



Vol' Go! priročnik

Priročnik za vključujoče
prostovoljstvo

Priročnik
v 3
korakih

Vsebina

1. Predstavitev vsebine in načina uporabe priročnika za vključujoče prostovoljstvo	3
2. Glavni rezultati in podatki terenske raziskave projekta Vol`Go!	7
3. Uvajanje in usmerjanje vključujočega prostovoljstva	11
Uvajanje in usmerjanje bolj vključujočega prostovoljskega programa: Predlog	12
Načrtovanje učinkovitega programa vključujočega prostovoljstva	13
Organizacija vključujočega prostovoljskega programa.....	14
Kako pripraviti opise pozicij prostovoljcev za program vključujočega prostovoljstva?.....	17
Kako pridobiti potencialne prostovoljce za program vključujočega prostovoljstva?	18
Kako opraviti razgovor s potencialnimi prostovoljci za program Vključujočega prostovoljstva?.....	20
Kako pripraviti prostovoljce na program vključujočega prostovoljstva?	22
Kako spremljati prostovoljce v vključujočem prostovoljskem programu?	24
Kako izvesti evalvacijo programa vključujočega prostovoljstva?.....	26
Kako prepoznati prostovoljce in program vključujočega prostovoljstva?	28
Od metodologije „+ Vključujoče prostovoljstvo“ do novega začetka: zaključne misli.....	30
4. Spodbujanje mednarodnih vključujočih priložnosti za prostovoljstvo	34
Viri in literatura	40
Priloge	42

Predstavitev vsebine in načina uporabe priročnika za vključujoče prostovoljstvo

Volunteer&Go! je projekt, ki se osredotoča na prostovoljstvo kot način krepite dejavnosti posameznika, njegovega osebnega razvoja, vključevanja in sodelovanja v družbi. Posamezniku omogoča konkretno delovanje za skupnost in občutek lastne zmožnosti ter učinkovitosti. Mladi z duševnimi ali drugimi stiskami so pogosto dovzetni za socialno izključenost iz trenutnih, družbeno sprejemljivih priložnosti, še posebej znotraj skupnosti, ki jim pripadajo. To se zgodi tudi pri prostovoljstvu. Da bi to rešili, je potrebno zagotoviti skupna prizadevanja različnih akterjev. Potrebno je ustvariti nova orodja in/ali pristope, ki jih bodo lahko uporabili ne samo mladi, ampak tudi mladinski delavci, ki delajo z njimi. Po eni strani mladi potrebujejo več usmerjanja in podpore, da omogočijo svoj prostovoljski potencial in proces, ki je vključujoč. Po drugi strani pa mladinski delav-

ci in drugi strokovnjaki potrebujejo usposabljanje za podporo mladim med tem procesom. S prostovoljstvom je mogoče tudi vplivati na družbo.

S to idejo v mislih je projekt „Volunteer&Go!“ razvil Priročnik za Vključujoče prostovoljstvo, namenjen mladinskim delavcem in strokovnjakom iz nevladnih organizacij za razvoj bolj vključujočih programov upravljanja prostovoljcev, ki jih lahko uporabijo v svojih neprofitnih organizacijah in pri delu z mladimi. Ciljne skupine so vodje prostovoljcev, mladinski delavci in zaposleni, ki delajo predvsem v nevladnih organizacijah.

V priročniku, ki je pred vami, je projektna ekipa (s koordinatorjem Pista Mágica) ustvarila metodologijo, ki jo lahko uporabljajo vodje prostovoljcev/mladinski delavci, ko poskušajo oblikovati bolj vključujoč program vključevanja in sodelovanja prostovoljcev. Metodologija temelji na izkušnjah in prispevkih vseh partnerjev ter tudi na terenski raziskavi, ki smo





jo partnerji opravili v prvem delu projekta (poglavje 2). V priročniku so združene različne formalne in neformalne metode, skupaj s praktičnimi nasveti, ki zagotavljajo učinkovito samostojno učenje tistih, ki ga uporabljajo (poglavje 3). Po tem so navedeni tudi nekateri pristopi, ki jih je treba upoštevati pri načrtovanju mednarodnih vključujočih priložnosti za prostovoljstvo (poglavje 4).

Priročnik vsebuje naslednja poglavja:

- **Uvod v priročnik, vsebino in kako ga uporabljati**
- **Glavni rezultati in podatki iz terenskih raziskav**
- **Uvajanje in usmerjanje vključujočega prostovoljstva (predlog metodologije in praktične strategije)**
- **Spodbujanje mednarodnih vključujočih priložnosti za prostovoljstvo**

V nadaljevanju priročnika boste v poglavjih, kot vodja prostovoljcev/mladinski delavec/delavka, spoznali, kako zagotoviti prilagojen pristop za mlade, ki jih želite vključiti kot prostovoljce v svojo organizacijo, tako na lokalni kot mednarodni ravni, ob upoštevanju trenutnih dejavnikov (vojne, podnebne spremembe, poplave ...) in informacij, ki so pripeljali do njegovega nastanka. Priročnik obravnava prostovoljstvo kot dragoceno priložnost tako za organizacijo kot za mlade. Ne samo, da omogoča mladim, da razvijajo svoje socialne, čustvene in praktične veščine, ampak tudi omogoča vidnost njihovega potenciala in doprinosa v skupnosti in vašo vlogo pri tem. Organizacije kot celota imajo koristi od socialne vključenosti različnih ciljnih skupin in njihovega neposrednega sodelovanja v skupnosti, saj omogoča socialno povezanost, učinkovito in trajnostno izkoriščanje virov, ekonomsko sodelovanje in povezanost ter multikulturalnost, ki jih cenijo vrednote Evropske unije in ki so potrebne za zagotavljanje blaginje družb.

¹Pista Mágica je portugalska organizacija, specializirana za področje prostovoljstva. Njeno poslanstvo je "Krepiti prostovoljstvo kot način preoblikovanja družbe in sveta". Več na njihovi spletni strani <https://www.pista-magica.pt/>.

2. Glavni rezultati in podatki terenske raziskave projekta Vol`Go !

Študije in dejavnosti s področja prostovoljstva se intenzivno izvajajo po vsej Evropi. Dolga zgodovina prostovoljstva v evropskih državah je omogočila razvoj novih metodologij in strategij. Uvedene in uspešno izvedene so bile različne metode. Institucij in organizacij, ki izvajajo in podpirajo metode prostovoljstva, je iz dneva v dan več. Izvajanje uspešnih kampanj ozaveščanja je pripomoglo k povečanju stopnje vključenosti na področju prostovoljstva. Terenska raziskava projekta Vol`Go pa je pokazala, da izraz „vključujoče prostovoljstvo“ (VP) še ni v celoti sprejeto in priznано. Glede na ugotovitve raziskave vključujoče prostovoljstvo uradno ne obstaja ali pa je še vedno sveže in se razvija, a je glede na trenutne družbene spremembe in krizne situacije povezane s podnebnimi spremembami in vojnami, še kako pomembno..

Ciper:

Vključujoče prostovoljstvo na Cipru ni institucionalizirano ločeno od osnovnih načel prostovoljstva. V skladu z Deklaracijo o „pravica in odgovornostih prostovoljcev Republike Ciper“ je „dostop do prostovoljstva in možnosti aktivnega državljanstva pravica

in ne privilegij“. Vsakdo ima pravico do prostovoljnega dela, kjer koli se odloči. Za mnoge prostovoljce na Cipru **vključujoče prostovoljstvo ni nekaj, kar bi bilo mogoče priznati kot drugačno obliko prostovoljstva**. Filozofija nekaterih je: „Če si prostovoljec, potem moraš biti pripravljen sprejeti vsakogar, ki se bori za isto stvar“.

Finska:

Stanje na področju vključujočega prostovoljstva se nenehno izboljšuje, saj so članki in dejavnosti nevladnih organizacij in organizacij (kot je primer Citizen Foruma) osredotočeni na prostovoljstvo mladih. Ljudje, ki že delujejo v mrežah, razumejo področje in se tudi skupaj pogovarjajo o pomembnih pojavih na tem področju ter rešujejo ovire.

Portugalska:

Na Portugalskem vključujoče prostovoljstvo ne obstaja, vsaj formalno ne. Obstajajo nekateri subjekti in koordinatorji prostovoljcev, ki ga izvajajo, vendar to ni priznana praksa na višji ravni. Pista Mágica je eden od subjektov, ki na Portugalskem od leta 2019 aktivneje promovira ta koncept, in si prizadeva za

oblikovanje metodologij za njegovo izvajanje, zbiranje dobrih praks in razvoj projektov, ki spodbujajo vključujoč model prostovoljstva. Vključujoče prostovoljstvo na Portugalskem dobiva vse večje priznanje kot pot k bolj zavzeti in odgovorni kulturi prostovoljstva. Vendar je pred nami še dolga pot, zlasti glede vključujočega prostovoljstva, ki se še vedno večinoma izvaja na neformalen način v organizacijah, ki spodbujajo prostovoljstvo.

Slovenija:

V Sloveniji je vključujoče prostovoljstvo še v zgodnji fazi razvoja, kar pa ne pomeni, da ga številne organizacije ne izvajajo pri svojem delu, načrtno ali ne-načrtno. Raziskava različnih gradiv je pokazala, da vključujoče prostovoljstvo oziroma njegov razvoj in promocijo izvajajo predvsem organizacije, zasebni zavodi (nevladne organizacije) in društva, katerih prevladujoče ciljne skupine so ranljive, občutljive in marginalizirane osebe, ki so najbolj prizadete v vse bolj spreminjajočem se svetu ter tiste z obrobja (otroci in odrasli s posebnimi potrebami, migranti, LGBTQIA+ osebe, socialno ogroženi otroci in mladi, Romi, mladi z manj priložnostmi).

O prvem projektnem rezultatu – terenski raziskavi

Terenska raziskava o stanju vključujočega prostovoljstva projekta Vol'Go vključuje različne študije primerov in dobre prakse iz štirih različnih evropskih držav, ki jih je mogoče uporabiti kot vir ali vodilo za razvoj novih metodologij in prispevati k prizadevanjem za razvoj VP. Glede na ugotovitve poročila obstaja veliko število organizacij in institucij, ki delujejo na področju prostovoljstva in so še posebej dejavne pri spodbujanju poslanstva prostovoljstva, vendar jih je zelo težko odkriti, ker je izraz še svež in prizadevanja niso institucionalizirana ali formalizirana. Terenska raziskava je tudi pokazala, da imajo stro-

kovnjaki težave pri odkrivanju, kdo potrebuje vključujoče prostovoljstvo in kdo običajno prostovoljstvo. V ta namen je treba določiti merila.

Terenska raziskava projekta Volunteer and Go (Vol'Go) na tem področju razkriva **pomembne potrebe po usposabljanju in ukrepe, ki jih je treba sprejeti v zvezi z vključujočim prostovoljstvom.**

Potrebe, ki jih je razkrila raziskava in analiza Vol'Go:

1) Opredelitev vključujočega prostovoljstva

Pojem in natančno opredelitev vključujočega prostovoljstva je treba učinkoviteje predstaviti in razširjati, da bi vplivali na mladinske delavce, različne strokovnjake, ki delajo z mladimi, in prostovoljce in jih spodbudili k sodelovanju. Jasna opredelitev nam bo pomagala razumeti splošni koncept VP in nas bo vodila k preprečevanju morebitnih nejasnosti v zvezi z drugimi dejavnostmi prostovoljstva.

2) Razlikovanje med vključujočim prostovoljstvom in običajnim prostovoljstvom/socialnim vključevanjem

To razlikovanje je treba jasno in natančno izraziti, da bi spodbudili skupno razumevanje in vzpostavitev skupnosti. Mladinski delavci, strokovnjaki, ki delajo z mladimi, in prostovoljci se morajo v celoti zavedati tega razlikovanja, da bi lahko ustrezno sodelovali.

3) Merila za določitev vključujočega prostovoljstva

Da bi se izognili zmedi in negotovosti med mladinskimi delavci in strokovnjaki, ki delajo z mladimi, je treba oblikovati seznam meril za določanje, kdo potrebuje vključujoče prostovoljstvo. Terenska raziskava Vol'Go je pokazala, da je izvajanje VP brez kakršnih koli meril zelo težavno, saj se pri odkrivanju, ali posamezniki zahtevajo ali potrebujejo vključujoče prostovoljstvo ali kateri koli drug model prostovoljstva, pojavi zmeda.

4) Smernice in metodologije za izvajanje vključujočega prostovoljstva

Pred izvajanjem vključujočega prostovoljstva je treba zagotoviti podrobne smernice o vključujočem prostovoljstvu. Težko je govoriti o kakovosti kakršnega koli dela, opravljenega na področju vključujočega prostovoljstva. Zato mladinski delavci in drugi strokovnjaki z drugih področij dela potrebujejo nekatere skupne smernice, politike in delovne metode, da bi čim bolj povečali kakovost in podprli vključevanje mladih, ki imajo manj priložnosti.

5) Pomanjkanje prostovoljcev

Pridobivanje vključujočih prostovoljcev je lahko izziv, kot je pokazala terenska študija s Finske in Portugalske, ki so jo izvedli partnerji Vol'Go. Včasih novih posameznikov ni lahko pridobiti za sodelovanje pri prostovoljskih aktivnostih.

6) Preveč zaščitniške družine

Med terensko raziskavo projekta Vol'Go so udeleženci kot izziv opisali sprejemanje s strani družine, pri čemer so upoštevali dodelitev novih odgovornosti (družine običajno ščitijo vključujoče prostovoljce) in zmanjšanje časovne razpoložljivosti teh prostovoljcev. Oviro pri vključevanju predstavlja tudi morebitna pretirana zaščita staršev ali skrb, da njihov otrok ne bo sprejet takšen, kakršen je.

7) Naložbe in financiranje

Vključujoče prostovoljstvo bi moralo biti deležno večje podpore in financiranja s strani sorodnih institucij, ki delujejo na področju prostovoljstva (na primer Slovenska filantropija), organizacij, podjetij, organov in zainteresiranih strani. Da bi ljudem s posebnimi potrebami zagotovili dovolj priložnosti, je treba povečati donacije in podporne dejavnosti.

8) Institucionalizacija

Postopek vzpostavljanja doslednosti in enotnosti pristopa organizacije k izvajanju procesov je znan kot institucionalizacija. Bistveno je, da se vsi posamezniki in skupine, ki delajo na tem področju, držijo enakih standardov. Za razvoj v zelo spoštovano institucijo z etiko, pravili in pravnimi postopki je institucionalizacija nujna.





