



Volonterski program udruge Argonauta



ARGONAUTA

Dokument izradili:

Ivona Jadrić
Suzana Suman
Ivana Marin
Sanja Mihić
Vanja Roca

**U Murteru,
prosinac, 2020.**

Sadržaj

1. Volontiranje u Hrvatskoj	3
1.1 Tko je volonter?	3
1.2. Što je volontiranje?.....	3
1.3. Što volontiranje nije?.....	4
1.4. Što ljude motivira na volontiranje?	4
1.5. Dobrobiti volontiranja	5
2. Oblici volontiranja koje provodimo	5
2.1. Formalno (organizirano) volontiranje	5
2.2. Neformalno volontiranje	6
3. O volontiranju	6
3.1.Zakon o volonterstvu	6
3.2. Etički kodeks volontera.....	6
3.3. Načela volontiranja (Etički kodeks volontera, NN 55/2008)	6
3.4. Ugovor o volontiranju - primjerak.....	7
3.5. Troškovi volontiranja	7
4. Potvrda o volontiranju	8
4.1. Potvrda o volontiranju - primjerak / Volonterska knjižica	8
4.2. Obrazac evidencije volonterskih sati.....	9
4.3. Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje	9
4.4. Vodič za popunjavanje potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje.....	9
4.5. Primjeri kompetencije koje se mogu stjecati volontiranjem:	10
5. Oblici volontiranja u Argonauti	10
5.1. Lokalno volontiranje	10
5.2. Međunarodno volontiranje u Argonauti	10
5.3. Europske snage solidarnosti (ESC).....	11
5.3.1. Argonauta i Europske snage solidarnosti	11
5.4. Online volontiranje.....	13

5.5. Korporativno volontiranje	14
5.6. Naša iskustva	Error! Bookmark not defined.
5.7. Zašto volontirati?	15
6. Ciljevi Argonautinog volonterskog programa	15
6.1. Dugoročni cilj programa:	15
6.2. Specifični ciljevi programa:	16
6.3. Izrada opisa posla volontera (definirati volonterske pozicije unutar volonterskog programa)	16
6.4. Pronalaženje volontera (načini informiranja i promocije volonterskog programa, načini pozivanja volontera)	16
6.5. Odabir i uključivanje volontera (postupak odabira prijavljenih volontera, prijavnica za volontere, intervju volontera)	17
6.6. Orijentacija i obuka (načini upoznavanja volontera s organizacijom, osposobljavanja volontera za rad na određenoj volonterskoj poziciji, program/opis edukacije koju volonteri prolaze)	18
6.7. Supervizija i praćenje (na koji način se prati rad volontera, evidencijski list, supervizijski sastanci – grupni i individualni)	21
6.8. Evaluacija volonterskog programa i rada volontera (način evaluacije – upitnici i razgovori s korisnicima i volonterima, evaluacijski upitnik)	23
6.9. Standardi kvalitete za volonterske programe	24
6.10. Nagrađivanje volontera (što volonteri dobivaju za svoj angažman)	25
7.	
Prilozi	26
8. Literatura	26

1. Volontiranje u Hrvatskoj

1.1 Tko je volonter?

Postoje mnoge definicije koje odgovaraju na ovo pitanje, a mi donosimo nekoliko najčešće upotrebljivanih;

„Pojedinaac koji dobrovoljno pruža usluge za dobrobit druge osobe i društva u cjelini bez potraživanja i očekivanja materijalne i financijske dobiti.“

“Svaka fizička osoba starija od petnaest godina koja je sklopivši ugovor s organizatorom volonterskih usluga pristala volontirati.” (Zakon o volonterstvu)

„Fizička osoba koja volontira u Republici Hrvatskoj ili u inozemstvu, sukladno važećim nacionalnim i međunarodnim propisima“ (Zakon o volonterstvu)

1.2. Što je volontiranje?

Volontiranje je aktivnost za opće dobro, odnosno aktivnost od koje koristi ima cijelo društvo.

Volontiranjem građanke i građani pomažu drugim ljudima i zajednici u kojoj žive, a u isto vrijeme razvijaju vlastitu osobnost i vještine.

Ili drugim riječima; „*Dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za zajedničku dobrobit bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi.*“ (Zakon o volonterstvu NN 58/07, Izmjene i dopune Zakona o volonterstvu NN 22/13)

Općenito, VOLONTERSTVO je prirodna težnja ljudi da unapređuju sebe i svoje zajednice i da pomažu jedni drugima. Ono postoji u neformalnom obliku otkako je čovjeka, dok se formalno volontiranje veže uz razdoblje poslije velikih građanskih i

svjetskih ratova. Tako je nakon Prvog svjetskog rata Pierre Cérésolenakon osnovao Service Civil International (SCI) –međunarodni mirovni pokret posvećen izgradnji mira i poticanju volonterstva, a u Hrvatskoj se volonterstvo povezuje s razvojem civilnog društva i demokratskih procesa u postsocijalističkom vremenu.

1.3. Što volontiranje nije?

Ima više odgovora na ovo pitanje. Volontiranje nije dobrovoljno obavljanje usluga ili aktivnosti koje su u suprotnosti s Ustavom Republike Hrvatske kao i drugim propisima Republike Hrvatske za koje postoji uvjet isplate ili potraživanja novčane nagrade odnosno druge imovinske koristi. Također, obavljanje poslova koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, imaju obilježja poslova za koje se zasniva radni odnos te stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Volontiranje ne obuhvaća ni obavljanje usluga ili aktivnosti koje je jedna ugovorna strana obvezna pružiti drugoj ugovornoj strani na temelju ugovora, osim ugovora o volontiranju. Uz to, izvršavanje obveza sukladno sudskim odlukama i presudama te obavljanje usluga ili aktivnosti koje su uobičajene u obiteljskim, prijateljskim ili susjedskim odnosima. (Zakon o volonterstvu NN 58/07, Izmjene i dopune Zakona o volonterstvu NN 22/13)

1.4. Što ljude motivira na volontiranje?

