

Literatura

- Begović, H. O volontiranju i volonterima/kama. Zagreb: Volonterski centar Zagreb. 2006.
- Prgić Znika, Jela. Menadžment volontera : priručnik za vođenje volontera i volonterskih programa. Zagreb: Volonterski centar Zagreb. 2015.
- Topčić, D. Priručnik za rad s volonterima. Split: Udruga Mi. 2001.
- Zakon o volonterstvu, Narodne novine 58/2007, 22/2013. Etički kodeks volontera, Narodne novine 55/2008.
- www.vcz.hr Volonterski centar Zagreb (29.10.2018.)

Ciljevi predavanja:

- Definirati osnovne pojmove vezane uz volonterstvo
- Upoznati zakonodavni okvir volontiranja u RH
- Objasniti kako pronaći, prepoznati i odabrati volontere
- Izraditi godišnji plan rada Volonterskog kluba
- Dati primjer kako napisati opis posla volontera
- Dati primjer aktivnosti Volonterskog kluba

“Najveći dar koji nekome možete
pokloniti je vaše vrijeme.
Jer kada poklonite vrijeme, poklonili ste
komadić svoga života koji nikada
ne možete dobiti natrag.”

Nepoznati autor

ZAKONSKI OKVIR

VOLONTIRANJE

- Zakon o volonterstvu (ZoV, Narodne novine 58/07, 22/13, donesenog 2007. i izmijenjenog 2013. godine)

Volontiranje se definira kao dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za **dobrobit** druge osobe ili za zajedničku dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, **bez postojanja uvjeta isplate** novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

- Pravna definicija odnosi se na **formalno** (ili **organizirano**) volontiranje, ono u kojemu volontera i korisnika povezuje organizator volontiranja, neprofitna pravna osoba koja provodi volonterski program.
- **Neformalno** volontiranje se pojavljuje kao dobrosusjedska pomoć, spontano pomaganje, neformalne inicijative građana i sl.
- **ZoV se primjenjuje samo kada je riječ o formalnom volontiranju.**

VOLONTER

- Prema članku 6. ZoV-a **volonter je** fizička osoba koja volontira u Republici Hrvatskoj ili u inozemstvu, sukladno važećim nacionalnim i međunarodnim propisima, ako drugačije nije uređeno ovim Zakonom.

Što NIJE volontiranje?

Zakon (članak 5. stavak 1.), određuje što se **ne smatra volontiranjem:**

- dobrosusjedska i prijateljska **pomoć**, rad koji ima **obilježja radnog odnosa**
- stručno **osposobljavanje**, aktivnosti proizašle iz različitih **ugovornih obveza**, izvršavanje različitih sudskih odluka i **presuda** (npr., rad za opće dobro na slobodi), **darivanje** ili ustupanje imovine na korištenje.

MOTIVACIJA ZA VOLONTIRANJE

Maslowljeva piramida potreba



ZAŠTO VOLONTIRAMO?

- Jer nam volontiranje omogućava da obavljajući jednu razmjerno jednostavnu aktivnost odgovorimo na niz **svojih različitih potreba**.
- Volontiranje odgovara na ljudske potrebe različitih razina jer nudi smislen, osobno i društveno koristan način ponašanja koji nas pokreće prema **ostvarivanju ciljeva kojima stremimo**.

Motivi za volontiranje - kategorije

1. Zadovoljavanje osobnih potreba i **osobni razvoj**
2. Odgovor na konkretne probleme u zajednici i **pomoć drugima**
3. Pokretanje pozitivnih društvenih promjena i **društveni razvoj**
u cjelini

Trajanje volontiranja

ZoV, članak 3. dijeli volontiranje na:

- **Kratkotrajno volontiranje** – ono koje volonter obavlja **jednokratno** ili **povremeno** u vremenski ograničenom trajanju
- **Dugotrajno volontiranje** – ono koje volonter obavlja redovito i kontinuirano, na tjednoj osnovi u razdoblju od **najmanje tri mjeseca** bez prekida.

VOLONTERI

- **Volontiranje maloljetnika**

Uključivanjem djece i maloljetnika nastoji se razvijati ideja o vrijednosti volonterskog rada te aktivnog građanstva.