3. Uvajanje in usmerjanje vključujočega prostovoljstva

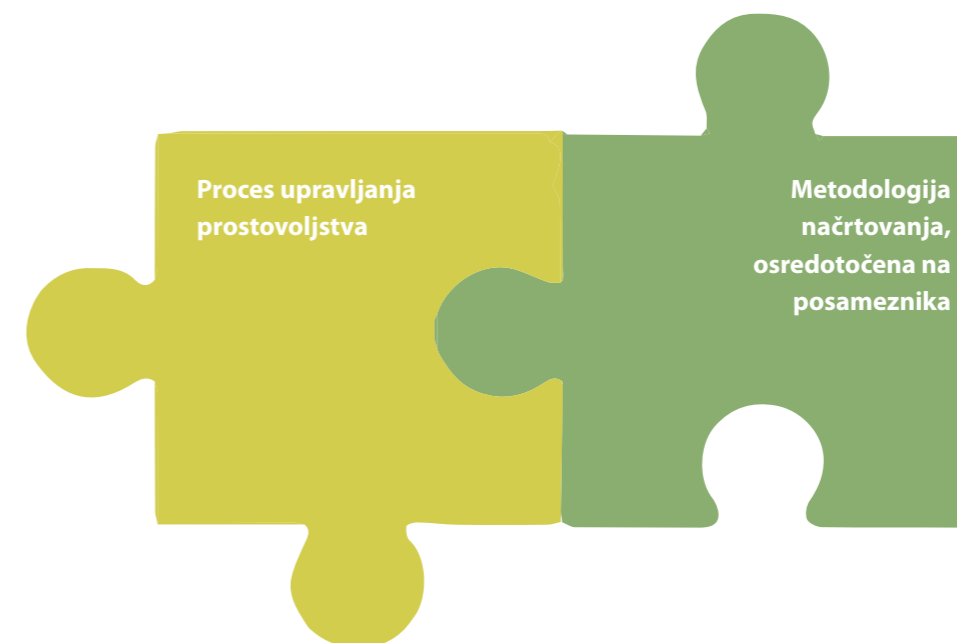
To poglavje je namenjeno mladinskim delavcem, ki so odgovorni za oblikovanje in izvajanje bolj vključujočih prostovoljskih projektov ali programov, na primer projektov Evropske solidarnostne enote in solidarnostnih projektov. Če pripadate organizaciji, ki dela s prostovoljci, lahko ponudite možnost sodelovanja osebam, ki so pogosto izključene iz prostovoljskih priložnosti, na primer mladim s posebnimi potrebami, duševnimi stiskami ali drugimi razlogi za izključenost.

Pri razvijanju vključujočih prostovoljskih dejavnosti za te skupine se je treba osredotočiti na njihove potrebe in interese. Program mora biti zanimiv, dostop

in privlačen za marginalizirane mlade. Če je prag za udeležbo mladih v vključujočem prostovoljstvu čim nižji, se njihov življenjski krog razširi na več načinov. Vključujoče prostovoljstvo ustvarja smiselne življenjske vsebine, skupnosti, ki jim je mogoče pripadati, ter povečuje človekovo blaginjo in krepitev zmogljivosti.

Kako torej spodbuditi motivacijo pri marginalizirani mladini? In kakšni so konkretni koraki za izvajanje vključujočega prostovoljskega programa zanje?

Da bi to dosegli, mora biti celoten proces upravljanja prostovoljstva vključujoč, kar je osnova metodološkega predloga organizacije Pista Mágica, imenovane „+ vključujoče prostovoljstvo“.



Ta predlog temelji na presečišču dveh pristopov:

1. Proces upravljanja prostovoljcev Steva McCurleyja in Ricka Lyncha - na kratko opisan v Priročniku za podporo upravljanju prostovoljcev ("Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado", 2016) in obširno opisan v priročniku za usmerjanje prostovoljcev ("Manual Completo de Gestão de Voluntariado", 2019).
2. Metodologija načrtovanja, osredotočena na posameznika - na Portugalskem je razširjena v priročnikih združenja ASSOL (Združenje za socialno solidarnost iz Lafõesa):
 - "Toda a minha vida é um Círculo" Moje življenje je krog, izdala ASSOL v letu 2011, avtor Jack Pearpoint in drugi, Inclusion Press, Toronto, Kanada;
 - "PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança" (PATH Inovativni pristop k spodbujanju razmišljanja, ki se osredotoča na upanje), izdala ASSOL v letu 2011, avtor Jack Pearpoint in drugi, Inclusion Press, Toronto, Kanada;
 - "Apoios Centrados na Pessoa" (Podpora, osredotočena na ljudi), izdala ASSOL leta 2014, avtor Mário Pereira

Uvajanje in usmerjanje bolj vključujočega prostovoljskega programa: Predlog

Da bi vključujoči prostovoljski programi in projekti pozitivno vplivali na vse vpletene strani, je treba zagotoviti, da so organizacije, ki spodbujajo te priložnosti, usposobljene in da imajo osnovna orodja za uvajanje in usmerjanje prostovoljstva.

Zato naš predlog za vključujoče uvajanje in usmerjanje programa prostovoljstva temelji na kombinaciji **procesa usmerjanja prostovoljstva in metodologije na posameznika osredotočenega načrtovanja**, kot je navedeno zgoraj.

- (1) Načrtovanje
- (2) Organizacija
- (3) Opisi položajev prostovoljcev
- (4) Iskanje prostovoljcev
- (5) Intervju in usklajevanje
- (6) Priprava
- (7) Nadzor in spremljanje
- (8) Evalvacija
- (9) Priznanje

Ko gre za uvajanje in usmerjanje bolj vključujočega prostovoljstva, menimo, da je teh 9 korakov (McCurley in Lynch, 2011) najučinkovitejših. Nudijo niz minimalnih pogojev, ki so potrebni za izvajanje uspešnega programa prostovoljstva. Ker pa so splošnega značaja, ne zadostujejo za zagotovitev programa vključujočega prostovoljstva. Zaradi tega vam predlagamo, da te korake združite z metodologijo na posameznika osredotočenega načrtovanja. Ta metodologija se osredotoča na posebnosti vsakega posameznika in poskuša zagotoviti njen uspeh pri uresničevanju določene poti. Ker prostovoljstvo odpira prostor, v katerem ljudje najdejo več priložnosti za rast, preizkušanje različnih stvari, vzpostavljanje novih odnosov, razvijanje spretnosti in pridobivanje znanja, menimo, da je združljivo s to metodologijo.

Na podlagi tega in za nadaljevanje naše razlage bomo zdaj predstavili nekaj opomb, ki jih morate upoštevati pri vsakem od devetih korakov upravljanja prostovoljstva, da boste lahko učinkovito upravljali program vključujočega prostovoljstva ob upoštevanju orodij metodologije na posameznika osredotočenega načrtovanja.

Načrtovanje učinkovitega programa vključujočega prostovoljstva

Ko se o tem pogovorite, lahko začnete razmišljati o tem, kako bi celoten postopek naredili bolj vključujoč. Zato morate razmisliti o:

- Ali se oblikovanje socialno dostopnega prostovoljskega programa ujema s cilji vašega podjetja?
- Kako se ujema s tem, kar želite doseči?
- Kako zadovoljuje potrebe ljudi, ki jim pomagate?

Če želite vzpostaviti program prostovoljstva, ki bo imel velik vpliv, se morate zavedati, kako lahko prostovoljstvo prispeva k cilju vaše organizacije. Prvi korak pri tem bi bil, da razmislite o virih, ki so potrebni za izpolnitev glavnih ciljev vaše organizacije, in ugotovite, ali bi se prostovoljstvo lahko izvajalo. Če to potrdite, bi morali to poudariti in vsem sodelujočim pojasniti, kako lahko prostovoljci pozitivno prispevajo k uresničevanju poslanstva organizacije.

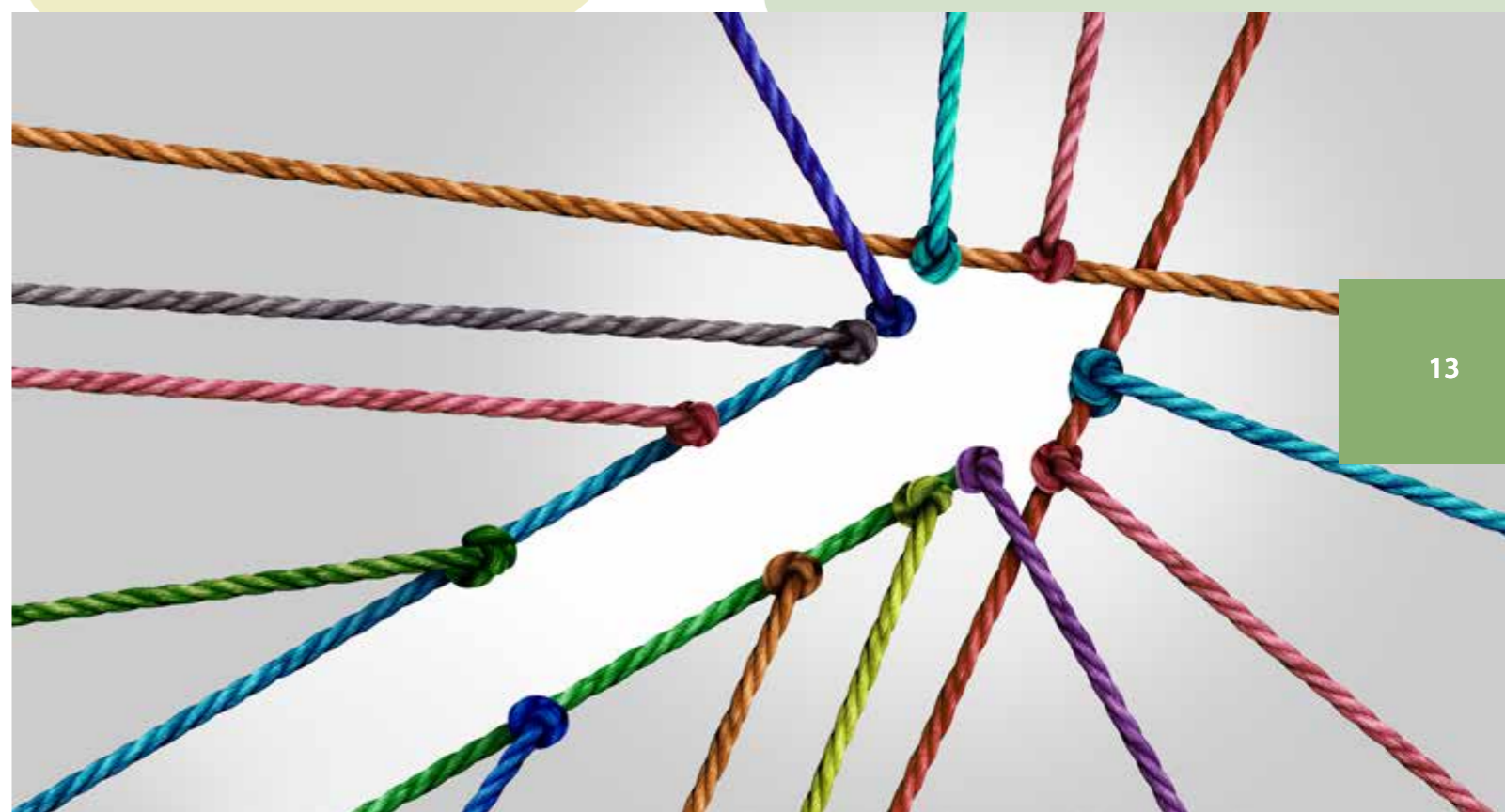
To je obdobje razmišljanja in brainstorminga, zato poskrbite, da boste uporabili veliko različnih orodij, da to potencirate.

Poleg tega vam predlagamo, da sledite Martinelli (1999) metodi strateškega načrtovanja za neprofitne organizacije in razmislite o naslednjih vprašanjih:

- S kakšnimi ovirami se/se bo soočila vaša organizacija pri izvajanju vključujočega prostovoljskega programa?
- Kateri notranji in zunanji viri so potrebni?
- Kdo in kako vam lahko pomaga premagati te ovire?
- Kako boste te zunanje osebe/subjekte vključili v svojo strategijo?
- Kakšna bo vloga teh ljudi/subjektov? Kaj lahko od njih zahtevamo? Kaj jim lahko ponudimo?

Praktični nasvet

Praktična naloga



Organizacija vključujočega prostovoljskega programa

Po načrtovanju lahko začnete razmišljati o organizaciji vključujočega prostovoljskega programa. To je zapletena naloga, zato mora vaša organizacija poskrbeti, da ima vaš program prostovoljstva dobro struk-

turo in je učinkovit. Pomembno je zagotoviti, da so vključeni vsi in da razumejo vrednost prostovoljcev za doseganje poslanstva organizacije.

To je nujno, saj lahko **dobro zasnovan program** pripravite šele, ko ste opredelili razlog, zakaj želite vključiti prostovoljce. O tej temi mora obstajati organizacijski dogovor, da na dolgi rok ne boste imeli težav.

Ko to storite, morate **opredeliti uradna pravila in postopke za usmerjanje vključujočega prostovoljstva**, ki se bodo na primer odražali v priročniku za prostovoljce v organizaciji in v vsakodnevnih orodjih za usmerjanje prostovoljcev.

Poleg tega je pomembno preveriti, ali imate ustrezne pogoje za sprejemanje mladih prostovoljcev iz marginaliziranih skupin, ki imajo morda posebne potrebe. V nadaljevanju navajamo nekaj primerov:

- Ali imate fizične pogoje (glede prostorov), da lahko na primer sprejmete mlade invalide ali mlade z omejeno mobilnostjo?

- Ali imate dovolj prostovoljcev za usklajevanje prostovoljcev z večjimi potrebami po spremljanju ali bodo to opravili zaposleni? Če se odločite za drugo možnost, ali so zaposleni pripravljeni to storiti? Ali so usposobljeni za prevzem te odgovornosti? Če se odločite za zaposlovanje prostovoljcev za usklajevanje drugih prostovoljcev, kakšen je zeleni profil?

Pereira (2014, str. 95-96) **za poglobitev tega procesa prikazuje številne primere oblik podpore, ki so lahko potrebne za sodelovanje prostovoljcev:**

- **Fizično okolje:** spremembe prostorov, v katerih oseba opravlja prostovoljno delo. Če na primer vključujete prostovoljca na invalidskem vozičku, morate poskrbeti, da je prostor popolnoma dostopen;
- **Osebnostna in finančna sredstva:** če se oseba sooča s kakšnimi ekonomskimi težavami, je lahko na primer ključnega pomena povračilo stroškov, ki nastanejo zaradi prostovoljnega dela. Zagotavljanje kosila prostovoljcu, ki je na svojem delovnem mestu več kot pol dneva, je lahko ključnega pomena za njegovo vključitev in ohranitev;
- **Prevoz:** morda bo treba zagotoviti podporo pri iskanju/zagotavljanju dostopnih prevoznih sredstev, bodisi da gre za javne ali zasebne storitve. Lahko se zgodi, da imajo nekatere osebe v bolj ranljivih položajih nekaj težav s samostoj-

nostjo, kar se lahko odraža v tem, da se ne čutijo sposobne uporabljati javnega prevoza;

- **Časovno upravljanje:** prostovoljno delo poteka v prostem času in zahteva odgovornost, prednost, točnost in spretnosti upravljanja časa, kar pomeni, da bo morda treba prostovoljcem zagotoviti strategije na teh področjih. Upoštevati morate, da je v nekaterih primerih bolje začeti z manjšim številom ur prostovoljnega dela in te sčasoma stopnjevati, če je oseba pripravljena sprejeti več ur;
- **Specializirana podpora:** glede na posebne potrebe osebe je pri opravljanju prostovoljskih nalog morda potrebna dodatna podpora. Osebe, ki na primer trpijo zaradi tesnobe, bodo morda potrebovale bližnje mentorstvo osebe, ki jo bolje pozna, na primer osebe, ki je opravila razgovor in jo pripravila na delovno mesto;
- **Podpora v skupnosti:** oseba bo morda potrebovala spremstvo, da se bo lahko udeležila določenih dogodkov ali dejavnosti.