Ako iz društvene perspektive pogledamo razine na kojima se očituju posljedice i rezultati volontiranja, te brojne motive za volontiranje možemo podijeliti u tri kategorije:

1. zadovoljavanje osobnih potreba i razvoj – otkrivanje i razvijanje vlastitih potencijala, učenje novih znanja i stjecanje različitih vještina, timski rad, prihvaćanje odgovornosti, osjećaj korisnosti, razvoj vlastitih vrijednosti, upoznavanje i prihvaćanje različitosti i drugih kultura, upoznavanje i povezivanje s drugim ljudima, stjecanje prijateljstva...

2. odgovor na konkretne probleme u zajednici i pomoć drugima – pomoć ljudima iz poplavljenih područja, podrška azilantima i beskućnicima, uređivanje zapuštenog parka u kvartu, pomoć u učenju djeci bez odgovarajuće roditeljske skrbi...

3. pokretanje pozitivnih društvenih promjena i društveni razvoj u cjelini – doprinos općoj demokratizaciji kroz prakticiranje slobodnog udruživanja građana i jačanje civilnog društva, razvoj kulture i umjetnosti kroz inovacije i očuvanje kulturne baštine te promociju drugih kultura, izgradnja mira i kulture nenasilja...

Navedeni motivi i posljedice u kojima se očituju često su isprepleteni i upravo njihova isprepletenost rezultira najvećom vrijednošću volontiranja - izgrađujući sebe pomažemo drugima i doprinosimo rješavanju konkretnih problema u zajednici čime doprinosimo i razvoju društva u cjelini koje nam pak olakšava povezivanje sa sobom i osobni rast.

Da zaključimo; volontiranje odgovara na ljudske potrebe različitih razina jer nudi smislen, osobno i društveno koristan način ponašanja koji nas pokreće prema ostvarivanju ciljeva kojima stremimo.

Glavni cilj je izgradnja boljeg društva budućnosti, u kojem snažni pojedinci grade zdrave zajednice. Ovdje ćemo dodati jedno nimalo skromno nadanje, a to je da će ta budućnost što prije postati – sadašnjost!

1.5. Dobrobiti volontiranja

Potvrđeno je da iskazivanje dobrote prema drugima povećava razinu serotonina (hormona sreće), endorfina (neuro transmiteri – prirodni lijekovi protiv boli), oksitocina (hormon zbližavanja – osnažuje imuno sustav) te smanjuje razinu kortizola (hormon stresa).

Volontiranjem se razvijaju samopouzdanje i empatija, stječu se nova te razvijaju postojeća znanja i vještine.

2. Oblici volontiranja koje provodimo

2.1. Formalno (organizirano) volontiranje

Odvija se u okviru organizacija civilnog društva ili institucija, volontera i korisnika povezuje organizator volontiranja (neprofitna pravna osoba). Formalno volontiranje

ima određenu strukturu, ciljeve, vrijeme trajanja i vrste, a regulira ga Zakon o volonterstvu (NN 58/07, 22/13).

2.2. Neformalno volontiranje

Neformalno volontiranje je svaka vrsta dobrovoljne pomoći u zajednici koja se NE odvija unutar registrirane organizacije civilnog društva ili institucije. To je najčešće povremena i spontana aktivnost kao što su neregistrirane inicijative građana, pomoć u kriznim situacijama i sl.

3. O volontiranju

3.1. Zakon o volonterstvu

Zakon o volonterstvu je normativni akt države koji pojašnjava osnovne pojmove vezane za volontiranje, temeljna načela volontiranja, vrijednosti volontiranja, uvjete volontiranja, prava i obveze volontera te organizatora volontiranja, uvjete sklapanja ugovora o volontiranju, donošenje Etičkog kodeksa volontera, izdavanje potvrde o volontiranju, izdavanje potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje, državnu nagradu za volontiranje te nadzor nad izvršenjem Zakona. Na snagu je stupio u lipnju 2007. godine, a u ožujku 2013. godine na snagu je stupio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o volonterstvu.

3.2. Etički kodeks volontera

Etički kodeks volontera predstavlja skup pravila i standarda ponašanja volontera, organizatora i korisnika te zajednički sustav vrijednosti koji organizatori volontiranja i volonteri prihvaćaju u svom području djelovanja. Usvojio ga je Nacionalni odbor za razvoj volonterstva u svibnju 2008. godine.

3.3. Načela volontiranja (Etički kodeks volontera, NN 55/2008)

- Načelo zabrane diskriminacije volontera i korisnika volontiranja
- Načelo zaštite korisnika volontiranja

- Načelo zabrane iskorištavanja volontera
- Načelo zaštite maloljetnih volontera
- Odgoj za volontiranje
- Načelo inkluzivnog volontiranja
- Načelo besplatnosti volontiranja
- Načelo dobrovoljnosti i solidarnosti volontiranja
- Načelo transnacionalnosti volontiranja

3.4. Ugovor o volontiranju - primjerak

Ugovor o volontiranju sklapaju volonter i organizator volontiranja kako bi regulirali međusobna prava i obveze te druge bitne činjenice svojeg odnosa. Sklapa se na početku volonterskog angažmana, a moguće ga je sklopiti u usmenom i pisanom obliku. Obveza sklapanja ugovora u pisanom obliku regulirana je člankom 26., a bitne stavke ugovora člankom 27. Zakona o volonterstvu.

Postoje usmeni (uz potvrdu) ili pismeni ugovor. Pismeni ugovor je obavezan kod:

- volontiranja povezanog s povećanim rizicima za život i zdravlje volontera
- volontiranja s djecom, osobama s invaliditetom, starim i nemoćnim osobama, bolesnim osobama ili osobama koje su potpuno ili djelomice lišene poslovne sposobnosti
- volontiranja stranih državljana u RH
- volontiranja hrvatskih državljana u inozemstvu, ako je organiziraju ili suorganiziraju
- organizatori volontiranja sa sjedištem u RH
- dugotrajnog volontiranja
- kad volonterka ili volonter to zahtijeva

3.5. Troškovi volontiranja

Neki od mogućih troškova su;

- troškovi putovanja, smještaja i prehrane koji nastanu u vezi s volontiranjem

- džeparac za putovanja (uvjet: iznos džeparca ne premašuje iznos dnevnica propisanih za državne službenike)
 - troškovi edukacije izvan školskog sustava potrebne za volontiranje
 - premije osiguranja volonterke ili volontera, plaćanja medicinskih usluga i cjepiva...
- OPĆA ODREDBA: računom potvrđene novčane naknade isplaćene u svrhu troškova koji nastanu u vezi s izvršavanjem volonterskih usluga i aktivnosti

4. Potvrda o volontiranju

Argonauta kao organizator volontiranja, po završetku volontiranja izdaje potvrdu o volontiranju!