- **Odgoj za volontiranje**

Podrazumijeva obavljanje odgojno - obrazovnih volonterskih aktivnosti kao aktivnosti usmjerenih zajedničkom dobru i odgoju za volontiranje

(članak 13. stavak 1.).

Krajnja svrha ovog volontiranja je odgoj i obrazovanje te doprinos razvoju i socijalizaciji djeteta (djeca mlađa od 15 godina).

- **Inkluzivno volontiranje**

Pripadnici “ranjivih” skupina, koje se uobičajeno smatra primateljima socijalnih usluga i korisnicima volonterskih aktivnosti, postaju njihovi pružatelji.

- **Volontiranje poslovnog sektora** predstavlja volonterski angažman zaposlenika neke tvrtke koji se odvija za vrijeme radnog vremena i/ili u organizaciji tvrtke pomoć kod upravljanja/vođenja kroz sudjelovanje zaposlenika tvrtke u upravnim odborima neprofitnih organizacija;

slanje zaposlenika određenoj organizaciji kako bi radio na određenom projektu gdje su potrebne njegove stručne vještine;

mentoriranje mladih i ljudi u riziku od socijalne isključenosti.

Tvrtke mogu svoje zaposlenike podržati u volontiranju i na druge načine:

kroz slobodne sate/dane ili dopust koje im daju kako bi mogli volontirati na projektima koji ih zanimaju, u vlastitoj zajednici ili međunarodno.

- **Zajedničko volontiranje** kao oblik team-buildinga.
- **Volonterski klubovi** zaposlenika i ostali oblici volontiranja.

PRONALAŽENJE VOLONTERA

U odnosu na opis posla promisliti o nekoliko bitnih činjenica:

- Kakav **profil osobe** odgovara volonterskoj poziciji koju smo otvorili u našoj organizaciji?
- **Gdje** ćemo najlakše susresti ili **pronaći** takve ljude?
- Koji **komunikacijski kanali** nam pritom stoje na raspolaganju?
- Kako **im se obratiti** tako da se poželevu uključiti u naš rad?
- **Koliko** nam volontera treba i **na koliko** dugo?
- Koliko vremena možemo izdvojiti za **selekciju**?

Metode pronalaženja volontera

1.

- METODA PRONALAŽENJA VOLONTERA : **Široka metoda pronalaženja** primjerena je situacijama u kojima vam je potreban **velik broj volontera i širok spektar vještina na relativno kratko vrijeme**.

- KOMUNIKACIJSKE TEHNIKE :

Korištenje masovnih medija (tradicionalnih i digitalnih, društvenih mreža i aplikacija);

internetska stranica organizacije;

tiskani materijali (letci, poster...);

školski volonterski klubovi...

- PRIMJERENO ZA : Jednokratne volonterske akcije; sportska događanja; filmske festivale...

2.

- METODA PRONALAŽENJA VOLONTERA : **Ciljana metoda pronalaženja** primjerena je za situacije u kojima su potrebna **točno određena znanja, vještine i stavovi**.
- KOMUNIKACIJSKE TEHNIKE: Predavanja, poster i letci u obrazovnim ustanovama specijaliziranim za relevantnu temu; stručni časopisi i glasila; predavanja u strukovnim organizacijama...
- PRIMJERENO ZA: Dugoročne volonterske pozicije u specifičnim projektima/programima

3.

- METODA PRONALAŽENJA VOLONTERA: **Pronalaženje usmenom predajom** - u situacijama u kojima tražimo provjerene osobe s preporukom
- KOMUNIKACIJSKE TEHNIKE: Upoznavanje članova tima i povezanih osoba s činjenicom da tražite volontere i s poslom koji će obavljati, uz molbu da prenesu informaciju dalje i preporuče pouzdane osobe.
- PRIMJERENO ZA: Članstvo u upravljačkim tijelima udruge; rad s posebno osjetljivim korisnicima

Pozivanje volontera: poruka za volontere

- **Kvalitetna poruka** za volontere predstavlja sažet, kreativan i domišljat način na koji ćete prenijeti informaciju o određenoj potrebi za volonterima.