O tem boste težko razmišljali, če zelo malo veste o resničnih razmerah marginaliziranih mladih. Zato in da bi lahko odgovorili na ta vprašanja, morate upoštevati potrebe marginaliziranih mladih z različnimi

življenjskimi izzivi. Strokovnjaki vas morajo usmerjati in ozaveščati o ciljni skupini, tako kot to počne SOSPED, eden od partnerjev tega projekta.

SOSPED je organizacija na Finskem, ki se ukvarja s konceptom hiš kulture¹ (Culture house) in prostovoljstva, da bi spodbujal socialno vključenost. Prepričani so, da je občutek pripadnosti skupini ali skupnosti zelo pomembna osnovna potreba, skupno zbirališče za mlade prostovoljce pa je dober način za ustvarjanje platforme za vrstniško in prostovoljsko skupnost. V mnogih primerih so se ukvarjali z mladimi v razmerah socialne ranljivosti in razmejili nekaj dobrih praks, ki so lahko koristne za izboljšanje poznavanja vaše ciljne skupine. Zaradi tega morate:

- Pridobiti informacije o različnih funkcionalnih izzivih in pojavih ter razumeti, ali jih lahko uporabite v praktičnih oblikah podpore.
- Opredeliti, kakšne potrebe po dejavnostih ima vaša ciljna skupina in kaj potrebujete za njihovo izvajanje.
- Določiti merila kakovosti, načrt enakosti in jasne cilje za dejavnosti. Izvedite spremljanje in oceno učinkovitosti dejavnosti vključujočega prostovoljstva, da upravičite potrebe po financiranju.
- Vključite mlade iz ciljne skupine že v sam proces načrtovanja dejavnosti - kdo bi bolje poznal njihove potrebe in želje kot mladi sami?

Z upoštevanjem teh korakov boste razumeli, **katere pogoje morate zagotoviti za udeležbo mladih**, katere so vaše **glavne ovire** in katere **partnerje** lahko angažirate za vzpostavitev in vzdrževanje vašega vključujočega prostovoljskega programa.

Hiša Kulture (ang. Culture house) je model finske organizacije Sosped, ki predstavlja varen prostor za mlade s težavami v duševnem zdravju in se osredotoča na aktivnosti s področja kulture. Aktivnosti v hiši kulture ob podpori mladinskih delavcev za sovrstnike izvajajo vrstniški mentorji (ang. Peer tutors), ki se tudi sami soočajo z duševnimi stiskami. Redno izvajanje aktivnosti za sovrstnike jih opolnomoči in jim pomaga, da v življenju najdejo smisel. V procesu obiskovanja aktivnosti lahko mladi napredujejo do vrstniškega mentorja in sami prevzamejo odgovornost za nove aktivnosti.

Organizacija SOSPED na primer vedno poskuša zagotoviti, da so njihovi skupni prostori fizično dostopni in blizu javnega prevoza. Prostor poskušajo zgraditi skupaj z udeleženci, da bi povečali občutek lastništva prostora. Po njihovem mnenju morajo biti skupni prostori srečevanja varno in navdihujoče okolje za vsakega udeleženca, ne glede na njegovo izhodišče. Zdi se, da kava in čaj ter domače okolje podpirajo občutek skupnosti. Pomembno je tudi, da so brezplačna ter da zagotavljajo orodja in prostor za ustvarjalnost in dejavnosti. Strokovnjaki z izkušnjami in vrstniki opozarjajo, da nihče ni sam s svojimi izzivi (Prostor za srečanja se lahko vzpostavi tudi kot pop-up dejavnost v povezavi s kakšnim dogodkom, nakupovalnim središčem, npr. to je eden od načinov, da dejavnosti konkretno prenesete tja, kjer so mladi, namesto da pričakujete, da vas bodo mladi našli). Metode delovanja in smernice za varnejši prostor poskušajo oblikovati skupaj z mladimi udeleženci.

Skupen prostor ustvarite v sodelovanju z udeleženci programa, da bi povečali njihovo izkušnjo lastništva prostora.

Ko jih boste upoštevali in zagotovili, da imate zanje rešitve, kot jih ima SOSPED, boste morali upoštevati in razviti naslednje elemente:

- Strategija usmerjanja za prostovoljce (v pisni obliki);
- Proračun, namenjen programu prostovoljstva;
- Usposabljanje osebja za uvajanje in usmerjanje

vključujočega prostovoljstva in uporabo metodologije na posameznika osredotočenega načrtovanja (ali drugih ustreznih metodologij);

- Opisi pozicij, delovnih nalog prostovoljcev (v pisni obliki);
- Najmanjši čas, ki ga mora prostovoljec nameniti za delo;
- Oprelitev strategij zaposlovanja prostovoljcev.

Praktična naloga

Nazadnje in za potrditev, da ste pripravljeni na prehod v naslednji korak morate oceniti načrt za sodelovanje prostovoljcev in pripraviti odgovore na naslednji seznam:

- Ali zaposleni, ki bodo sodelovali z vsakim prostovoljcem, razumejo svoje vloge?
- Ali so napisani opisi pozicij prostovoljcev?
- Ali so v opisih pozicij prostovoljcev jasno opredeljene kvalifikacije za to vlogo ter naveden njen namen in narava?

- Ali ste opredelili dobro delovno vzdušje za prostovoljce, med drugim v smislu delovnega prostora, opreme, dostopnosti?
- Ali imate načrt za pridobivanje prostovoljcev za obstoječa delovna mesta?
- Ali imate načrt za pripravo in usmerjanje prostovoljcev glede na njihove značilnosti?
- Katere postopke bi morali izvajati, da bi zagotovili, da je vaš program prostovoljstva resnično vključujoč?

Kako pripraviti opise pozicij prostovoljcev za program vključujočega prostovoljstva?

Vendar ne pozabite upoštevati lastnih stališč bodočih prostovoljcev, saj morate biti pri pisanju opisov pozicij prostovoljcev odprti in prilagodljivi. Če boste v fazi organiziranja sledili našim napotkom, se boste zavedali potreb ljudi, ki jih želite zaposliti, in boste z njimi na nek način stopili v stik. To pomeni, da boste imeli potrebno znanje za spreminjanje teh vlog, da boste upoštevali tudi potrebe vaših prihodnjih prostovoljcev.

Zato pri prilagajanju teh delovnih mest nikoli ne pozabite upoštevati želja in pričakovanj svojih delavcev in prostovoljcev, da bi zmanjšali stopnjo fluktuacije in osipa prostovoljcev. Da bi to dosegli, boste morali delati na komunikacijskih kanalih, ki omogočajo dajanje in prejemanje povratnih informacij, bodisi z rednimi sestanki bodisi s pisnimi sporočili.

V tej fazi se lahko razpravlja o številnih drugih stvareh: o posebnih spretnostih, ki so potrebne, o idealnem času obveznosti, o odnosih ali drugih lastnostih, ki predstavljajo tisto, kar organizacija išče pri prostovoljcu, in o zasnovi opisa položaja prostovoljca na podlagi rezultatov.

Poleg štirih glavnih načel, ki jih je treba upoštevati pri pripravi opisa prostovoljskega delovnega mesta - občutek pripadnosti, spodbujanja h kritičnemu mišljenju, odgovornost za rezultate in sposobnost ocenjevanja ali merjenja doseženega (McCurley in Lynch, 2011) - mora vsebovati tudi elemente, kot so naziv (oznaka funkcije), namen, kazalniki, zahteve, razpored, kraj, nadzor in ugodnosti. V prilogah tega priročnika boste našli primer opisa delovnega mesta prostovoljca, ki ga lahko uporabite za oblikovanje svojega.

Možna strategija za bolj vključujoč program prostovoljstva je, da analizirate opise delovnih mest prostovoljcev, ki jih že imate, in preučite, kateri pogoji so bistveni za uspešno opravljanje vloge. Morda lahko delovno mesto opravlja oseba, ki je v ranljivem položaju ali je socialno izključena, če izpolnjuje pogoje. V nadaljevanju vam je na voljo tudi profil prostovoljca, ki vam lahko pomaga pri iskanju ujemanja med profilom in opisom prostovoljskega delovnega mesta.

Kot smo omenili v delu o načrtovanju, je pomembno, da v proces oblikovanja potencialnih prostovoljskih delovnih mest vključite zainteresirane strani. To lahko storite tako, da zaposlene povprašate o najboljših načinih vključevanja prostovoljcev in načrtujete prostovoljske naloge, ki upoštevajo poslanstvo vaše organizacije.

Da bi olajšali ta proces, morate svojim delavcem zastaviti naslednja vprašanja, ki jih je prvotno zasnoval Ivan Scheier (cit. v McCurley & Lynch, 1996) in sta jih razvila McCurley & Lynch (2011):

- Kateri deli vašega dela so vam res všeč?
- Katerega dela vašega dela ne opravljate radi?
- Katere druge stvari ste si vedno želeli početi, vendar za to nikoli niste imeli časa, razpoložljivosti ali priložnosti?
- Katere druge naloge, dejavnosti ali projekte bi radi opravili, pa jih nihče v enoti ni sposoben izvesti? Ali pa jih enota ne more plačati?

Odgovori na ta vprašanja so lahko podlaga za opredelitev opisov delovnih mest prostovoljcev. To je stalen proces, saj morate ta delovna mesta pogosto posodabljanje in poskrbeti, da so skladna z rastjo vaše organizacije.

Praktična naloga



Kako pridobiti potencialne prostovoljce za program vključujočega prostovoljstva?

Na tej stopnji je treba izbrati obliko sodelovanja, ki bo najbolj ustrezala vaši organizaciji. Na sodelovanje je treba gledati kot na način **združevanja dveh vrst potreb - potreb prostovoljcev in vaše organizacije** -, ki se nato uresničijo v prizadevanju za iskanje prostovoljcev, katerih potrebe se ujemajo s tem, kar želi in potrebuje vaša organizacija, tj. katerih motivacijske potrebe in sposobnosti je mogoče združiti z opisi prostovoljskih delovnih mest, ki jih ponuja organizacija.

Zato lahko na postopek zaposlovanja gledamo kot na filter, s katerim lahko v množici potencialnih pro-

stovoljcev (vsi prebivalci skupnosti, pri čemer **ne smemo pozabiti na ljudi, ki so socialno izključeni**) prepoznate ljudi, ki najbolj ustrezajo potrebam vaše organizacije.

Če iščete prostovoljce in če je vloga namenjena nekomu, ki je socialno izključen, poskrbite, da to priložnost objavite **med institucijami, ki delajo s tem delom prebivalstva, ali na primer na javnih mestih, kamor ti posamezniki običajno hodijo**. Poiščete lahko tudi podporo prostovoljskega centra v občini, kjer delate (če obstaja), ali pa te priložnosti objavite v drugih prostovoljskih centrih ali platformah.

Prav tako je pomembno, da v gradivu, pripravljenem za zaposlovanje, jasno navedete, da so vaše prostovoljske priložnosti vključujoče. Eden od načinov, kako to doseči, je, da v oglasih vedno uporabljate slike ljudi z različnimi značilnostmi. Če na primer menite, da lahko določeno prostovoljsko delovno mesto zasede oseba z invalidnostjo morate uporabiti slike, ki to jasno pokažejo. Drug vidik, ki ga morate upoštevati, je, kako se bodo ljudje prijavljali na vaša prostovoljska delovna mesta. Veliko organizacij uporablja spletne obrazce, vendar to morda ne bo dovolj. Lahko se pogovorite z institucijami in organizacijami, ki delajo s temi segmenti prebivalstva, da bi pridobili njihovo mnenje o tem in ustrezno ukrepali.

Da bi razumeli, kako lahko to uporabite pri mladih v ranljivih situacijah, si preberite naslednji praktični primer, ki ga je pripravila organizacija SOSPED:

- Če greš k mladim in med mlade, je bolj verjetno, da boš dosegel njihovo zanimanje, kot če jih čakaš v pisarni. Pojdite na javna mesta, ki jih mladi radi obiskujejo, ter se oglašujte in komunicirajte na platformah, na katerih tudi oni delujejo. Sodelujte s šolami ali drugimi izobraževalnimi ustanovami. Tudi zaposleni v podpornih službah, terapevti ali medicinske sestre in socialni delavci, ki delajo z mladimi, so dober način za doseganje marginaliziranih mladih.
- Pri mladih, ki so socialno izolirani in se spopadajo s socialnimi težavami, je poudarjen pomen internetnega oglaševanja in znanja zaposlenih o uporabi družbenih omrežij in različnih orodij, saj mar-

ginalizirani mladi običajno ne zapustijo doma, da bi se na lastno pobudo prijavili za prostovoljno delo.

- Odprite koncepte dostopnosti in vključevanja ter poudarite, da lahko vsakdo nekaj da drugim. Povejte o vključujočih prostovoljskih priložnostih za mlade. Že v fazi načrtovanja upoštevajte razmišljanje o enakosti in dostopnosti (vključeno-sti). To je na primer razdelitev in preoblikovanje prostovoljskih nalog. Obstajajo ljudje, ki si prizadevajo za skupnost, po drugi strani pa nekaterim ni všeč zamisel, da bi se za daljši čas zavezali nevladni organizaciji ali drugemu subjektu, ki organizira možnosti prostovoljstva. Predvsem za mlade je lahko razbremenilna misel, da obstajajo tudi enkratne naloge in pop-up prostovoljske dejavnosti.