4.1. Potvrda o volontiranju - primjerak / Volonterska knjižica

Po završetku volonterskog angažmana obveza organizatora volontiranja je izdati volonteru/ki potvrdu o volontiranju. Ona služi kao dokaz o volonterskom angažmanu te kao spomenar na volonterske aktivnosti koje je volonter/ka obavljao/la za dobrobit zajednice. Podatke koje potvrda treba sadržavati regulirani su člankom 34. Zakona o volonterstvu.

Umjesto izdavanja zasebne potvrde o volontiranju, organizator volontiranja može volonterski angažman volontera ili volonterke upisati i u njegovu/njezinu volontersku knjižicu koja omogućuje dokumentiranje većeg broja volonterskih iskustava ostvarenih kod različitih organizatora volontiranja.

Idejni koncept volonterske knjižice izradila je Udruga „Mi“ iz Splita, a izdaju ih regionalni volonterski centri u Hrvatskoj (Zagreb, Rijeka, Split i Osijek).

Volonterska knjižica sadrži:

- osobne podatke volontera i podatke o;
- vremenu volontiranja
- opis volonterskih aktivnosti
- edukaciji

- specifičnostima
- potpis volontera
- potpis i pečat organizatora volontiranja

Kod kratkoročnog volontiranja OV je dužan izdati potvrdu o volontiranju samo ako volonter to zatraži. Potvrda se izdaje i u volonterskoj knjižici. (ZOV-NN 22/13, čl.34, st.4)

4.2. Obrazac evidencije volonterskih sati

Ovaj obrazac služi za evidentiranje angažmana volontera/ke po danima te omogućuje praćenje broja volonterskih sati i aktivnosti koje je volonter/ka obavljao/la u organizaciji.

4.3. Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje

Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje je alat za sve osobe koje dugoročno volontiraju, odnosno volontiraju redovito i kontinuirano, na tjednoj osnovi u razdoblju od najmanje tri mjeseca. Njome se potvrđuje sudjelovanje volontera/ke i opisuju se njegove/njezine aktivnosti/zadatci kao i to što je volonter/ka naučio/la ili razvio/la tijekom volontiranja, koristeći kao okvir ključne kompetencije cjeloživotnog učenja.

Potvrdu nije moguće izdati retrogradno, već je prilikom dogovaranja dugotrajnog volonterskog angažmana s volonterom/kom potrebno dogovoriti hoće li mu/joj se po završetku angažmana izdati potvrda i u koju svrhu.

Potvrdu je moguće popunjavati i online na internetskoj stranici <http://kompetencije.volontiram.info/>.

4.4. Vodič za popunjavanje potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje

Zakon o volonterstvu kao jednu od najvažnijih dobrobiti volontiranja ističe da se: "Volontiranjem stječu iskustva i razvijaju kompetencije potrebne i korisne za aktivno sudjelovanje u društvu, osobni razvoj i osobnu dobrobit".

Kompetencije se odnose na znanja i vještine te pripadajuću samostalnost i odgovornost.

Svrha potvrde jest podrška u prepoznavanju i predstavljanju kompetencija, nastavak osobnog obrazovanja i podizanje zapošljivosti volontera, a ona utječe i na motivaciju volontera.

Izdaje se dugotrajnim volonterima (koji su volontirali minimalno jednom tjedno u razdoblju tri ili više mjeseci)

4.5. Primjeri kompetencije koje se mogu stjecati volontiranjem:

- Komunikacija na materinskom jeziku
- Komunikacija na stranim jezicima
- Digitalna kompetencija
- Matematička kompetencija i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji
- Kompetencija „učiti kako učiti“
- Socijalna i građanska kompetencija
- Inicijativnost i poduzetnost
- Kulturna svijest i izražavanje
- Ostalo (ovisno o volonterском angažmanu)

5. Oblici volontiranja u Argonauti

5.1. Lokalno volontiranje

Lokalno volontiranje odvija se kroz akcije kojima je Argonauta organizator ili partner. Ovakav oblik podrazumijeva fizički rad na akcijama poput čišćenja podmorja, okoliša (plaža, javnih površina), obnove suhozida i slično u našoj lokalnoj zajednici – otok Murter.

Dva su načina kako se priključiti ovakvom obliku volontiranja;

- nakon što u medijima ili na društvenim mrežama vidite najavu određene akcije, jednostavno joj se priključite svojim dolaskom
- javite se našoj udruzi nakon čega ćemo vas mi informirati o mogućnostima vašeg sudjelovanja u ovakvom tipu volontiranja

5.2. Međunarodno volontiranje u Argonauti

Međunarodno volontiranje u Argonauti je volontiranje izvan granica vlastite države, bilo da hrvatski državljani volontiraju u inozemstvu ili da hrvatske organizacije ugošćuju inozemne volontere.

5.3. Europske snage solidarnosti (ESC)

Europske snage solidarnosti okupljaju mlade od 18 do 30 godina kako bi izgradili uključivije društvo, pružili podršku ranjivim osobama te odgovorili na socijalne izazove. Brojni mladi Europljani spremni su volontirati ili raditi za opće dobro u projektima u kojima njihov doprinos daje konkretan rezultat i pokazuje solidarnost, a Europske snage solidarnosti pružaju priliku tim mladima da steknu neprocjenjivo iskustvo, razviju svoje vještine i daju doprinos društvu.

Europske snage solidarnosti sadrže tri vrste projekata:

- volontiranje
- stažiranje i zaposlenje
- projekti solidarnosti

Mladi se kroz ovaj program imaju priliku uključiti u projekte i aktivnosti u raznim područjima, a njihovo sudjelovanje ne donosi korist samo njima već i građanima i društvu na koje su aktivnosti ovog programa usmjerene.