Poruka ima sljedeće funkcije:

- omogućiti osnovni **uvid u područje** kojim se organizacija bavi, ali staviti naglasak na konkretnu potrebu na koju će volonter odgovoriti, ne na organizaciju
- dati do znanja **što nudite** volonteru (kroz posao i organizaciju), i pritom ne zaboravite istaknuti promjenu koju će kroz volontiranje pokrenuti
- opisati **što očekujete** od volontera (dostupnost, posebne kompetencije).

Primjer prijavnog obrasca za volontere:

- Dobrodošli! Hvala Vam što želite postati dio našeg tima. Za početak Vas molimo da ispunite obrazac kako bismo lakše utvrdili Vaše mogućnosti i potrebe te olakšali dodatnu komunikaciju.
- Ime i prezime:
- KONTAKTI: Telefon:Mobitel:..... E-mail:..... Poželjan način komunikacije:.....
- Poželjan način dostave materijala:
- Mogućnost slobodnog vremena na tjednoj bazi (koliko sati):
- Preferirano mjesto rada:
- Kvalifikacije:
- Iskustvo u radu:
- Što želite dobiti od udruge? / Što bi Vas motiviralo za daljnji rad?
- Želite li se uključiti i u druge aktivnosti udruge?
- Ako da, koje?

Selekcija prijavljenih kandidata

- Na osnovu čega neke volontere prihvatiti, a druge ne?
- Jesu li traženi kriteriji iz opisa posla dovoljni za odluku o odabiru volontera?
- Je li važno da se volonter svojim vrijednostima i ponašanjem uklapa u vrijednosni okvir organizacije?
- Ima li volontera s nekim specifičnim obilježjima za koje mislite da niste u mogućnosti ili ne želite prihvatiti (npr., osobe s invaliditetom, osobe drugačijeg ponašanja ili izgleda)?
- Treba li uključiti sve volontere koji se prijave?

Model selekcije volontera s obzirom na različite volonterske pozicije:

1.

- PRIMJER VOLONTERSKE AKTIVNOSTI: **Volonterska akcija** (npr., uređenje parka u jednoj gradskoj četvrti).
- TREBATE: Veći broj volontera na relativno kratak rok, niska zahtjevnost volonterske pozicije (nisu potrebna specifična znanja i vještine, većina ljudi može obaviti taj volonterski zadatak).
- RAZINA I SLOŽENOST SELEKCIJE: **Razina selekcije je niska**: mogućnost uključivanja svih prijavljenih volontera, radno sposobnih u mjeri da mogu obaviti zadatak.
- Način selekcije: kroz prijavu volontera i inicijalni sastanak.
- **Obratiti pažnju na**: zahtjev volonterske pozicije za radom u posebnim uvjetima (npr., prašina, teži fizički poslovi) te provjerite mogu li svi volonteri koji su se prijavili obavljati zadatke (ovisno o zdravstvenom stanju).

2.

- PRIMJER VOLONTERSKE AKTIVNOSTI: **Prevođenje i lektoriranje tekstova.**
- TREBATE: Veći broj volontera, duži volonterski angažman, potrebna specifična znanja i vještine.
- RAZINA I SLOŽENOST SELEKCIJE: **Razina selekcije je srednja.** Potrebne s specifične vještine i znanja, iskustvo rada na sličnim poslovima.
- Način selekcije: kroz prijavu volontera, provjeru znanja i vještina kroz probni rad.

3.

- PRIMJER VOLONTERSKE AKTIVNOSTI: **Pomoć u učenju u dječjem domu**
- TREBATE: Manji broj volontera, za relativno duži volonterski angažman u direktnom radu s osobama iz tzv. ranjivih skupina (djeca, stariji, osobe s invaliditetom)
- RAZINA I SLOŽENOST SELEKCIJE: **Razina selekcije je visoka.** Samo kandidati koji najbolje odgovaraju volonterskoj poziciji na temelju vaših kriterija i procjene (prethodnog iskustva, formalnog obrazovanja, posebnih vještina i osobnih obilježja...)
- Način selekcije: kroz prijavu volontera, inicijalni sastanak, intervju s volonterom, prema procjeni i kroz probni rad.
- **Obratiti pažnju na**: činjenicu da je riječ o dužem volonterskom angažmanu s ranjivim skupinama, potrebni posvećeni i odgovorni volonteri koji imaju dovoljno vremena i resursa za duži volonterski angažman.