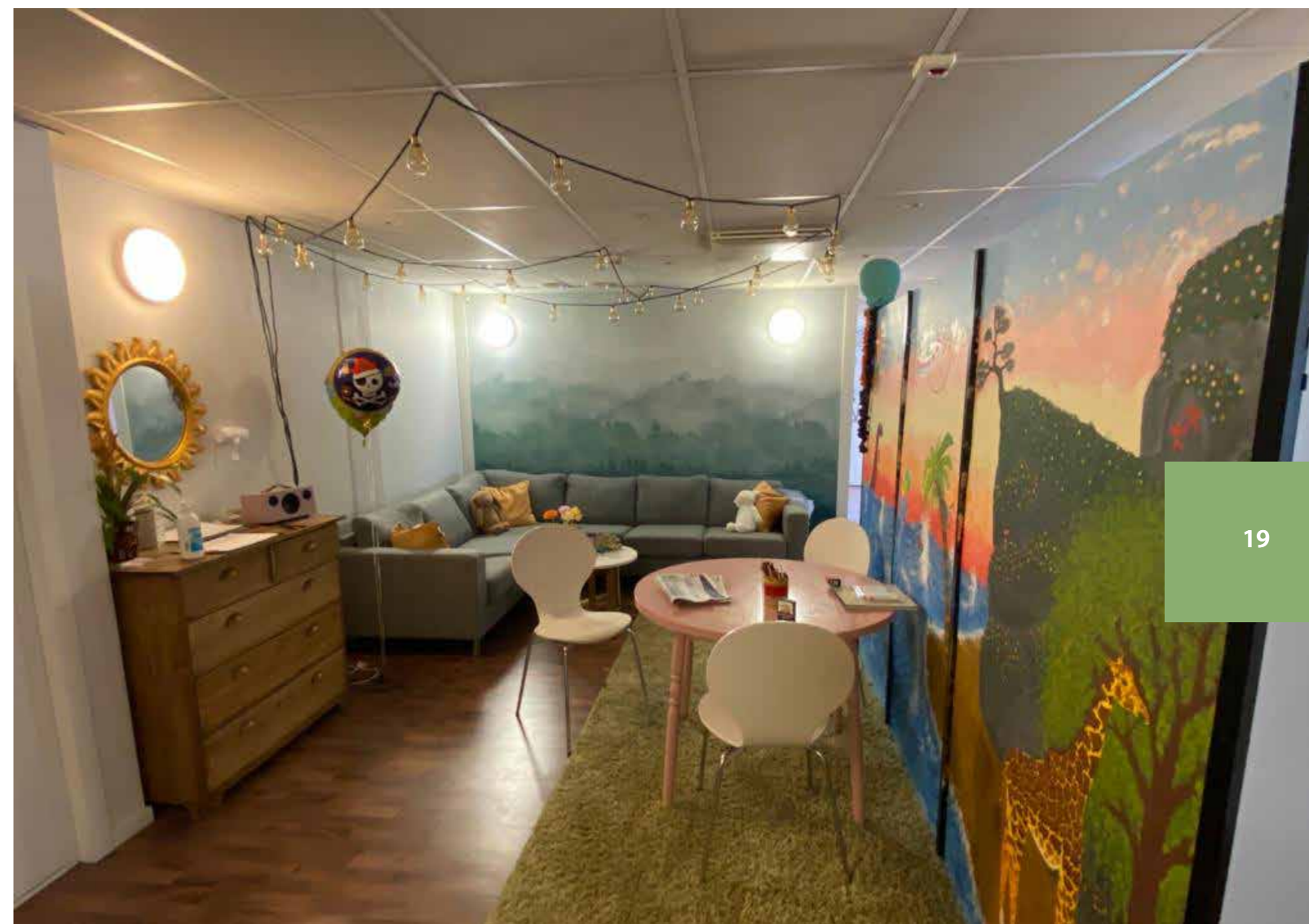
Ko boste vse to ugotovili, lahko začnete razmišljati o postopku razgovora.

Odprite koncepte dostopnost in vključevanje ter poudarite, da ima vsakdo nekaj, kar lahko da drugim.

Praktična naloga

Odgovorite na naslednja vprašanja, da boste lahko pripravili kampanjo za zaposlovanje:

- Kakšen je naziv delovnega mesta prostovoljca?
- Kakšno je glavno sporočilo in informacije, ki jih je treba razkriti v naborni akciji?
- Katera je ciljna skupina?
- Kakšen je datum začetka zbiranja prijav, rok za prijavo in rok za začetek zaposlovanja?
- Katere vrste in strategije zaposlovanja boste uporabili?
- Katere so ključne organizacije in kontaktne osebe, ki jih je treba kontaktirati? Kako boste stopili v stik z njimi/komunicirali z njimi?
- Kakšno komunikacijsko gradivo bomo uporabili? Kdaj morajo biti pripravljena za uporabo?



Kako opraviti razgovor s potencialnimi prostovoljci za program Vključujočega prostovoljstva?

Postopek razgovora vam omogoča, da preverite, kako se ujemajo potrebe organizacije ter motivacija in usposobljenost prostovoljcev. Vendar pa morate biti previdni, da tega postopka ne obravnavate enako kot razgovora za službo. Pri razgovoru s prostovoljci ne gre za preverjanje kandidatove sposobnosti za delovno mesto, temveč za ocenjevanje sposobnosti in pripravljenosti kandidata, da se produktivno prilagodi delovnemu mestu v instituciji.

Upoštevati morate tudi prilagodljivost svoje organizacije in kako lahko prostovoljstvo spremenite v pozitivno izkušnjo za obe strani. Zato je postopek razgovora pomemben trenutek, da opravite začetno analizo ambicij in pričakovanj osebe, kaj ji je všeč in kaj ne, njene zgodbe, njenih prednosti in talentov itd. Seveda je to le začetni stik in v naslednjih fazah priprave in spremljanja bo več priložnosti za poglobitev te potrditve, vendar lahko že na tej stopnji začnete uvajati metodologijo na posameznika osredotočenega načrtovanja. Če oseba, s katero se opravi razgovor, pripada ranljivejši družbeni skupini ali izkazuje potrebo po spremljanju ali bolj specifični in individualni pripravi, lahko razgovor izkoristite za to, da omenite, da vaša enota prostovoljcem zagotavlja posebne postopke podpore in pod kakšnimi pogoji. Za predstavitev tega lahko uporabite celo trenutek razgovora. Če na primer intervjuvanec potrebuje pomoč nekoga, ki bi deloval kot prevajalec ali tolmač znakovnega jezika, lahko aktivirate potrebna orodja, ki jih že imate v svoji organizaciji.

V nekaterih situacijah pa boste ugotovili, da si nekateri ljudje zaradi svoje ranljivosti težje predstavljajo sebe na tak način, še posebej, če prej niso bili nikoli spodbujeni, da bi o tem razmišljali. Mnogi imajo močan občutek, da so »outsiderji« in da ne pripadajo nobeni skupnosti ali celo družbi. Morda imajo učne ali druge motnje, duševne in osebne stiske, pomanjkanje samozavesti, jezikovnih ali socialnih spretnosti itd. in se pri prostovoljnih dejavnostih ne počutijo uporabne. Zaradi tega lahko te informacije poskušate zbrati pozneje in v tem smislu zagotovite prilagojeno spremstvo. Osebi lahko omogočite, da raziskuje več o sebi in ima veliko različnih izkušenj, tako da dela na svojih ambicijah in izbere posebne poti, ki jih želi raziskati.

Po izkušnjah organizacije Pista Mágica se je pogosto zgodilo, da so ljudje v ranljivejših položajih potrebovali čas, da so se dobro počutili s tistimi, ki so vodili proces pomoči pri opredelitvi njihovega projekta sreče, da so lahko na primer dejansko raziskali in prepoznali svoje interese, talente in ovire. Eden od njihovih prostovoljcev v projektu VolunTalentu je na primer že na začetku kot svoj glavni interes opredelil rokodelstvo, saj je vedel, da je to nekaj, v čemer je že dober. Vendar je sčasoma ob spoznanju, da je prostovoljstvo prostor za razvijanje drugih talentov in interesov, začel pripovedovati, da bi rad počel nekaj povsem drugačnega: prostovoljno delo z živalmi na kmetiji.

Zberite skupino prostovoljcev ali sodelavcev in izvedite igro vlog o postopku razgovora. Izvedite jo tolikokrat, kolikor je potrebno, da ima vsakdo priložnost biti intervjuvanec, izpraševalec in opazovalec. Izmenjajte si povratne informacije in ugotovite, kaj že počnete dobro in kaj je treba izboljšati.

Razgovori s prostovoljci niso namenjeni preverjanju kandidatovih sposobnosti za delovno mesto, temveč ocenjevanju sposobnosti in pripravljenosti posameznikovega prilagajanja na delovno mesto.

Praktični nasvet

Praktična naloga



Kako pripraviti prostovoljce na program vključujočega prostovoljstva?

Če želite pripraviti potencialne mlade prostovoljce, morate upoštevati, kar sta zapisala McCurley in Lynch (2011). Po njunem mnenju priprava vključuje pet elementov, in sicer usmerjanje, usposabljanje, coaching, svetovanje in mentorstvo.

Praktični nasvet

Pri usmerjanju in usposabljanju lahko ravnate tako, kot predlaga organizacija SOSPED:

- Za nove prostovoljce vedno organizirajte usposabljanje in orientacijski tečaj. Pri organizaciji vključujočega usposabljanja za prostovoljce poskrbite, da bo za vsako srečanje dovolj časa. Pri usposabljanju govorite mirno in v jasnem jeziku. Pustite čas za vprašanja.
- Na prvem usposabljanju mladim prostovoljcem povejte o vaši organizaciji in/ali drugi skupnosti ter okvirih modela delovanja. Predstavite koncepte in načela prostovoljstva. Mladim prostovoljcem povejte, kaj se od njih pričakuje in kaj dobijo v zameno. Postavite skupne in individualne cilje, ki jih je treba doseči.
- Naslednja srečanja za usposabljanje načrtujte v okviru referenc lastne dejavnosti. Če prostovoljci delujejo kot vodje skupin, naučite udeležence usposabljanja načel vodenja skupin, če se vaše dejavnosti vrtijo okoli določene teme, jo pred-

stavite. Razumite in odprite vlogo prostovoljcev v vaši skupnosti. Na enem usposabljanju ne obravnavajte preveč tem ter kombinirajte teorijo in vaje.

- Ne pozabite, da ima ciljna skupina izzive na različnih področjih življenja, zato se prepričajte, da vsi vedo, da udeležba na vajah ni obvezna. Prav tako se sposobnost koncentracije različnih udeležencev razlikuje, zato si vzemite dovolj odmorov ter občasno ponovite in povzemite teme, ki ste jih že obravnavali. Zanimive teme, ki jih lahko obravnavate na usposabljanju, so na primer naslednje:

- Spretnosti interakcije;
- Prepoznavanje individualnih vrednot;
- Prepoznavanje lastnih spretnosti in prednosti, povezanih s prostovoljnim delom;
- Konkretno načrtovanje prostovoljnih dejavnosti (teme, trajanje, vsebinski cilji itd.);

Poleg tega se morate osredotočiti na **usposabljanje, svetovanje in mentorstvo** prostovoljcev. To je **ključni trenutek pri izvajanju programa vključujočega prostovoljstva**, zato lahko načrtujete delavnice s **podporo osredotočeno na posameznika**, s prostovoljci, ki jo potrebujejo, kot to velja za osebe, ki jim grozi socialna izključenost. Primer enega od teh načrtov iz enega od projektov Piste Magice najdete v prilogah. Prve delavnice (vsaj dve) se morajo osredotočiti na izdelavo načrta (glejte prilogo 3), ki vam omogoča razumevanje prostovoljčevih ciljev in tega, kako mu lahko prostovoljsko delo pomaga pri doseganju teh ciljev.

Po Pereiri (2014) je pomembno pridobiti naslednje odgovore:

- Kateri so cilji, ki jih je treba doseči, da bi se približali želeni prihodnosti?
- Kateri koraki so povezani z vsakim od teh ciljev?
- Kdo lahko osebi pomaga pri doseganju teh ciljev?

Primer dobre prakse

Pri tem morate posamezniku dati vsa pooblastila za odločanje. Spoštovati morate njegove želje in samoodločanje, obenem pa zagotavljati svojo etično dolžnost, da zagotovite njegovo varnost. Z drugimi besedami, to je proces pogajanj, pri čemer boste morali razumeti razpoložljive vire v okviru svojega

področja ukrepanja. Prav tako je lahko pomembno, da prisluhnete ne le posamezniku, temveč tudi drugim ključnim članom, ki lahko dejavno sodelujejo pri uspehu njegovega načrta (družina, prijatelji, delavci določenih subjektov itd.).

Tukaj si lahko ogledate primer organizacije SOSPED, ki pogosto dela z mladimi, ki jim grozi socialna izključenost. Prepričani so, da morate mlade vedno slišati in jih spoštovati, zato morate slediti tem korakom:

- Poudarite pomen prostovoljstva kot državljskega delovanja. Ljudje navadno potrebujejo občutek, da njihova dejanja pomenijo spremembo in da živijo smiselno življenje. To še posebej velja za mlade, ki so sicer izključeni iz skupnosti. Prostovoljstvo je odličen način vplivanja na okolje in družbo. Krepitev zmogljivosti s prostovoljnim delom izboljšuje tudi sposobnost delovanja na drugih področjih življenja.
- Pozornost namenite izkušnjam udeležencev. Številni marginalizirani mladi trpijo zaradi občutka, da v sistemu niso slišani, ali so zaradi duševnih stisk ali invalidnosti žrtve ustrahovanja. Nekateri so bolni, drugi imajo priseljensko ozadje, obstajajo različne travme in druge težke življenjske izkušnje. Zato so pri strukturiranju vključujočega

prostovoljstva priporočljive smernice za varren prostor in pravila skupnosti, oblikovana skupaj z udeleženci. Vsakdo mora imeti pravo sodelovati na svoj način in se počutiti varno.

- Pomagajte mladim najti nove perspektive. Hkrati bodite tudi vi vedno odprti za nove perspektive. Vprašajte, kaj bi jih zanimalo, ponudite možnosti in dajte prostor za odgovore, poslušajte. Bodite spoštljivi, ne domnevajte o občutkih ali potrebah udeležencev. Bodite prisotni in na voljo, vendar pustite prostovoljcem kot posameznikom, da se odločijo, kaj je zanje najboljša naloga. Prisluhnite idejam, jih spodbujajte in po potrebi pomagajte oblikovati uresničitev idej v prostovoljske dejavnosti. Poskrbite, da bosta usmerjanje in podpora za prostovoljske naloge na voljo v različnih oblikah in ves čas trajanja naloge. Uvod in vloga mladinskega delavca v programu sta pomembna, vendar morajo biti v ospredju osebe, ki opravljajo prostovoljno delo.

Primer dobre prakse

Primer dobre prakse

Nato boste načrt izvedli skupaj s posameznikom in podporno mrežo, ki jo je izbral. Zavedajte se, da mora biti prostovoljstvo v tem načrtu uporabljeno kot orodje za razvoj, rast in dosežke. Pri tem želite posamezniku pomagati, da doseže svoje cilje. Velikokrat boste na primer našli osebe, ki si prizadevajo

osvojiti več samostojnosti v svojem življenju ali imajo cilje, ki to nakazujejo. Prostovoljstvo je lahko način za urjenje določenih navad, ki prispevajo k temu splošnemu procesu; v tem primeru je lahko nekaj, kot je uporaba javnega prevoza, za nekatere ljudi med drugim pomemben korak.

Kako spremljati prostovoljce v vključujočem prostovoljskem programu?

Vodje prostovoljcev potrebujejo vodstvene sposobnosti iz naslednjih razlogov:

- Morda bodo morali neposredno nadzorovati prostovoljce;
- Poskrbeti morajo, da drugi dobro vodijo prostovoljce.

Da bi bil vodja prostovoljstva pri vodenju prostovoljcev uspešen, mora **poskrbeti, da prostovoljci želijo in lahko opravljajo naloge, ki so jim bile dodeljene, tako da upošteva njihove potrebe in sposobnosti.**

V tem smislu je prav tako pomembno, da ima tudi prostovoljec nadzor nad tem, kaj bo počel. S tem boste dosegli, da bodo prostovoljci bolj samostojni in sposobni samostojnega delovanja za doseganje boljših rezultatov. **V takšnem odnosu postane vodja prostovoljcev podporni vir prostovoljcu in ne vodilni.**

Upoštevati morate tudi, da je faza spremljanja še posebej pomembna za izvajanje večine načrta, osredotočenega na posameznika. Po Pereiri (2014) se morate pri tem vprašati, ali:

- Ali načrt deluje?
- Ali je bil dosežen napredek in ali se premikamo v zeleno smer?
- Ali so potrebne spremembe načrta?