5.3.1. Argonauta i Europske snage solidarnosti

Naša udruga sudjeluje u projektima volontiranja pa smo tako do sada u Argonauti u Murteru na međunarodnim volonterskim projektima ugoštili 117 volontera, od toga 96 kratkoročnih u programu od 4 tjedna i 21 dugoročnog u programu trajanja od 12 mjeseci. 15 volontera smo mi kao udruga poslali drugim državama/organizacijama članicama.

Njihovi zadatci su zaista raznoliki pa tako volonteri kroz ovaj program, između ostalog, pomažu u dizajniranju, organiziranju i provedbi kreativnih radionica i izradi materijala na teme zaštite okoliša, mora, eko sustava i biološke raznolikosti, pomažu nam u promicanju obrazovnog ljetnog programa za djecu, pomažu u provedbi projekata razmjene mladih, pisanju manjih lokalnih/nacionalnih prijedloga projekata u području okoliša, ažuriraju web stranice udruge, pomažu u administraciji društvenih mreža...

Konkretno, aktivnosti u koje uključujemo ESC volontere u 2020. mogli bismo grupirati i po temama;

1. Arheološko nalazište Colentum:

- pomoć u pripremi za arheološka iskopavanja i konzervaciju;
- pomoć u pripremi za obnovu suhozida na mjestu;
- pomoć u arheološkim istraživanjima;
- pomoć u obnovi suhozida;
- akcije čišćenja plaža i šuma na području Colentuma;
- pomoć u promociji arheoloških nalazišta (medijska produkcija: video, bilten, postovi, članci, edukativne igre...)

2. Dani latinskog idra:

- pomoć u logističkim zadacima (registracija sudionika, posluživanje večere ...);
- prevođenje službene mreže udruge Latinsko idro na volonterski materinski jezik;
- pomoć u foto i video dokumentaciji događaja;
- pomoć u međunarodnoj promociji događaja.

Akcija solidarnosti

Tijekom aktivnosti 1. i 2. uključujemo i korisnike (djecu i mlade) Centra za izobrazbu i obrazovanje Šubićevac iz Šibenika u kreativne radionice povezane s Colentumom i Latinskim idrom zajedno s našim ESC i lokalnim volonterima.

Sve projektne aktivnosti pridonose našim kontinuiranim naporima na podizanje svijesti i interesa javnosti za potrebom lokalnih kulturnih resursa: arheološko nalazište

Colentum i tradicionalna manifestacija pomorske kulture Dani latinskog idra, njihovo očuvanje i daljnja primjerena valorizacija. To sve dodaje zajedničku komponentu solidarnosti akcije zajednice, pružajući platformu za uključivanje.

Metode rada koje u ovim aktivnostima koristimo su neformalne metode učenja (učenje kroz rad, radionice, igre vrednovanja i razmišljanja, kroz pomoć u aktivnostima organizacije događaja).

Uloga organizacije za podršku je priprema volontera za aktivnost volonterskog tima, koji su cijelo vrijeme na raspolaganju volonterima i organizaciji domaćinu tijekom trajanja volonterske aktivnosti kao podrška u mogućim problemima i djelovanje kao partner za reintegraciju volontera koji se vraćaju u svoju zemlju.

Projekti u kojima je do sada Argonauta sudjelovala u sklopu programa Europskih dana solidarnosti su serije projekata imena EVS (Europska volonterska služba); **Sea is Life 1-8** i **Suhozidna ekstravaganca 1-5** te novim izdanjima projekata u okviru programa Europskih snaga solidarnosti, nazvanim **WIN – Volontirajte u Murteru i Stone & Sail Extravaganza**.

5.4. Online volontiranje

Godina 2020. rezultirala je „preseljenjem“ mnogih aktivnosti u online okruženje i u isto vrijeme otvorila nove mogućnosti. Jedna od njih je i online volontiranje, a oblik ovakvog volontiranja prilagođava se svakom pojedinom profilu volontera - njegovom iskustvu, interesima i vještinama.

Primjer zadataka online volontiranja, općenito za udruhu Argonauta mogao bi biti sljedeći;

- Kreiranje plana objava za društvene mreže
- Prijevod sadržaja web stranice na engleski jezik
- Pisanje autorskih blogova o temama povezanih s ekologijom, očuvanjem prirode i okoliša, održivim razvojem, prirodnom i kulturnom baštinom, društvenim poduzetništvom, neformalnim oblicima edukacije i u ovom smislu specifičnostima otoka Murtera i Kornatskog otočja

Drugi primjer ovakvog oblika volontiranja mogao bi se usmjeriti na jedan od Argonautinih projekta, na primjer Arheološko nalazište Colentum (www.colentum.info);

- Pisanje autorskih članaka

- Pisanje tekstova za web
- Istraživanje sličnih primjera u svijetu i dobrih praksi i prijedlozi za unaprjeđenje sadržaja Colentuma, kako online tako i „na terenu“
- Organiziranje i u suradnji s nama osmišljavanje škole u prirodi, slanje ponuda osnovnim i srednjim školama (nešto tipa virtualni asistent)
- Kreiranje plana objava za društvene mreže
- Prijevod sadržaja web stranice na engleski jezik
- Pisanje autorskih blogova na temu arheologije povezanih s Colentumom ili razdobljem iz kojeg Colentum datira

Općenito, sam volonter ima slobodu iznijeti i vlastite ideje na koji način bi volio pridonijeti svojim online volonterskim angažmanom.

5.5. Korporativno volontiranje

Ako vaša tvrtka u svom poslovanju promiče društvenu odgovornost i vrijednosti volontiranja možete nam se obratiti da zajednički kreiramo vaše korporativno volontiranje. Ovakav oblik volontiranja može biti organiziran i kao dio vašeg programa team buildinga, ali i kao volontiranje zaposlenika u timovima kako bi se jačale timske vještine uz pozitivan doprinos zajednici.