UKLJUČIVANJE I EDUKACIJA VOLONTERA

- **Orijentacija:** kratkotrajan proces koji se odnosi na opće upoznavanje volontera s organizacijom i programima, definiranje jasnog odnosa volontera i organizacije te uvid u poslove koji će se obavljati.
- **Obuka i edukacija:** kontinuiran proces razvoja i unapređivanje vještina volontera radi što kvalitetnijeg obavljanja volonterskog posla

Što bi trebao sadržavati **orijentacijski paket**?

- **Znak dobrodošlice:** časopis, bilten, letak, kreativni poklon (npr., nešto što su izradili vaši korisnici).
- **Opći podaci o organizaciji:** naziv organizacije, misija i vizija, osnovne djelatnosti, kratka povijest organizacije, djelatnici, voditelji i brojevi telefona.
- **Informacije o organizacijskoj kulturi i logističke informacije:** pisana i nepisana pravila u organizaciji (npr., kakva je procedura dolaska i odlaska s volontiranja – kome se treba javiti, gdje se treba upisati), koje prostorije i resurse volonteri mogu koristiti.
- **Informacije o volontiranju** - prava i obveze volontera, etička načela volontiranja, pravilnik ili smjernice za rad.
- **Informacije o volonterskoj poziciji:** opis volonterskog programa ili projekta, ugovor o volontiranju i detaljan opis posla očekivanja od volontera, način izvještavanja i evaluacije.

ZNAČAJKE POVRATNE INFORMACIJE:

- Mora se temeljiti na onome što se OPAŽA, a ne na onome što se PRETPOSTAVLJA:

Uvijek kasniš na volontiranje!

Zadnja 3 puta uočila sam da na volontiranje kasniš oko 15 minuta.

- Mora biti usmjerena na PONAŠANJE (specifična), a ne na LIČNOST (opća):

Ti si tako neodgovorna!

Kasniš na volontiranje i našim je korisnicima teško čekati te.

- Namjera mora biti POMOĆ i RAZUMIJEVANJE

Želim znati zbog čega kasniš na aktivnosti, radi li se o tvom rasporedu ili nekim drugim okolnostima?
Mogu li ti nekako pomoći?

- Mora biti PRAVODOBNA

Gledam te od prvog dana kako stalno kasniš na volontiranje i do zadnjeg dana se ništa nije promijenilo.

Primijetila sam da si zakasnio na prva dva susreta s korisnicima i htjela bih s tobom razgovarati o tome kako se to više ne bi ponavljalo

Načini vrednovanja i nagrađivanja volontera

Neformalni način:

- Jednostavno kažite “hvala”.
- Prosljedite volonteru informaciju koja bi mu mogla biti od interesa.
- Organizirajte zajednički obrok, druženje, izlaske ili proslave.
- Poklonite karte za kino, kazalište, sportski događaj ili kakvu drugu manifestaciju koju voli.
- Nagradite ga majicom, rokovnikom, torbom... organizacije ili malim poklonom.
- Čestitajte rođendan i blagdane koje slavi.
- Pružite mu priliku da ispriča svoje iskustvo u medijima.
- Primijetite ako nešto ne valja i ponudite razgovor... ili samo otvoreno uho. Uključite volontera u donošenje odluka o poslu koji radi.
- Podržite volontera u pokretanju neke nove inicijative.

Formalni način

- Odajte javno priznanje i dodijelite zahvalnicu.
- Ponudite sudjelovanje na edukaciji od interesa za njega, na trošak organizacije.
- Napišite pismo preporuke.
- Posvetite posebnu pažnju izradi potvrde o volontiranju ili potvrde o kompetencijama stečenim volontiranjem.
- Ponudite članstvo u udruzi.
- Nominirajte volontera za neku od volonterskih nagrada.

Opis posla volontera

- **Naslov pozicije:** precizan, kreativan

1.: Asistent u dramskoj igraonici

2.: Volonter - Šetač pasa

- **Mjesto i period / vrijeme volontiranja:** rad kod kuće, u uredu, na “terenu” i sl.; okviran broj sati, period volontiranja, fleksibilnost pozicije.

1.: Rad u dramskoj radionici u prostoru udruge “Osmijeh za sve”, dva puta tjedno u trajanju od dva sata, u razdoblju od 15. lipnja do 15. kolovoza.