Praktična naloga

Da bi bil načrt resnično učinkovit, morate po Pereiri (2014, str. 95):

- opredeliti potrebno podporo in storitve, ki bodo zagotovile uspeh načrta;
- določiti, kdo je odgovoren za zagotavljanje posamezne predvidene podpore;
- določiti roke, da bodo cilji doseženi;
- zagotoviti, da načrt posamezniku ne odvzame drugih vrst podpore, ki jih že zagotavlja njegova mreža ljudi;

Zagotovite, da bo načrt potekal nemoteno in da bo mogoče spremeniti način delovanja nekaterih vrst podpore in storitev glede na dosežene rezultate in spremembe, ki jih želijo posamezniki.

Zaradi tega boste morda morali uporabiti številne spremembe glede na potrebe posameznika. Včasih bo treba prostovoljstvo prilagoditi glede trajanja in nalog, saj morda nekaterih vidikov niste upoštevali v procesu načrtovanja. Prostovoljec lahko na primer izbere določen urnik in trajanje glede na potrebe organizacije, nato pa opazi, da se ne ujemata z njegovimi osebnimi potrebami. V organizaciji Pista Mágica pri projektih, ki jih vodijo, zelo pogosto opažajo takšno situacijo. Nekoč je eden od prostovoljcev začel opravljati samostojno prostovoljno delo na kmetiji in opazil, da so naloge in samo trajanje glede na njegove fizične omejitve preveč zahtevna. Menil je, da takšno stanje ni dolgoročno vzdržno, in z ekipo deli, da kljub temu, da je pri delu užival, trajanje ni bilo v skladu z njegovimi zmoglostmi. Zaradi tega so se morali prilagoditi in se pogovoriti z organizacijo, da bi posodobili opis njihovega prostovoljskega delovnega mesta in skrajšali samo trajanje prostovoljskega dela.

Tu lahko preberete tudi SOSPED-ove dobre prakse, ki omenjajo, da morate pri delu z marginaliziranimi mladimi:

- Ne pozabite, da omogočate izvajanje dejavnosti in niste glavni izvajalec v procesu prostovoljstva. Naučite se tolerirati nedokončanost ali dejstvo, da bi sami morda dejavnost izvedli na drugačen način kot mladi, ki načrtujejo prostovoljski program. Bodite radovedni in se učite od njih. Cenite raznolikost. Pomagajte pri individualnem oblikovanju nalog, jasno opredelite svoja pričakovanja ter bodite vedno odprti in na voljo za vprašanja in dialog. Pokažite hvaležnost.

- Dajte prostor individualnosti in različnim osebnostim. Potrebe vsakega posameznika so drugačne, zato mora biti v programu dovolj prostora za ustvarjalnost in različne ravni izzivov, tako da je mogoče oblike sodelovanja opredeliti individualno ter glede na vire in vzdržljivost mlade osebe. Mlade prostovoljce opozorite, da lahko dejavnosti tudi prekinejo, če se spremeni njihova življenjska situacija ali če se morajo spočiti. Ne zahtevajte dejanj, temveč podprite aktivnost mladih

- Pri dejavnostih vključujočega prostovoljstva, kjer se dva udeleženca srečata drugje kot na skupnem kraju srečanja in brez prisotnosti mladinskega delavca, je priporočljivo, da komunikacija poteka prek zaposlenih v organizaciji. To zagotavlja, da so srečanja, povezana s prostovoljskim programom, vedno razporejena tako, da ustrezajo koledarjem obeh strani, in da odnos podpore ne postane preveč stalen in obremenjujoč za prostovoljca. Zaposleni organizira srečanja in skrbi za komunikacijo, povezano s prostovoljskimi nalogami..

To pomeni, da morate imeti učinkovite komunikacijske načrte s prostovoljci, pri čemer lahko uporabite sledeče napotke organizacije SOSPED:

- Organizirajte redna vrstniška srečanja za mlade prostovoljce in poudarite, da ste med srečanja vedno dosegljivi tudi za najmanjša vprašanja. Poleg podpore v fazi načrtovanja ponudite tudi konkretno podporo - ko gre prostovoljec opravljati svojo nalogo, po potrebi pojdite z njim. Tudi izkušenejši prostovoljec lahko podpira novega prostovoljca med izvajanjem dejavnosti.
- Ko mladi prostovoljec konča nalogo, mu omogočite priložnost za poročanje in mentorski pogovor. Ponudite mu možnost, da pridobljene kompetence vpiše v digitalno orodje za podporo mladinskemu delu in tako tudi sam spremlja svoj napredek. Ustvarite tudi lastne komunikacijske kanale za prostovoljce, kot so zaprti in zasebni kanali družbenih medijev, kjer lahko med seboj razpravljajo. Priporočljivo je vodenje prostovoljnega dela in svetovanje za skupnost prostovoljcev s

strani zunanjega strokovnjaka nekajkrat na leto. Ne pozabite se prostovoljcem vsakič zahvaliti, ker svoj čas namenjajo drugim in s svojo dejavnostjo omogočajo kontinuiteto vašega prostovoljskega programa.

- Med srečanja vzdržujte stike z mladimi prostovoljci z aplikacijami družbenih medijev, e-pošto, sporočili, telefonskimi klici itd.. Ob osebnih srečanjih vedno ponudite čas za razmislek, da se noben mladi prostovoljec ne bo počutil osamljenega ali preobremenjenega s svojimi dolžnostmi in da bo imel vsak možnost razmisliti o svojih občutkih (dobrih in slabih) po prostovoljskem delu. Prostovoljstvo je lahko pomemben proces učenja o lastnih sposobnostih in omejitvah. Razmišljanje o občutkih po njem nam daje tudi orodja, ki so uporabna v drugih skupnostih in delih življenja.
- Uporabljajte preprost jezik, prepoznajte komunikacijska sredstva svoje ciljne skupine ter pojasnite, zakaj in kako se vse počne. Uporabite vizualizacijo in si zapomnite slikovne kartice in/ali tolmače za sporazumevanje, ki po potrebi pomagajo pri interakciji.

Kako izvesti evalvacijo programa vključujočega prostovoljstva?

Vodje prostovoljskega dela pogosto ne pričakujejo evalvacije prostovoljcev z navdušenjem. Vendar se temu koraku ne bi smeli izogniti, če upoštevamo, da:

- Večina prostovoljcev se želi potruditi po svojih najboljših močeh, zato je lahko pomanjkanje povratnih informacij in podpore moteče ter razkriva brezbržnost glede njih in kakovosti dela, ki ga opravljajo.
- Večina prostovoljcev bo v situacijah ocenjevanja zmagala.

Če tega koraka ne boste upoštevali, se bodo prostovoljci ločili od vaše organizacije in ne bodo imeli prave predstave o svojem vplivu. To se ne sme zgoditi, saj morate razumeti, ali je oseba učinkovito opravila naloge, ali se je pri tem dobro počutila in ali je to pozitivno prispevalo k njeni osebni rasti.

Pri vključujočem prostovoljstvu je ta trenutek še **posebej pomemben za revizijo načrta, osredotočenega na posameznika**. Kot dokazuje Pereira (2014), je treba načrtovati srečanja za pogovor s prostovoljci in revizijo načrta. Na teh ocenjevalnih srečanjih morate imeti v mislih **kazalnike, ki so bili opredeljeni za naloge posameznika, pa tudi „učinkovitost podpore“ pri doseganju „zelenih rezultatov“** (Pereira, 2014, str. 87-88). Upoštevanje sposobnosti in opredeljenih ciljev vsake osebe, realističnost in prilagajanje zadevni osebi so ključnega pomena za postopek vrednotenja. Ljudje so si različni in vedno lahko veliko ponudijo, če se spoštuje njihova individualnost. Ko to različnost spoštujemo in jo slavimo, ljudem omogočimo izkušnje, ki jih naredijo prijetne in srečne.

V organizaciji Pista Mágica in pri projektih, ki jih vodijo, se pogosto dogaja, da imajo prostovoljci raje določene naloge kot druge, glede na njihovo osebnost in druge pogoje, ki jih lahko imajo. Ena od pro-

stovoljk njihovega projekta se na primer spopada s socialno anksioznostjo, vendar ima rada živali. Zaradi tega je začela opravljati prostovoljno delo v zavetišču in dobila naloge, ki ne vključujejo veliko interakcije z ljudmi. Ker pa je delo še vedno pomenilo spremembe v njeni običajni rutini, ji je to še vedno povzročalo veliko tesnobo in pripeljalo celo do paničnega napada. V takšnih primerih boste morali ukrepati hitro in ji dati prostor. Predvsem boste morali slišati, kaj ima oseba povedati, in ji pomagati razumeti, kaj je incident sprožilo. Spomnite se njenega na posameznika usmerjenega načrta in ga skupaj z njo preglejte ter poskušajte razumeti, ali je zanjo še vedno smiseln in katere prilagoditve morate narediti, da bo lahko dosegla, kar si želi, v okviru delovanja, ki ji ustreza. V tem primeru so njihovo prostovoljko začeli spremljati in to je močno vplivalo na to, kako dobro se je na splošno počutila. Lažje se je spopadala z njeno socialno anksioznostjo, ko je bila v prisotnosti nekoga, ki ga je dobro poznala.

Razmisliti morate tudi o tem, kako pomembno je, da je oseba vključena v druge dejavnosti v skupnosti, ki presegajo spremstvo, ki ga izvajate z njo. Zato morate prislusniti predlogom organizacije SOSPED, zlasti pri delu z mladimi:

- Mlade prostovoljce obvestite tudi o drugih možnostih sodelovanja v vaši organizaciji in jih spodbudite, da sodelujejo tudi pri drugih dejavnostih. Pojdite z njimi, če se počutijo negotove. Pomagajte ustvarjati enakost in vključenost z brisanjem razlik in ločnic.

Zdaj predstavljamo nekaj primerov evalvacijskih ukrepov, ki jih navaja Pereira (2014, str. 88):

- Ali je oseba razvila nove medosebne odnose?
- Ali je oseba pridobila nove spretnosti?
- Ali je bila oseba sposobna učinkovito sodelovati v skupnosti in pri tem opravljati pomembne in koristne dejavnosti?
- Ali je prišlo do sprememb njenega statusa v skupnosti (oseba je postala bolj spoštovana, lahko izrazi svoje veščine in talente)?
- Ali je bila oseba sposobna sprejemati pomembne odločitve in izražati svojo identiteto?

Praktični nasvet



Kako prepoznati prostovoljce in program vključujočega prostovoljstva?

Ohranjanje prostovoljcev je pomemben korak k uspehu prostovoljskih praks v vaši organizaciji. Zato je ključnega pomena, da prostovoljcem zagotovite **motivacijsko nadomestilo in priznanje za dragocene prispevke, ki jih dajejo s svojim delom**. Tu pride na vrsto priznanje. Lahko je bolj ali manj formalno in se izvaja bolj ali manj redno.

Nekateri primeri dejavnosti/predmetov priznanja so nagrade, potrdila, plakete, značke, večerje, zahvala, načrtovanje brezplačnih izletov, ponudba obroka, pozitivne besede o njihovih osebnih lastnostih ter pisanje člankov o njihovi uspešnosti v medijih. V organizaciji Pista Mágica na primer pogosto načrtujejo izlete na športne stadione ali koncerte, če prostovoljci sami pokažejo zanimanje za takšne dogodke ali izrazijo pripombe v tem smislu. Tako se dogaja tudi pri njihovem projektu Carry, kjer delajo z mladimi, ki se znajdejo v razmerah socialne ogroženosti. Na sploš-

no to zanje deluje kot trenutek prepoznavanja, ki jim omogoča, da pridejo v stik z izkušnjami, ki jim zaradi finančnih in socialnih omejitev na začetku niso bile zlahka dostopne.

Vendar ne pozabite, da je treba priznanje vedno prilagoditi dejanjem prostovoljca (zato se izvede šele po fazi ocenjevanja) in da se ne sme pretiravati, saj bi ga potem lahko razumeli kot nekaj performativnega.

Pomembno je tudi, da ne pozabimo, da vključujoče prostovoljstvo in na posameznika osredotočeno načrtovanje temeljita na ideji, da bi morali imeti vsi enake pravice in priložnosti ter da ljudje s prikrajšanostjo iz tega ne bi smeli biti izključeni (Pereira, 2014). Če je vaši organizaciji uspelo nekemu zagotoviti ta dostop, proslavite dejstvo, da ste naredili korak k resnično vključujočemu prostovoljstvu.

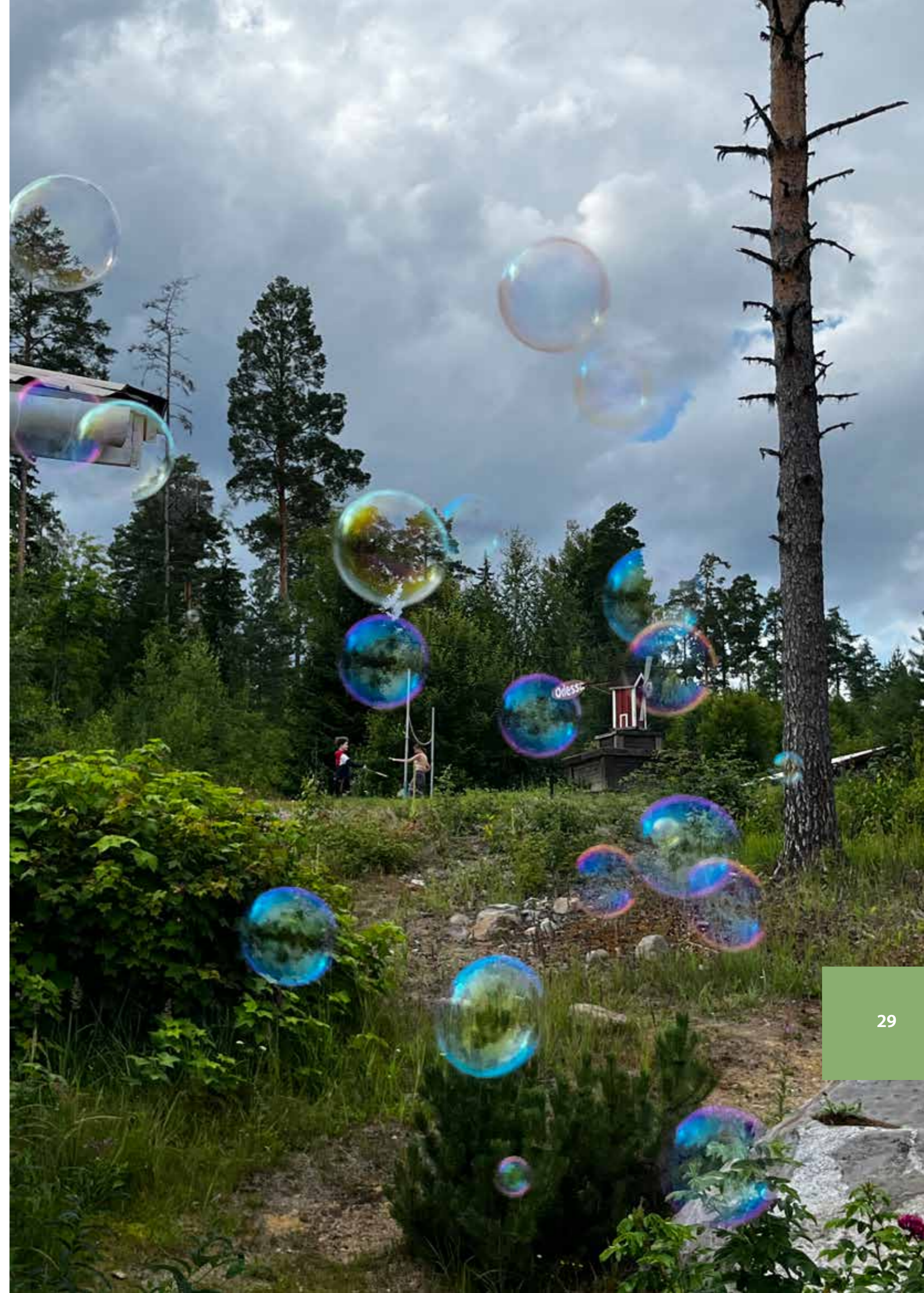
Ne pozabite te zmage deliti tudi z drugimi organizacijami. Zaradi tega lahko sledite predlogu organizacije SOSPED, in sicer:

- zagotavljanje informacij in podpore tudi drugim organizacijam, ki ponujajo vključujoče prostovoljne dejavnosti za mlade. Delite dobre prakse, sodelujte v mrežah. Sinergija med majhnimi organizacijami in projekti ter npr. javnimi akterji omogoča večjo prepoznavnost, sredstva in večje dogodke.