Argonauta vam u tom smislu može ponuditi;

- akcije čišćenja plaža, podmorja i slično,
- obnove suhozida na lokacijama otoka Murter, NP Kornati i široj okolici Murtera...
- mogućnost mentoriranja koji je utemeljen na vašim vještinama
- organizacije ostalih akcija sukladno potrebama u danom trenutku

Zvuči zanimljivo? Javite nam se!

5.6. Naša iskustva

S ulogom domaćina u projektima međunarodnih mobilnosti za mlade počeli smo davne 2011. godine s ciljem da u našu organizaciju i našu lokalnu zajednicu unesemo dašak dobre volje, volonterizma, mladosti, kulturne i jezične razmjene, da izgrađujemo toleranciju kako bi svi skupa rasli u bolje pojedince, a time i u bolju zajednicu. Zajedno sa svakim novim volonterom/kom gradili smo svoje iskustvo u koordiniranju volonterskog rada te smo svake godine bili sve kompetentniji da volonterima pružimo

još kvalitetnije i sadržajem bogatije iskustvo volontiranja u Hrvatskoj, na malom otoku, u lokalnoj zajednici, u organizaciji civilnog društva koja djeluje u djelatnosti zaštite prirode i okoliša i održivog razvoja, koje će, sigurni smo, volonterima ugraditi nova znanja i vještine te vrijedno iskustvo koje će ponijeti dalje u život i kojih će se rado sjećati mjeseci provedenih u Murteru, u Argonauti.

To sve nas je potaklo da izgradimo i mrežu alumni Argonautinih volontera po cijelom svijetu, s kojima smo uvijek rado u kontaktu.

5.7. Zašto volontirati?

Vjerujemo da je u gornjem tekstu već dan odgovor na to pitanje pa ćemo samo kratko istaknuti kako sudjelovanje u programima mobilnosti i volonterizam utječe na izraziti razvoj „soft“ vještina kod mladih. Zanimljiva je informacija da od šest vještina koje poslodavci najviše traže čak se pet razvija uključivanjem u ove programe. To su komunikativnost, timski rad, donošenje odluka, organizacijske vještine i samopouzdanje. Za mlade koji su sudjelovali u neformalnim obrazovnim aktivnostima u inozemstvu to također uključuje razvoj jezičnih, međukulturalnih i liderskih vještina. Uz to, sudjelovanje u programima mobilnosti za mlade je naročito vrijedno u razvijanju društvenog kapitala u smislu umrežavanja i povezivanja te u stvaranju novih pravaca u svom budućem profesionalnom životu.

6. Ciljevi Argonautinog volonterskog programa

6.1. Dugoročni cilj programa:

Unaprjeđenje strukturirane podrške razvoju i afirmaciji volontiranja koji doprinosi bržem, humanijem i učinkovitijem unaprjeđenju kvalitete života u našoj zajednici.

Pod strukturiranom podrškom podrazumijevamo skup aktivnosti i metoda koje su usmjerene na promociju i zagovaranje volonterstva, razvijanje inovativnih modela uključivanja volontera u aktivnosti zajednice te pružanje kontinuirane informacijsko-konzultacijske usluge svim ključnim dionicima u zajednici.

6.2. Specifični ciljevi programa:

1. Promovirati i afirmirati vrijednosti volonterstva.
2. Povećati broj volontera na području djelovanja udruge – otok Murter i okolica.
3. Poticati i provoditi inovativne društvene projekte uključivanja volontera.
4. Unaprijediti kapacitete lokalnih organizacija i ustanova za prihvata volontera.
5. Doprinijeti afirmaciji volonterstva kod djece i mladih kroz odgoj za volontiranje.
6. Potaknuti i podržati volonterski angažman poslovnog sektora u zajednici.

6.3. Izrada opisa posla volontera (definirati volonterske pozicije unutar volonterskog programa)

Volonterske pozicije:

- Asistent u izradi društveno korisnih projekata
- Administrator FB stranice projekta
- Pomoćnik/ca financijskog administratora
- Koordinator/ica u organizaciji volonterskih akcija i manifestacija UA
- Asistent/ica u provođenju edukativnih radionica udruge Argonauta
- Novinar eko-etno istraživač
- Volonter eko-patrole

Opisi poslova za svaku poziciju nalaze se u prilogu na kraju dokumenta.

6.4. Pronalaženje volontera (načini informiranja i promocije volonterskog programa, načini pozivanja volontera)

Potrebu za volonterima oglašavamo na službenoj web stranici www.argonauta.hr i na službenim profilima društvenih mreža – Facebook i Instagram, uz pomoć vizualnog oglasa.

Također putem emaila šaljemo poziv na mailing listu volonterskih centara i udruge koje promoviraju volonterstvo. Međunarodne volontere tražimo posredstvom organizacija partnera u inozemstvu.

6.5. Odabir i uključivanje volontera (postupak odabira prijavljenih volontera, prijavnica za volontere, intervju volontera)

Profil međunarodnih volontera;

Naši kandidati za volontere trebali bi imati sljedeći profil i interese:

- visoka motivacija za sudjelovanje u većini predloženih aktivnosti ESC projekta;
- znanje osnovnog engleskog jezika;
- želja za unaprjeđivanjem / razvijanjem komunikacijskih vještina;
- zanimanje i entuzijazam za rad s djecom i mladima;
- zanimanje i entuzijazam za stjecanje različitih novih vještina;
- zanimanje i entuzijazam za pitanja prirode i okoliša;
- interes i entuzijazam za pitanja razvoja zajednice;
- fleksibilan i kreativan karakter;
- voljni sudjelovati u lokalnim akcijama solidarnosti koje uključuju starije građane;
- zainteresirani za suživot u maloj otopnoj zajednici.

Slobodna ESC prilika promovira se na našim i partnerskim web mjestima i našim i partnerskim društvenim mrežama. Također, nakon odobrenja bespovratne pomoći, objavit ćemo priliku za volontiranje na PASS Tool i koristit ćemo ga zajedno s partnerskim organizacijama za podršku kako bi pronašli odgovarajuće kandidate za naše volonterske pozicije.