Drug vidik, ki ga morate upoštevati, je, da lahko oseba sčasoma tudi zapusti prostovoljno delo. SOSPED nava-

ja, da lahko prostovoljca po določenem času, ko se v življenju premakne naprej in ko je zapusti organizacijo, vprašate po njegovem življenju. V nekaterih primerih lahko oseba obžaluje, da je odšla, vendar si ne upa prositi, da bi se vrnila k dejavnosti. Dejstvo, da pozna oseba vpraša za novice in posameznika povabi, da lahko kdaj pride na obisk, je včasih preprost način, da se oseba ponovno vključi v prostovoljsko dejavnost. Zato ne pozabite, da ostanete vključujoči tudi pozneje.

Zberite ekipo in pripravite seznam skupinskih in individualnih metod za prepoznavanje prostovoljcev. Poskusite pripraviti vsaj eno strategijo za vsakega prostovoljca in vsaj 5 strategij za skupino.



Od metodologije „+ Vključujoče prostovoljstvo“ do novega začetka: zaključne misli

Prejšnje poglavje je naslavljalo pomen procesa upravljanja prostovoljstva in metodologije na posameznika osredotočenega načrtovanja pri spodbujanju vključujočega prostovoljstva. Z upoštevanjem teh pristopov lahko zagotovite, da bo prostovoljstvo imelo velik vpliv ne le na skupnost, temveč tudi na življenje ljudi, ki živijo v manj ugodnem družbenem položaju. Če pripadate organizaciji za mlade ali mladinski organizaciji, ki že izvaja prostovoljstvo, ali če v tem vidite potencial, lahko uporabite nasvete, ki smo vam jih dali na prejšnjih straneh, da bo celoten proces bolj vključujoč, zlasti za mlade z manj priložnostmi.

Vendar se naše potovanje tu ne konča. Med delom s to metodologijo smo opazili, da lahko prostovoljstvo samo po sebi deluje kot orodje za socialno vključevanje. Prostovoljstvo nam na nek način omogoča, da delujemo na določene vidike življenja ljudi, kot so samospoštovanje, samostojnost, razvoj spretnosti in talentov, nove izkušnje in širitev omrežij socialne podpore. To je lahko ključnega pomena za ljudi, ki se na različnih področjih družbenega življenja soočajo z dodatnimi izzivi. Od ekonomskega do političnega področja in ob vsej stigmatizaciji, ki običajno spremlja te skupine, je lahko prostovoljstvo orodje za krepitev moči.

Zato je organizacija Pista Mágica razvila novo metodologijo, ki temelji na pristopu, ki smo vam ga že predstavili («+ Vključujoče prostovoljstvo»). Orga-

nizacija Pista Mágica, ki je ena od organizacij, vključenih v projekt Vol'Go, je portugalska organizacija, ki se ukvarja s prostovoljstvom in inovacijami, je to metodologijo preizkusila v dveh projektih, za katera je odgovorna: „Carry“ in „VolunTalentó“. Cilj prvega je zmanjšati socialno izključenost mladih, ki so bodisi institucionalizirani bodisi živijo v soseskah s socialnimi stanovanji, z njihovim vključevanjem v prostovoljne dejavnosti; drugi pa je namenjen invalidnim osebam, starejšim od 18 let.

V nasprotju s prejšnjim opisom metodologije ne uporabljajo zato, da bi sami postopki zaposlovanja prostovoljcev postali bolj vključujoči, temveč za spodbujanje socialne vključenosti ljudi pri delu z organizacijami, ki so z njimi v tesnem stiku. Pri tem sledijo modelu PERMA (Seligman, 2004) pozitivne psihologije, ki predlaga, da sreča ali psihološko blagostanje temelji na **petih stebrih**:

- **Pozitivna čustva:** to, kar čutimo (veselje, zadovoljstvo, ugodje, toplina itd.);
- **Zavzetost:** popolna vključenost v spodbudne dejavnosti, biti v „toku“;
- **Odnosi** z drugimi, ki so pozitivni, spodbujajoči in koristni;
- **Smisel:** služenje nekemu namenu, ki je večji od nas samih;
- **Doseganje:** prizadevanje za dosežke in obvladovanje.



Slika št. 1 – prostovoljci projekta Carry pomagajo pri drsanju v šoli, Vir: Pista Mágica



Slika 2 - Prostovoljci projekta VolunTalentó in Carry čistijo plažo; Vir: Pista Mágica



Slika nº 3 - Prostovoljci VolunTalento v Agrupamento de Escolas de Prado; Vir: Pista Mágica

Da bi jih spodbudili, so oblikovali tri različne faze, ki so osrednje jedro te nove metodologije. V prvi fazi poskušajo spodbujati usposabljanja, ki zajemajo 4 teme: **samospoznavanje** (na podlagi junaškega potovanja - Campbell, 2014), **zdravstveno vzgojo** (povezano s sprejemanjem zdravega vedenja, ki spodbuja biopsihosocialno blaginjo), **empatijo in izobraževanje za prostovoljstvo** (usposabljanje, ki ga je Pista Mágica razvila v zadnjih 14 letih).

V drugi fazi spodbujajo splošne prostovoljske dejavnosti (SPD), ki se nanašajo na skupinske prostovoljske dejavnosti, neposredno povezane z interesi posameznikov in potrebami, ugotovljenimi v skupnosti. Pri tem imajo posamezniki priložnost raziskati, v čem najbolj uživajo, in podati povratne informacije o tem, kako so se med njimi počutili.

V tretji fazi ima vsak posameznik vsaj dve srečanja v okviru načrtovanja, usmerjenega v posameznika, ki temelji na pedagogiki soodvisnosti, metodologiji, ki jo je prilagodila in preizkusila organizacija Pista Mágica. Na teh srečanjih lahko vsak posameznik razvije svoj **projekt sreče**, opredeli konkretne sanje in cilje ter s pomočjo ekipe zaposlenih razume, kje je prostovoljstvo lahko koristno za njegovo uresničitev.

Po teh treh fazah in če je to mogoče, se lahko oseba odloči za samostojno prostovoljstvo v skladu s cilji, ki jih je opisala. Glede na to, da imate priložnost delati z mladimi, lahko poskusite ugotoviti, kakšen potencial bi lahko imela tudi ta nova metodologija. Kot morda veste, se mladi soočajo z različnimi izzivi, na primer s težavami pri vstopu na trg dela. Z delom z mladimi posegajte v zgodnjo fazo življenja ljudi, kar lahko na dolgi rok veliko spremeni.



Slika št. 4 - Udeleženec programa VolunTalento ustvarja svoj osebni načrt; Vir: Pista Mágica

4. Spodbujanje mednarodnih priložnosti za vključujoče prostovoljstvo

V prejšnjih poglavjih smo **vključujoče prostovoljstvo že opredelili** kot prostovoljske priložnosti, ki so na voljo vsem ljudem ne glede na starost, kulturo, spol, spolno usmerjenost, etnično pripadnost, vero, socialni položaj ali invalidnost.

Cambridgeov slovar **opredeljuje promocijo** kot dejavnost za oglaševanje nečesa (narediti nekaj splošno ali javno znano). Promocija je dejanje, s katerim spodbujamo, da se nekaj zgodi ali razvije.

Na splošno se mladinski delavci in prostovoljci vse bolj zavedajo vključujočega prostovoljstva in se začnajo pogovarjati o tem, kako pomembno je, da se ga **obravnava kot edinstveno obliko prostovoljstva**. Ozaveščanje mladinskih delavcev, prostovoljcev in zainteresiranih strani o praksah vključujo-

čega prostovoljstva je mogoče povečati tako, da ga naredimo dostopnega in **okrepimo partnerstva, ki svoje prostovoljske programe naredijo vključujoče**. Za razvoj vključujočega prostovoljstva je pomembno, da različne prostovoljske organizacije **izmenjujejo svoje izkušnje na nacionalni in mednarodni ravni**.

Promocija ima pomembno vlogo pri razvoju prostovoljstva, zato je treba dati **velik poudarek predstavitvi in povečanju prepoznavnosti**. Vsaka mladinska organizacija ali organizacija za mlade, ki želi spodbujati **vključujoče prostovoljstvo, mora pokazati, da je vključujoče prostovoljstvo oblika osebne odgovornosti in družbeno priznana vrednota**, hkrati pa mladim predstaviti **prednosti vključevanja v prostovoljstvo**. Različne priložnosti prinašajo različne koristi:

- **Socialna blaginja:** Raziskave kažejo, da lahko prostovoljstvo izboljša družjenje, rešuje socialno vključenost in povečuje socialni kapital. (Howlett, 2004)
- **Koristi za telesno zdravje.** Prostovoljstvo lahko spodbuja zdrav življenjski slog in izboljša samooceno zdravja.
- **Duševna blaginja.** Prostovoljstvo lahko izboljša samozavest, namen in zadovoljstvo z življenjem.
- **Osebnostna rast.** Prostovoljstvo lahko okrepi občutek namena in pripadnosti, sočutje ter poveča sposobnost soočanja z novimi izzivi in premagovanja ovir.
- **Instrumentalne koristi.** Prostovoljstvo lahko pomaga ljudem razviti nove spretnosti, kot so komunikacija, mreženje in timsko delo, pridobiti znanje, razviti stališča in povečati zaposljivost.

Kako torej spodbujati priložnosti za vključujoče prostovoljstvo? Kako jih narediti privlačne za mlade z manj priložnostmi?

V času, ko se družba hitro spreminja, so vse pomembnejše vključujoče prakse za mlade z manj priložnostmi, npr. zaradi duševnih stisk, invalidnosti ali drugih težav. Posledica teh sprememb je vse večje število mladih z manj priložnostmi, ki so zaradi različnih osebnih, družbenih ali psiholoških okoliščin izključeni iz polnega življenja. Njihovo življenje je pogosto neobetavno in neugodno, saj se soočajo s socialno izključenostjo. **Vključujoče prostovoljske prakse so tako lahko priložnost, da se mladi v celoti vključijo v družbeno življenje in postanejo enakopravni člani družbe.** Mladinske organizacije ali organizacije za mlade so **neformalni prostor, kjer lahko mladi z različnimi dejavnostmi pridobivajo dragocene izkušnje in se povezujejo z vrstniki**, pomemben del teh dejavnosti pa je tudi prostovoljstvo.

Virtualno prostovoljstvo

Vse bolj priznana oblika prostovoljstva je virtualno prostovoljstvo, za katerega je značilno, da v njem aktivno sodelujejo posamezniki, ki nudijo virtualne storitve. Zanimivo in dobrodošlo je, da celoten koncept takšnega prostovoljstva ne nadomešča tradicionalnega prostovoljstva „iz oči v oči“. Nasprotno, ena od najbolj presenetljivih novosti te inovativne uporabe tehnologije je, da pogloblja in povečuje količino

tradicionalnega načina, saj vključuje prostovoljce, ki prej niso mogli ali želeli sodelovati. (Mesec, 2001)

Virtualno prostovoljstvo, ki velja za vključujočo prostovoljsko prakso, se je v času pandemije Covid-19 povečalo in močno prispevalo k odpornosti mladinskega dela, hkrati pa se je vanj vključil velik delež mladih z manj priložnostmi.

Od udeležencev programa do prostovoljcev

Še vedno sta dve najpogostejši vrsti vključujočega prostovoljstva projekti in programi, namenjeni določeni marginalizirani skupini (brezdomci, migranti, brezposelni in osebe z duševnimi stiskami), ter prostovoljstvo, ki ga izvaja udeleženec programa. Mlada oseba, ki je bila prej udeleženec programa, postane prostovoljec, ki pomaga drugim mladim in soustvarja okolje, ki povečuje socialno vključenost. Vključujoča klima lahko prostovoljcem zagotovi izpolnjujočo in nagradujočo priložnost za povezovanje s skupnostjo. Hkrati lahko izboljša duševno zdravje, za kar bi si morali kot družba prizadevati.

Pomen načrtovanja

Načrtovanje promocijskih ukrepov vključujočih prostovoljskih priložnosti je pomembno za dolgoročno vključevanje mladih z manj priložnostmi v dejavnosti mladinskih organizacij in njihovo **vključevanje v načrtovanje različnih programov in dejavnosti**. Sodelovanje z mladimi **bo zagotovilo, da se bodo programi in dejavnosti odzivali tudi na sodobne potrebe po vključevanju različnih mladih v družbo**. Ker mladinske organizacije in organizacije za mlade nenehno iščejo več prostovoljcev, se zdi, da so priložnosti za vključevanje prostovoljcev neomejene. Prostovoljske organizacije se pri zaposlovanju prostovoljcev običajno usmerjajo na posameznike z visokim „potencialom sodelovanja“. To pomeni, da gre za posameznike s pozitivnimi izkušnjami na področju prostovoljstva. **Mladinske organizacije in organizacije za mlade lahko okrepijo vključevanje prostovoljcev, če bi se pri zaposlovanju prostovoljcev namenoma usmerile na mlade z manj priložnostmi.** (Meijs, 2021) Prakse vključujočega prostovoljstva lahko krepijo civilno družbo in gradijo kulturo prostovoljstva, ki lahko podpira ranljive in marginalizirane mlade pri ukrepanju v zvezi z vprašanji, ki so zanje pomembna.

Poskusite razmisliti o vključujočih načinih promocije prostovoljskih priložnosti, ki so na voljo v vaši organizaciji, **z uporabo različnih kanalov, ki vam bodo pomagali doseči mlade z manj priložnostmi:**

- **Delite svoje izkušnje** z vključevanjem v prostovoljstvu z drugimi organizacijami in jim tako pomagajte, da postanejo bolj odprte za raznolikost.
- **Razdelite plakate in letake** v svoji lokalni skupnosti, ki zajemajo mesta, kot so mladinski centri, zdravstveni domovi, knjižnice, pošte, avtobusne in železniške postaje, zavod za zaposlovanje, na dogodkih in priljubljenih zbirališčih za mlade, da boste lahko neposredno dostopali do njih.
- V svojem promocijskem gradivu poskušajte uporabljati **vključujoče slike in jezik** - poskrbite, da bodo ponazarjali raznolikost vaših prostovoljcev ter uporabljali preprost in jasen jezik.
- Poskusite svoje dejavnosti za večanje prepoznavnosti **vključiti v obstoječe komunikacijsko gradivo** drugih organizacij, na primer šol, ki že delajo z mladimi z manj priložnostmi.
- **Pripravite novičnik**, ki ga bodo prejemale različne skupine, na primer člani skupin invalidov.
- Nekaj časa namenite **vzpostavljanju odnosov** z organizacijami, skupnostmi in neformalnimi mrežami, ki že delajo s skupinami mladih z manj priložnostmi na področju prostovoljstva in ki lahko nudijo podporo, če je ta potrebna.
- **Prostovoljcem zagotovite smiselno podporo.** To vključuje ustrezno usposabljanje, medsebojno podporo in nadzor.
- **Ponudite različne priložnosti**, med katerimi lahko izbirajo, in pustite prostor za soustvarjanje vključujočih prostovoljskih priložnosti z mladimi.
- **Zagotovite smiselno podporo koordinatorju prostovoljcev**, če dela z mladimi z manj priložnostmi, vključno z nadzorom ali posvetovanjem z zunanji strokovnjaki.
- Razmislite o tem, kako lahko **prostovoljcem pomagata, da se bolje pripravijo na prostovoljsko delo.** Organizirajte usposabljanja za prostovoljce, novim prostovoljcem določite mentorja, saj nekateri prostovoljci morda potrebujejo nekoliko več pozornosti in časa, zato je zelo pomembno, da postavite jasna pričakovanja za obe strani.
- Poskusite pripraviti **akcijski načrt procesa vključevanja**, ki bo prijazen in ne preveč formalen. Bodite pozorni na jezik, ki ga uporabljate.
- Vzemite si čas za ustvarjanje vključujočega okolja v svoji organizaciji, tako da mladinskim delavcem in prostovoljcem **ponudite usposabljanje o raznolikosti** ter pripravite politiko enakih možnosti.
- **Izboljšajte fizično dostopnost** lokacij za prostovoljce.
- **Razmislite o sredstvih**, ki jih že imate na voljo v smislu prevoza, kritja stroškov, virtualnih priložnosti za prostovoljstvo.
- **Osredotočite se na spretnosti in izkušnje vsakega prostovoljca** ter razmislite, kako lahko vloge prilagodite in prilagodite njihovim sposobnostim.
- **Ustvarite strategijo za izvajanje dolgoročnih praks vključujočega prostovoljstva** v vaši organizaciji. Razmislite o temeljnih vrednotah in postavite pomembna vprašanja o organizaciji (cilji in namen, pretekle izkušnje, prednosti in slabosti).
- **Zavedajte se dosedanjih izkušenj** (kaj je v preteklosti delovalo in kaj ni delovalo).
- **Evalvacija programov** z mladinskimi delavci, prostovoljci in udeleženci. Vrednotenje je proces, v katerem se kritično preučijo programi. Vključuje zbiranje in analizo informacij o dejavnostih, značilnostih in rezultatih programa.
- Ko so prostovoljci slišali za možnosti prostovoljskega dela, jih je treba v naslednjem **koraku prepričati, da ga dejansko opravijo.**

Terenska raziskava projekta Volunteer and Go! je pokazala, da se mladinski delavci in koordinatorji prostovoljcev dobro zavedajo, da je **najboljša promocija še vedno ustna** - prostovoljci širijo glas o prostovoljskih programih in vključujočih praksah, ki se izvajajo v določenih mladinskih organizacijah. Virtualni svet je dobro orodje za širjenje pozitivne promocije vključujočih prostovoljskih programov - mladi lahko svoje izkušnje delijo prek blogov, vlogov, podcastov in na druge različne načine, ki v bistvu dosežejo le mlade in vse bolj postajajo njihov ekskluzivni svet. V odnosu do splošne javnosti in drugih pomembnih deležnikov je priporočljivo **deliti dobre prakse vključujočega prostovoljstva tudi v tradicionalnih medijih** na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni.

Mednarodno vključujoče prostovoljstvo v okviru programa Erasmus+

V programih Erasmus+ Mladina in Evropska solidarnostna enota je na voljo vse več vključujočih prostovoljskih priložnosti, saj si Evropska komisija prizadeva ponuditi prostovoljske priložnosti mladim z manj priložnostmi. Strategija vključevanja in raznolikosti 2021-2027 krepi vključevanje in raznolikost, gradi na izkušnjah različnih sektorjev programov ter spodbuja medsebojni navdih in motivacijo med njimi. Ta strategija zagotavlja okvir, ki omogoča izvajanje projektov vključevanja in raznolikosti, ki jih podpira programa Erasmus+ in Evropska solidarnostna enota:

- 1 Vzpostavitev skupnega razumevanja oseb, ki se lahko štejejo za osebe z manj priložnostmi, in določitev skladnega okvira za njihovo vključitev v programe;
- 2 Večja zavezanost k vključevanju in raznolikosti pri vseh udeležencih v dejavnostih programov ter pozitiven pristop k raznolikosti vseh vrst v projektih;
- 3 Podpora organizacijam upravičenkam pri vzpostavljanju bolj kakovostnih projektov, ki vključujejo ljudi z manj priložnostmi (npr. zagotavljanje usposabljanja, orodij, financiranja, svetovanja itd.);
- 4 Zmanjševanje ovir za sodelovanje v programih za osebe z manj priložnostmi ter pomoč prijaviteljem in potencialnim prijaviteljem pri premagovanju teh ovir, pa tudi vzpostavljanje ustreznih pogojev za učenje, delo ali prostovoljstvo z obravnavanjem njihovih potreb po podpori;
- 5 Spodbujanje priznavanja izkušenj in kompetenc, ki jih razvijejo osebe z manj priložnostmi v programih, in posameznikov, ki delajo z njimi;
- 6 Zagotavljanje, da se poudarek na vključevanju in raznolikosti upošteva na vseh stopnjah upravljanja programov in življenjskega cikla projekta: pred (promocija, ozaveščanje, podpora, ocenjevanje itd.), med (izbor udeležencev, priprava, izvajanje, rezultati itd.) in po projektu (vrednotenje, razširjanje in uporaba rezultatov projekta, nadaljnje spremljanje itd.);
- 7 Povečati prepoznavnost vključevanja in raznolikosti ter njune vloge pri kakovostnem izvajanju programov Erasmus+ in Evropska solidarnostna enota.

V programih Erasmus+ Mladina in Evropska solidarnostna enota je na voljo vedno več priložnosti za vključujoče prostovoljstvo, saj želi Evropski Komisija ponuditi priložnosti za prostovoljno delo tudi mladim z manj priložnostmi.

Mehanizmi za podporo vključevanju in raznolikosti prek programov Erasmus+ Mladina in Evropska solidarnostna enota:

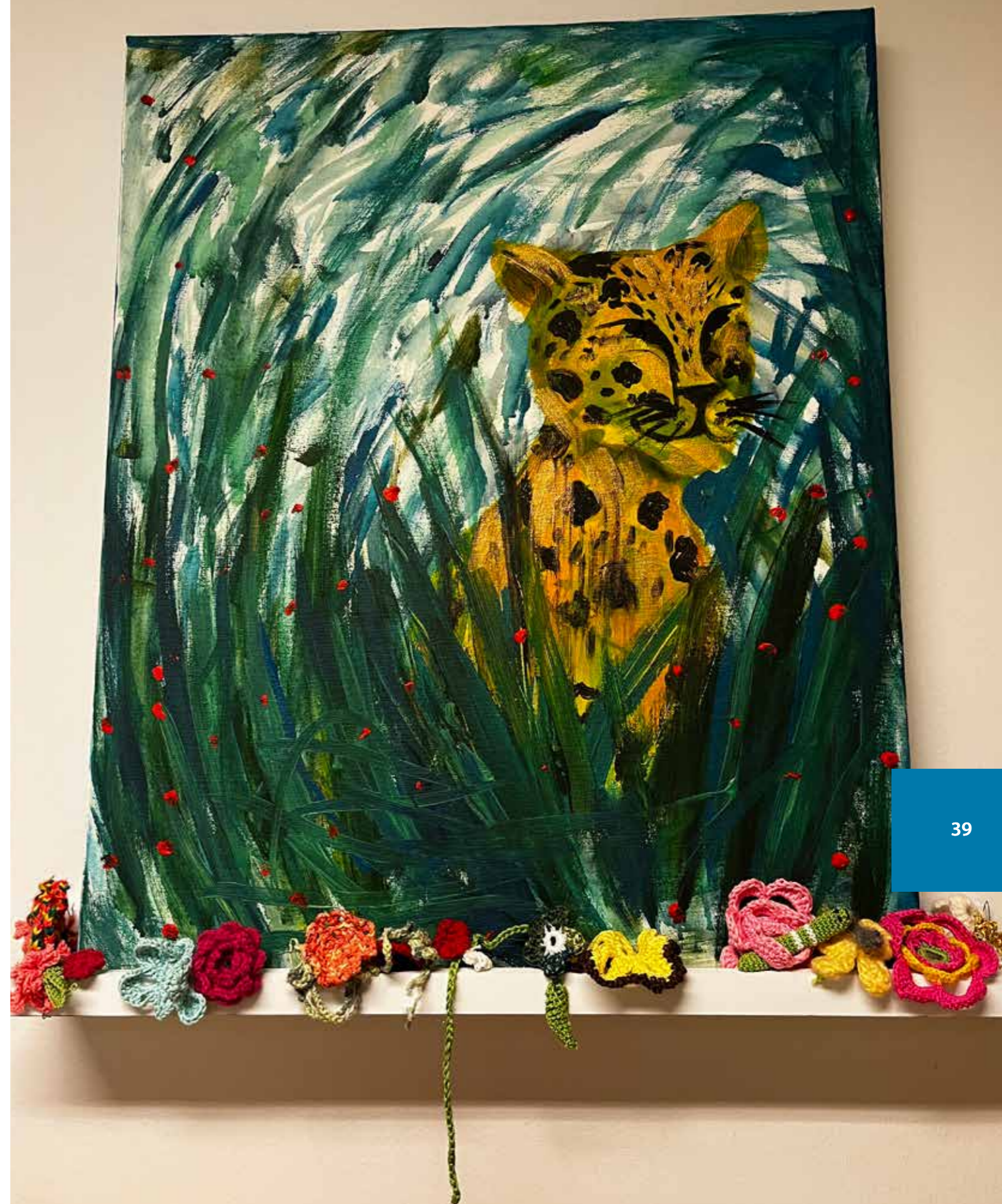
- 1 Vključevanje in raznolikost kot prednostni nalogi v postopku ocenjevanja;
- 2 Dostopnost in prijaznost programov do uporabnika;
- 3 Pripravljalni obiski;
- 4 Okrepljeno mentorstvo;
- 5 Namenska finančna podpora:

- Dodatno financiranje, namenjeno kritju stroškov posebnih potreb udeležencev, ki imajo manj priložnosti (okrepljeno mentorstvo ali stroški, povezani s prilagojenim potovanjem in nastanitvijo, osebno pomočjo ali posebno medkulturno ali jezikovno pripravo).
- Dodatna finančna podpora za organizacije, ki izvajajo projekte, ki dejavno spodbujajo vključevanje in raznolikost - zlasti za doseganje težko dosegljivih skupin, za dodatno delovno obremenitev, ki lahko nastane, in za osebje, namenjeno podpiranju polnega sodelovanja oseb z manj priložnostmi v projektu.
- Prožni in razumljivi finančni mehanizmi, da bi se bolje prilagodili potrebam različnih ciljnih skupin na nacionalni ravni in upoštevali morebitne sinergije z drugimi nacionalnimi/evropskimi skladi; vključno z možnostjo vnaprejšnjega ali tekočega financiranja stroškov, povezanih s posameznimi potrebami, da se udeleženca(-e) z manj priložnostmi in organizacijo prijaviteljico razbremeni finančnega bremena ali da se spodbudi prenosljivost nacionalne podpore pri sodelovanju na mobilnosti v tujini.

- Namensko financiranje, ki je posebej namenjeno podpori manjšim organizacijam z malo ali nič predhodnimi izkušnjami pri predložitvi vlog v okviru programov, vključno s poenostavljenim in prožnejšim postopkom financiranja.
- Manjši in lažje dostopni ukrepi;
- Postopne poti za krepitev zmogljivosti;
- Oblika projekta in trajanje mobilnosti;
- Evropske dejavnosti na lokalni ravni;
- Spletne izmenjave;
- Podpora pri učenju jezikov.