Da bi se prijavili, kandidati trebaju poslati životopis i motivacijsko pismo te ispuniti upitnik za prijavu. Odabir će prvo izvršiti organizacija za podršku, a zatim organizacija domaćin. Zajednički ćemo razgovarati o prethodno opisanom profilu i zamoliti kandidate da odgovore na kratki upitnik kako bi ih mogli usporediti i koristiti njihove vještine, znanja i interese na najbolji mogući način.

Naš ESC projekt bit će dostupan volonterima bez obzira na njihov spol i u dobi od 18 do 30 godina, kako je utvrđeno programom Europskih snaga solidarnosti. Naša je želja imati 2 volontera na projektu tako da ćemo pokušati poštivati rodnu ravnotežu (1M, 1F), ali svoj izbor nećemo temeljiti na spolu. Volontere treba birati na pošten,

transparentan i objektivan način, bez obzira na njihovu etničku grupu, vjeru, spolnu orijentaciju, političko mišljenje itd.

Prednost pri odabiru će se dati nezaposlenim mladim ljudima i onima s manje mogućnosti.

6.6. Orijentacija i obuka (načini upoznavanja volontera s organizacijom, osposobljavanja volontera za rad na određenoj volonterskoj poziciji, program/opis edukacije koju volonteri prolaze)

Orijentacija treba dati odgovor na tri pitanja:

- Zašto želim volontirati u ovoj organizaciji?
- Kako ću ja odraditi svoj volonterski angažman u ovoj organizaciji?
- Kako se ja uklapam u ovu organizaciju?

Ona uključuje i tri područja:

1. Predstavljanje svrhe postojanja organizacije - omogućuje volonteru upoznavanje osnovnih vrijednosti organizacije. Korisno je da vašu organizaciju predstavite u obliku rasprave i otvorenoga prostora za postavljanje pitanja.

Ova faza predstavljanja organizacije uključuje sljedeće:

- Opis problema/potreba na kojoj organizacija radi,
- Opis korisnika/ ciljane skupine,
- Predstavljanje povijesti organizacije,
- Predstavljanje vizije i misije organizacije,
- Način komunikacije i donošenja odluka, strukturu,
- Predstavljanje programa/projekata organizacije.

2. Predstavljanje menadžmenta volonterskog programa

Cilj ovoga dijela orijentacije jest omogućiti volonteru razumijevanje vlastitoga položaja u organizaciji. Omogućuje volonteru uvid u to na koji način on doprinosi odgovaranju na potrebe organizacije, koja su osnovna očekivanja od volontera i na koji je način njegov angažman povezan s drugim područjima rada organizacije.

Može uključiti sljedeće:

- Strukturu programa i organizacije te na koji način sami volonteri pridonose razvoju tih programa i same organizacije,
- Sustav uključivanja volontera u organizaciju, procedure i politike organizacije,
- Uvjeti rada i oprema (prostor gdje će volonter obavljati posao, opremu koju može koristiti),
- Očekivanja od volontera i koristi za volontera,
- Način davanja povratne informacije i izvještavanja,
- Ključne aktivnosti organizacije i raspored odvijanja,
- Organizacijski elementi (pokrivanje troškova, vođenje satnice, sustavno praćenje volonterskoga doprinosa - u satima, novim znanjima i vještinama).

Najjednostavniji način pripreme za ovaj dio orijentacije jest da sami sebi postavite pitanje: „Što bih želio znati o organizaciji kako bih razumio što i kako organizacija radi?“

3. Predstavljanje neposrednog okruženja volontera

Kroz ovaj se dio volonteru omogućuje upoznavanje osoba s kojima će raditi i priređuje se dobrodošlica kao jedan od načina iskazivanja važnosti volontera kao dijela tima. Pred vama je orijentacijska lista – jedan praktičan i koristan alat kojim možete pratiti vlastite korake prilikom procesa orijentacije i tako provjeravati jeste li učinili sve kako biste volontere što kvalitetnije uveli u svijet vaše organizacije.

Orijentacijska lista	Potvrda učinjenog
Ispunjena prijavnica?	
Upoznavanje s organizacijom/ustanovom - povijest, misija, ciljevi.	
Opis programa/projekata i posebnih usluga, uputni protokoli, itd.	
Organizacijska struktura, ljudski resursi.	
Uvod u volonterski program: stajališta volontera, očekivanja, postupci i politike.	
Posebne volonterske dužnosti.	
Organiziranje aktivnosti i troškova volontera.	
Opća politika organizacije (povjerljivost podataka, koraci u slučaju nesreća, itd.).	
Prosječan dan u organizaciji/instituciji.	
Konkretnije upoznavanje sadržaja volonterskog angažmana.	
Objašnjavanje uvjeta u kojima se odvija volonterski angažman.	
U slučaju potrebe, upute o upotrebi materijalnih resursa organizacije, odnosno osnovne opreme (tj. telefoni, faksevi, računala, itd.).	
U slučaju potrebe, upute o upotrebi materijalnih resursa organizacije, odnosno osnovne opreme (tj. telefoni, faksevi, računala, itd.).	
Osnovne informacije o organizaciji/instituciji (radno vrijeme, osobe koje prate rad volontera, opis volonterske pozicije, itd.).	
Osiguranje/odgovornost.	
Izješće/proces procjene volontera i organizacije/institucije.	
Ugovor o volontiranju i druga dokumentacija, ako je potrebna.	

Koordinator volontera (1/3)

Koordinator volontera = voditelj volonterskog programa

- manji volonterski program –KV može raditi sve poslove
- kompleksniji program –uključeni i drugi djelatnici, posebice u dijelu supervizije i evaluacije
- Najvažnije vještine koordinatora volontera: * komunikacijske * organizacijske * vještine vođenja

Dobro bi bilo da sam koordinator volontera ima volonterskog iskustva jer će mu to iskustvo pomoći u koordinaciji volontera!