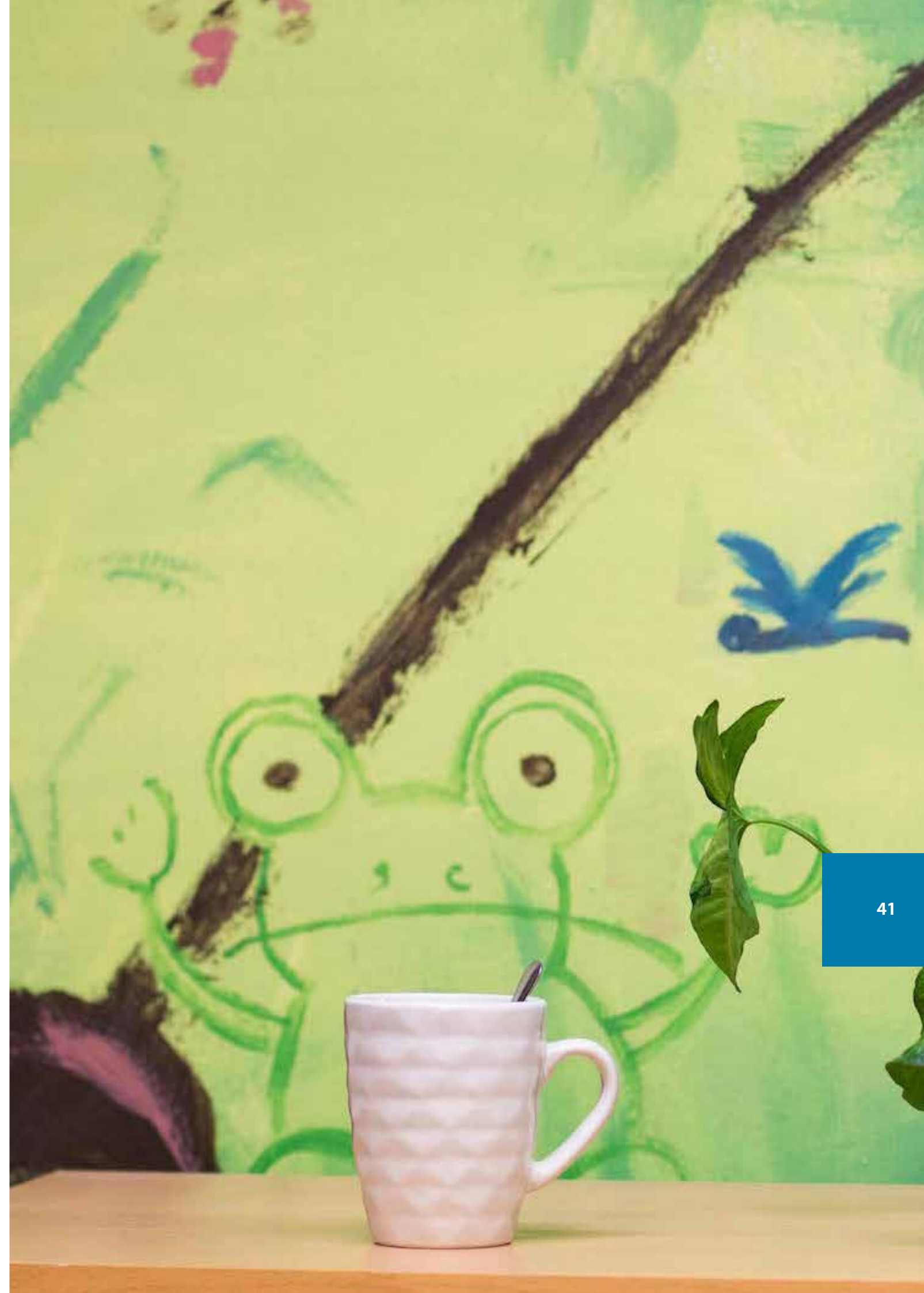
Dejavnosti ozaveščanja so zelo pomembne za programe, da bi zagotovili, da so vse priložnosti znane, in dosegli ciljne skupine, ki imajo težave pri dostopu do programov. Konkretni pristopi in ukrepi za doseganje ljudi z manj priložnostmi vključujejo:

- **osebna srečanja ali dogodke** s posebnimi ciljnimi skupinami z manj priložnostmi;
- **sodelovanje** z organizacijami in posamezniki, ki delujejo na področjih, pomembnih za vključevanje oseb z manj priložnostmi;
- **ciljno usmerjeno promocijsko gradivo in publikacije v ustreznih jezikih**, vključno z znakovnim jezikom, in ustreznih oblikah, kot so veliki tisk, lahko branje in Braillova pisava;
- **jasen in razumljiv jezik** za informacije in komunikacijo;
- **pričevanja, „ambasadorji“ in vzorniki**: nekdanji udeleženci z manj priložnostmi ter mreže in organizacije alumnov, kot so Erasmus Student Alumni Alliance (ESAA), Erasmus Ambassadors ali Europeers itd. lahko pomagajo pri promociji programov za ljudi z manj priložnostmi tako, da delijo svoje izkušnje s prijatelji, sošolci, osebjem v svoji organizaciji, novinarji ali šolami.



Viri in literatura ter priloge

- Blazinšek, A., Oblak, A., Gornik, J., Jamšek, P., Kronegger, S., Novak, T., & Pinosa, R. (2007). ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij.
- Campbell, J. (2014). The hero's journey. San Francisco: New World Library.
- Clark, S. (2003). Voluntary work benefits mental health. *A Life in the Day*, 7(1), 10–14.
- Falvey, M.A. et al. (2011). *Toda a minha vida é um Círculo*. ASSOL Edition.
- Fernandes, S. (2016). *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado*.
- Howlett, S. (2004). Volunteering and mental health: a literature review. *Voluntary Action*, Volume 6, Number 2.
- Inclusion and Diversity Strategy 2021 – 2027, SALTO-YOUTH <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/>
- Martinelli, F. (1999). *Strategic Planning Manual*. Milwaukee: The Center for Public Skills Training.
- McCurley, S. e Lynch, R. (1996). *Volunteer Management. Mobilizing all the Resources of the Community*. Illinois, Heritage Arts Publishing.
- McCurley, S., Lynch, R. (2011). *Volunteer Management: Mobilizing All the Resources of the Community* (3rd edition). Toronto: Interpub Group.
- McCurley, S., Lynch, R. & Fernandes, S. (2019). *Manual Completo de Gestão de Voluntariado. Pista Mágica – Associação* Edition.
- Meijs C. P. M., L. (2021). You shall (not) pass: Strategies for Third-party gatekeepers to enhance volunteer inclusion. *Voluntas: International Journal of Voluntary and non-profit organizations*.
- Mesec, B. (2001). Nova generacija prostovoljcev, ki prihaja, *Revija Socialno delo*, Volume 40, Number 6.
- Knez, P. (2022). Prostovoljstvo: možna pot do boljšega počutja. <https://pamina.si/2022/03/29/prostovoljstvo-mozna-pot-do-boljsega-pocutja/>
- Pearpoint, J. et al. (2001). *PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança*. ASSOL Edition.
- Pereira, M. (2014). *Apoios Centrados nas Pessoas*. ASSOL Edition.
- Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Simon & Schuster.



Opis položaja prostovoljca

Naslov:
Prostovoljec na področju vrtnarstva

Namen prostovoljske naloge:
Vzdrževanje vrta in sadovnjaka, ki pripadata domu za ostarele, za zagotavljanje njunega dobrega stanja in splošnega videza.

Naloge:

- Čiščenje vrta;
- Pletje vrta, obrezovanje vegetacije;
- Obrezovanje vrtnic;
- Nabiranje sadja;

Kazalniki:
Stopnja izvedbe nalog (redna ocena, ki jo mora opraviti oseba, ki preverja, ali se naloge izvajajo in ali so posodobljene).

Kvalifikacije/Veščine/Pogoji:

- Sposobnost uporabe vrtnarskega orodja (razen strojev);*
- Uporaba zaščitne opreme, povezane z uporabo navedenih orodij;
- Pripravljenost na timsko delo z vrtnarjem;
- Sposobnost poslušanja za vzpostavljanje stikov in interakcije z upravičenci.

Urnik in trajanje prostovoljske naloge:

- Šest mesecev, ki se samodejno podaljšujejo za enaka in zaporedna obdobja, razen če katera koli stranka odpove pogodbo vsaj 30 dni pred koncem začetnega obdobja ali podaljšanja, ki je v teku.
- Urnik: Sreda, od 10.00 do 16.00 ure, z eno uro odmora za kosilo.
- Za spoznavanje rutine in varnostnih postopkov je potreben teden dni predhodnega prostovoljnega dela v enoti.

Kraj dela:
Dom starejših občanov.

Spremljanje prostovoljskega dela:

- Stalno spremljanje s strani vrtnarja za nadzor nad izvajanjem nalog;
- Razdelitev in nadzor nad izvajanjem nalog s strani osebe, odgovorne za splošne storitve.

Kratek opis značilnosti	
Ime prostovoljca	Prostovoljec A
Rojstni datum	DD/MM/YY YY
Kraj bivanja	
Projekt	
Organizacija, v kateri poteka prostovoljno delo	Dom starejših občanov
zdravstveni podatki ali drugi pomembni podatki, ki jih moramo poznati.	
Značilnosti	Rad komunicira z ljudmi prek klepeča in fizičnega stika. Ima nekaj kognitivnih težav. Ne zna pisati ali brati. Zlahka ga zmotijo zunanji dražljaji. Izjemno sodelovalen. Zna samostojno uporabljati javni prevoz.
Interesi	Vrtnarje nje; Nogometni klub O Porto;
Kontakti	

Priloga številka 3 - Primer načrta, osredotočenega na posameznika

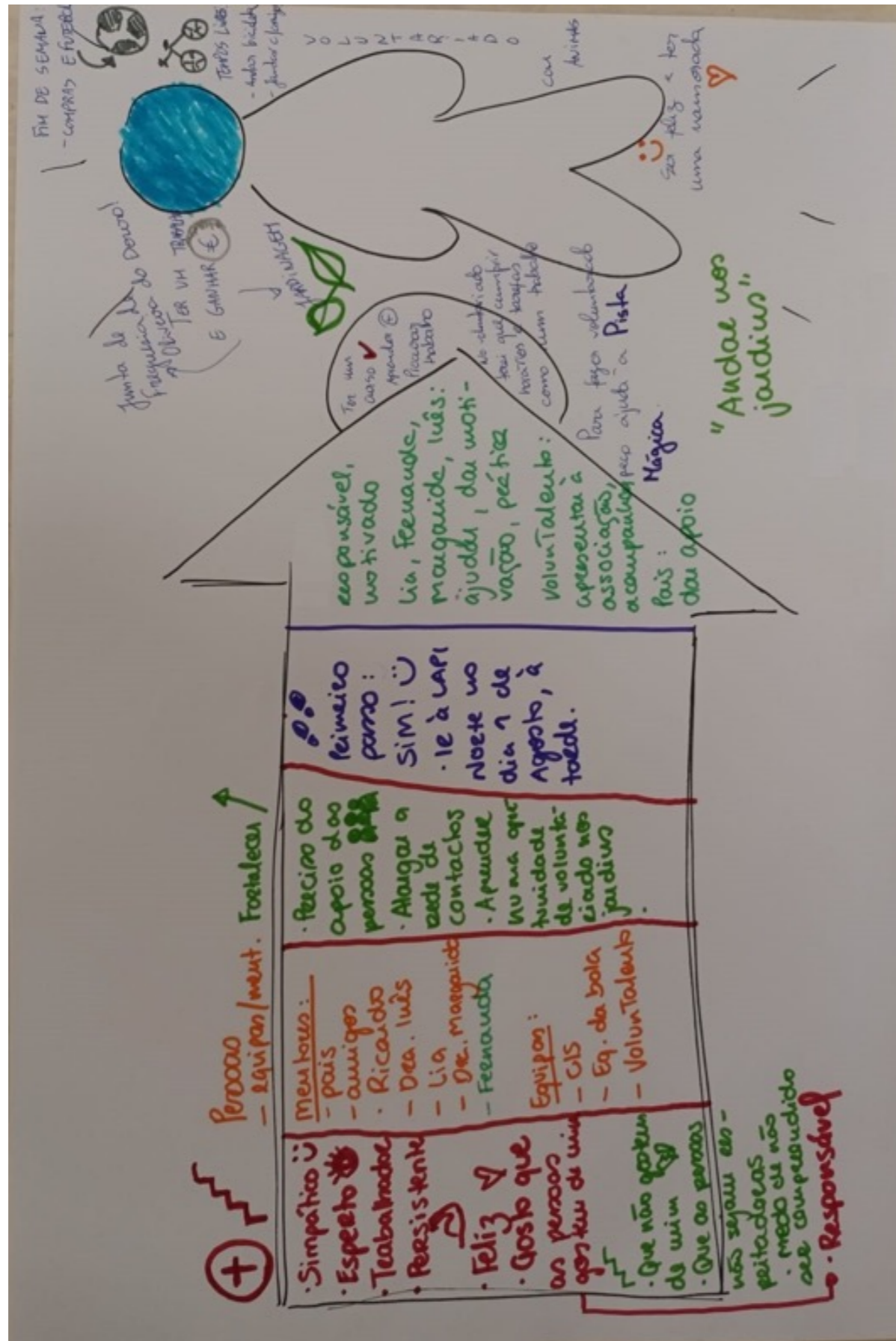


Tabela št. 2 - Nadaljevanje prevajanja načrta osredotočenega na posameznika

<p>Kako se prostovoljec vidi v prihodnosti:</p> <p>Kako si predstavljaš sebe čez 10 let? Kaj upaš, da boš že dosegel_a? Kaj bi na primer rad_ počel_a od ponedeljka do petka? In v prostem času? Kako se boš gibal_a? Kaj bo tvoj največji talent?</p> <ul style="list-style-type: none"> -z delom, povezanim z vrtnarjenjem; -zanimanje za vožnjo s kolesom in obedovanje s prijatelji; -nakupovanje in igranje nogometa ob koncih tedna; -obkrožen z živalmi; -srečen in z dekletom; -prostovoljstvo; 	<p>Kaj morajo storiti, da bodo dosegli svoje sanje:</p> <p>Kateri so majhni koraki, ki jih lahko začneš izvajati že zdaj, da bi dosegel_a svoje sanje?</p> <ul style="list-style-type: none"> -imeti tečaj (ki ga že ima); -se naučiti več; -poiskati službo; -upoštevati urnike in naloge, ki jih bo opravljal med prostovoljnimi deli;
---	--

Tabela št. 3 - Nadaljevanje prevajanja načrta osredotočenega na posameznika

<p>Prednosti, ki jim bodo pomagale uresničiti sanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Biti prijazen; -biti pameten; -biti delaven; -vztrajnost; -biti srečen; -uživam, ko čutim, da me imajo drugi radi; <p>Ovire, ki jih bodo morali premagati, da bodo dosegli svoje sanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bojim se, da me ljudje ne bodo imeli radi; -strah pred tem, da me ljudje ne bodo spoštovali; -strah, da me ljudje ne bodo razumeli; 	<p>Mentorji, ki jim lahko pomagajo uresničiti njihove sanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Starši; -prijatelji; -Ricardo; -gospa Inês; -Lia; -gospa Margarida; -Fernanda; <p>Skupine, ki jim lahko pomagajo uresničiti njihove sanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Center za socialno vključevanje; -nogometna ekipa; -skupina projekta (VolunTalent); 	<p>Vidiki, ki lahko okrepijo prostovoljsko pot (kakšna prostovoljska priložnost lahko pri tem pomaga):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Potrebuje podporo drugih ljudi; -širitev podpornih mrež; -Možnost prostovoljnega dela, povezanega z vrtnarjenjem; 	<p>Prvi korak:</p> <p>Kako naprej?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pripravljeni na to! -1. avgusta zvečer pojdite v dom za ostarele, da spoznate ljudi in si ogledate vrtnarska dela, ki jih je treba opraviti;
---	---	--	---

Tabela št. 4 - Nadaljevanje prevajanja načrta osredotočenega na posameznika

<p>Pregled načrta:</p> <p>Kaj meniš o tem načrtu? Zakaj? Bi želel_a kaj spremeniti? Ali meniš, da imaš vse, kar je potrebno, da dosežeš svoje sanje?</p> <p>-Prostovoljec se počuti odgovornega in motiviranega za uresničevanje načrta; Ni omenjenih nobenih sprememb;</p> <p>-Delavci Centra za socialno vključevanje jim bodo pomagali tako, da jih bodo motivirali in jim ponudili pomoč; -Pista Mágica jih bo spremljala; -starši jim bodo nudili podporo;</p>
--

volgo.eu



48



Co-funded by
the European Union



SospED

Pista
Mágica
VOLUNTARIADO & INOVAÇÃO



MaMa
Mășinăria Minori

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.