Koordinator volontera 2/3

- Suradnja s rukovodstvom organizacije
- Definiranje potreba za volonterima u suradnji sa zaposlenicima
- Izrada preciznih opisa poslova volontera u suradnji sa zaposlenicima
- Priprema zaposlenika za prihvatanje volontera
- Osiguravanje adekvatnih radnih uvjeta za volontere
- Organiziranje, pronalaženje i uključivanje volontera u organizaciju
- Izvršavanje obaveza prema volonterima, poštivanje prava volontera, izdavanje potvrde o volontiranju, osiguranje tajnosti podataka i zaštite privatnosti

Koordinator volontera 3/3

- Organiziranje plana i kalendara aktivnosti volontera
- Organiziranje obuke za volontera
- Redovna komunikacija s volonterom
- Izvještavanje rukovodstva i ostalih djelatnika organizacije o statusu volonterskog programa
- Odgovoran je za odnos volontera prema korisnicima i obrnuto (poštivanje etičkih normi i pravila, čuvanje profesionalne tajne i sl.)
- Izrada proračuna troškova volonterskog rada

6.7. Supervizija i praćenje (na koji način se prati rad volontera, evidencijski list, supervizijski sastanci – grupni i individualni)

Praćenje volontera u današnje vrijeme, nešto je drugačije nego prijašnjih nekoliko godina. Naime, volonteri se sve intenzivnije uključuju na poslove koji nisu samo obavljanje jednostavnih administrativnih poslova. Novi volonteri češće su proaktivni i više se ne boje preuzimati inicijativu, pogotovo ako govorimo o mladim ljudima željnim

stjecanja raznovrsnih (poslovnih) iskustava koja ih mogu bolje pripremiti za tržište rada.

Osnovni principi praćenja rada volontera zasnivaju se na:

- Stalnoj komunikaciji, periodičnim procjenama učinkovitosti i uključuju sastanke o statusu zadataka, kako bi se pomoglo volonterima dovršiti svoje projekte temeljito i na vrijeme.
- Dostupnosti zaposlenika, članova i ostalih resursa potrebnih za dovršenje projekta.
- Jasno definiranim opisima volonterskih pozicija kako bi se utvrdila očekivanja, opseg obaveza i rezultati te kako bi se periodički procijenila učinkovitost volontera.
- Dovoljno vremena i resursa te osoba koje prate i koordiniraju rad volontera. Volonter bez stalnoga kontakta sa zaposlenicima/članovima, može se osjećati manje vrijednim, te bez vodstva i podrške može uskoro napustiti organizaciju. Redovito uspostavljajte kontakt s volonterom i postavljajte pitanja o položaju, radnim uvjetima i izazovima.
- Otvorenom i pravovremenom razgovoru u slučaju problema. Povratna informacija treba se dati na vrijeme bez okrivljanja volontera. Koristite “ja” poruke da biste izrazili zabrinutost. Na primjer, ako volonter ne dolazi redovito, sukladno postignutom dogovoru, mogli biste mu reći, “Ja se bojim da se nešto loše dogodilo kada mi se ne javite. Ja želim biti siguran da ste dobro, ako već niste u mogućnosti doći u ured. Što možemo učiniti da bismo bili sigurni da ćete me sljedeći put obavijestiti?”
- Dokumentiranju svih razgovora i sastanaka s volonterima kako biste mogli kasnije poduprijeti možebitnu odluku o potrebi raskida suradnje.
- Volonter bi trebao biti otpušten samo kao posljednja moguća mjera, sa svom osjetljivošću i taktom koji biste upotrijebili pri otpuštanju zaposlenika: odaberite tiho, mirno okruženje; identificirajte očekivano ponašanje i specifične probleme koje ste uočili; dozvolite volonteru da govori; dokumentirajte sastanak pismeno.

6.8. Evaluacija volonterskog programa i rada volontera (način evaluacije – upitnici i razgovori s korisnicima i volonterima, evaluacijski upitnik)

Procjena rada volontera

Prije nego što krenete razvijati mehanizme i procedure procjene rada volontera i volonterskoga programa, razgovarajte u svojim organizacijama o tome koje su to informacije o volonterskom programu koje biste željeli saznati, odnosno koje su to informacije koje vam volonteri mogu pružiti, a omogućile bi vam prostor za unaprjeđenje vašega rada i dale nove ideje za razvoj volonterskog programa i aktivnosti. Ovisno o vašim očekivanjima, razlikovat će se i obrasci za Procjenu rada volontera i Procjenu menadžmenta volonterskog programa.

Ovdje su ponuđene smjernice, odnosno vrsta informacija koje se najčešće pojavljuju u brojnim obrascima za procjenu i mogu vam pomoći u osmišljavanju vlastitih obrazaca.

- Opće informacije o volonterima,
- Vrijeme uloženo u volonterski rad (broj sati),
- Rezultati,
- Komentari/procjena osobe koja prati rad volontera,
- Komentari/procjena volontera (pozitivna i negativna iskustva, mogućnost davanja prijedloga...). Procjena volonterskog programa od strane volontera
- Pozitivna i negativna iskustva,
- Suradnja sa zaposlenicima,
- Suradnja s korisnicima,
- Suradnja s drugim volonterima,
- Mogućnost sudjelovanja u donošenju odluka i preuzimanja odgovornosti,
- Procjena orijentacijskoga treninga i edukacije,
- Usklađenost obavljenih zadataka s opisom volonterske pozicije -Identifikacija novih područja rada,
- Prijedlozi za prikupljanje volontera,
- Opća ocjena volonterskog programa.

6.9. Standardi kvalitete za volonterske programe

Standarde kvalitete za volonterske programe za organizatore volontiranja sačinjava 10 standarda strukturiranih u tri cjeline:

TEMELJNO PODRUČJE KVALITETE	POTPODRUČJE KVALITETE
1. POSTAVLJANJE TEMELJA ZA RAZVOJ VOLONTERSKOG PROGRAMA	1.1. Strateško promišljanje organizacije o uključivanju volontera 1.2. Praćenje i ispunjavanje pravne regulative za volontiranje u RH 1.3. Koordinacija volonterskog programa u organizaciji 1.4. Planiranje volonterskog programa
2. PRIPREMA VOLONTERSKIH POZICIJA I KORAKI KA UKLJUČIVANJU VOLONTERA	2.1. Izrada opisa volonterske pozicije 2.2. Pronalazak volontera 2.3. Odabir volontera
3. KREIRANJE POTICAJNOG I MOTIVIRAJUĆEG OKRUŽENJA ZA VOLONTERE	3.1. Orijentacija i obuka volontera 3.2. Podrška i supervizija volontera 3.3. Vrednovanje i nagrađivanje volontera

EVALUCIJA RADA VOLONTERA							
Ime i prezime volontera							
Dob		Spol	M	Ž	Zaposlenje	DA	NE
Razdoblje evaluacije							
Radno mjesto volontera							
Broj volonterskih sati							
Datum procjene							
Na skali od 1 – uopće ne do 5 – u potpunosti da izrazi svoje slaganje s pojedinom tvrdnjom. Ispod svake tvrdnje je prostor za komentare supervizora. 1 – uopće ne 2 – uglavnom ne 3 – ne znam 4 – uglavnom da 5 – u potpunosti da							
Volonter/ka se pridržavao/la dogovorenog rasporeda.		1	2	3	4	5	
Dogovorene obaveze je izvršavao/la na vrijeme.		1	2	3	4	5	
Poslovi su bili kvalitetno izvršeni (precizno i točno).		1	2	3	4	5	
Volonter/ka je poštivao/la etički kodeks organizacije.		1	2	3	4	5	
Prema korisnicima se volonter/ka odnosila na profesionalan način.		1	2	3	4	5	
Vaša opća procjena rada volontera (u aspektu kvalitete rada, odnosa s korisnicima, ciljanom skupinom, zaposlenicima, drugim volonterima, poštivanja drugih prava i obveza, zadovoljstva radom):							
Volonter/ka je sudjelovao/la na edukacijama?		DA				NE	
Na kojim je edukacijama sudjelovao/la? (navesti)							
Je li volonteru/ki potrebna dodatna podrška? Ako da, navesti koja.		DA				NE	
Volonter/ka je nagrađen/a... (navesti)							

Potpis koordinatora

Potpis volontera

6.10. Nagrađivanje volontera (što volonteri dobivaju za svoj angažman)

U udruzi Argonauta nagrađujemo volontere na godišnjoj razini. Povodom Međunarodnog dana volontera 5. prosinca uručujemo Priznanje najistaknutijem volonteru koji je značajno doprinio djelovanju udruge u tekućoj godini.

Ukoliko financije dopuštaju, volonteru uručujemo i simboličnu nagradu (knjigu, sliku, poklon bon ili slično). Ukoliko postoji mogućnost volonterski angažman nagrađujemo

sudjelovanjem u međunarodnim aktivnostima mobilnosti mladih – razmjene mladih ili drugim edukativnim putovanjima.

Odavanje priznanja za rad jedan je od načina kako „plaćamo“ volontera za njegov trud. Službena godišnja zahvala je važna, no priznanja tijekom rada, odnosno neposredno nakon obavljenoga posla, još su važnija. I djeca kada pokušavaju naučiti hodati, trebaju stalne poticaje i nagrade svojih roditelja (i ostalih u svojoj bližoj okolini) za svaki svoj napor. To vrijedi i za volontere. Svaki pozitivan pomak te pojedinačni uspjeh u poslu treba biti prepoznat i na neki način nagrađen, od jednostavne ljubaznosti, zagrljaja ili riječi zahvale, pa do uključivanja volontera u procese donošenja odluka. Važno je u organizacijama ustanoviti model koji će poticati redovito nagrađivanje volontera. S obzirom da je potrebno nagraditi osobu, a ne posao koji se obavlja, potrudite se da nagrade budu raznolike kako biste „pogodili“ interese i želje svojih volontera. Upravo zato pokušajte bolje upoznati svoje volontere, saznajte što vole i u čemu uživaju, što bi ih obradovalo i iznenadilo. Sam interes za volonterov svakodnevni život i interese jest svojevrsna nagrada i može djelovati vrlo motivirajuće. Primjerice, saznajte vole li više čitati knjige ili posjećivati izložbe, ka-zališne ili kino predstave. Učinite nagradu što osobnijom, ali u skladu s uspjehom koji je postignut u organizaciji.

7. Prilozi

Primjeri opisa posla za volonterske pozicije u Argonauti mogu se naći na linku

<https://drive.google.com/drive/folders/1WgQgiNiOIZi1Q6o-vFKRjk7ETeLiZrIV?usp=sharing>

8. Literatura

Znanstveni i stručni radovi:

Begović, H. O volonteranju i volonterima/kama. Zagreb: Volonterski centar Zagreb. 2006.

Forčić, G. Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika – rezultati istraživanja provedenog na području Primorsko-goranske županije. Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART. 2008.

Forčić, G.; Ćulum, B.; Šehić Relić, L. Kako ih pronaći? Kako ih zadržati? – smjernice za rad s volonterima. Rijeka: SMART- Udruga za razvoj civilnog društva. 2007.

Graff, L. How to Work With Volunteers. Canada: St. John Ambulance. 2004.

Popović, S. Inkluzivno volonterstvo: studija nevladinih organizacija u Zagrebu. Završni specijalistički rad. Zagreb: Fakultet političkih znanosti. 2013.

Rosenberg, M. Nenasilna komunikacija – jezik života. Osijek: Centar za mir, nenasilje i ljudska prava. 2006.

Spraul, K. Social Movements Producing Social Capital: The Case of Corporate Volunteering. Fifth Organization Studies Workshop "Social Movements, Civil Societies and Corporation". 26. – 28. svibnja 2010., Margaux, France.

Topčić, D. Priručnik za rad s volonterima. Split: Udruga Mi. 2001.

Strateški i pravni dokumenti:

Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva za razdoblje 2012. – 2016., Vlada Republike Hrvatske

Nacrt prijedloga Nacionalnog programa za razvoj volonterstva za razdoblje 2015. – 2018., Ministarstvo socijalne politike i mladih

Zakon o volonterstvu, Narodne novine 58/2007, 22/2013.

Etički kodeks volontera, Narodne novine 55/2008.

Internetske stranice:

Hrvatska mreža volonterskih centara, www.volontiram.info

Ministarstvo socijalne politike i mladih, www.mspm.hr

Volonterski centar Zagreb, www.vcz.hr

Edukacijski materijali Volonterskog centra Zagreb, Volonterskog centra Osijek, Udruge za razvoj civilnog društva SMART i Udruge Mi.