2.: U prostorima skloništa za pse Dumovec, jednom tjedno po 2 sata, neograničena mogućnost volontiranja.

- **Ciljevi i učinak posla:**

1.: Poboljšati provođenje slobodnog vremena djece iz obitelji niskog socioekonomskog statusa za vrijeme školskih praznika.

2.: Poboljšati kvalitetu života, fizičku dobrobit i socijalizaciju pasa smještenih u skloništu Dumovec, čime se povećava vjerojatnost njihovog udomljavanja.

- **Sadržaj posla i odgovornosti**

1.: Pomaganje voditelju dramske igraonice u pripremi materijala i prostora za rad, aktivno sudjelovanje u aktivnostima u radionici, vođenje evidencije djece koja dolaze na igraonicu.

2.: Preuzimanje psa iz boksa, šetanje psa u trajanju od najmanje sat vremena, vraćanje psa u boks.

- **Potrebna znanja, vještine, iskustva i kvalifikacije:**

1.: Formalno ili neformalno iskustvo rada s djecom, poželjno iskustvo rada ili sudjelovanja u dramskim aktivnostima, dobre komunikacijske i organizacijske vještine, pozitivan stav.

2.: Dobra volja, malo slobodnog vremena, sklonost radu sa životinjama.

- **Dobrobiti za volontere** : mogućnost sudjelovanja na edukacijama, razvijanje različitih kompetencija, korištenje ureda udruge, mjesto za parkiranje...

1.: Edukacija o dramskim tehnikama u radu s djecom i grupnom radu, mogućnost uključivanja u redovan program dramskih radionica, korištenje ureda udruge, užina.

2.: Edukacija o timarenju pasa, mogućnost sudjelovanja na edukaciji o odgoju i socijalizaciji pasa te mogućnost sudjelovanja u svim druženjima i akcijama koje organizira Sklonište.

- **Plan uvođenja u posao i edukacija:**

1.: Prije početka volontiranja s volonterima se obavlja orijentacijski razgovor te edukacija o dramskim tehnikama i grupnom radu.

2.: Prije početka volontiranja s volonterima se obavlja orijentacijski razgovor te edukacija o radu skloništa Dumovec i timarenju pasa.

- **Supervizija i evaluacija rada:** tko prati i podržava volontera u njihovu radu, načini izvještavanja te načini procjene ostvarenih rezultata.

1.: Volonterov rad prati koordinator volontera i voditelj dramske radionice, a osigurana je individualna i grupna supervizija. Na kraju volontiranja volonter sam procjenjuje svoj rad te ga procjenjuju i korisnici i voditelj dramske radionice.

2.: Volonterov rad prati koordinator volontera i djelatnici Skloništa, a moguće su individualne konzultacije i podrška. Volonter nakon svakog dolaska upisuje vrijeme koje je proveo na volontiranju i svoja zapažanja o psima.

- **Datum:**

1. lipnja 2015.

VOLONTIRANJE U IOŠ SLATINA

- Edukacija za voditelje
- Osnivanje Volonterskog kluba
- Izrada godišnjeg plana rada Volonterskog kluba
- Oglašavanje i organizacija radionica i aktivnosti Volonterskog kluba
- Vrednovanje i nagrađivanje članova Volonterskog kluba

Edukacija Volonterskog centra Zagreb „Menadžment volontera i osnivanje volonterskih klubova u osnovnim i srednjim školama”



Osnivačka skupština Volonterskog kluba Industrijsko-obrtničke škole Slatina



3 , 2 , 1 :
KREIRAJ ,DIZAJNIRAJ - VOLONTIRAJ !!!



PROVEDI DAN NA ZABAVAN NAČIN.
DODAJ SVOM ŽIVOTU ZAČIN!

VOLONTERSKI KLUB IOŠ SLATINA

JAVI SE U ŠKOLSKU KNIŽNICU I

UČLANI SE I TI

U ŠKOLSKI VOLONTERSKI KLUB!!!



Aktivnosti i radionice Volonterskog kluba



Humanitarni buvljak



Posjet i darovanje igračka Udruzi osoba s intelektualnim teškoćama Vretenac, Slatina



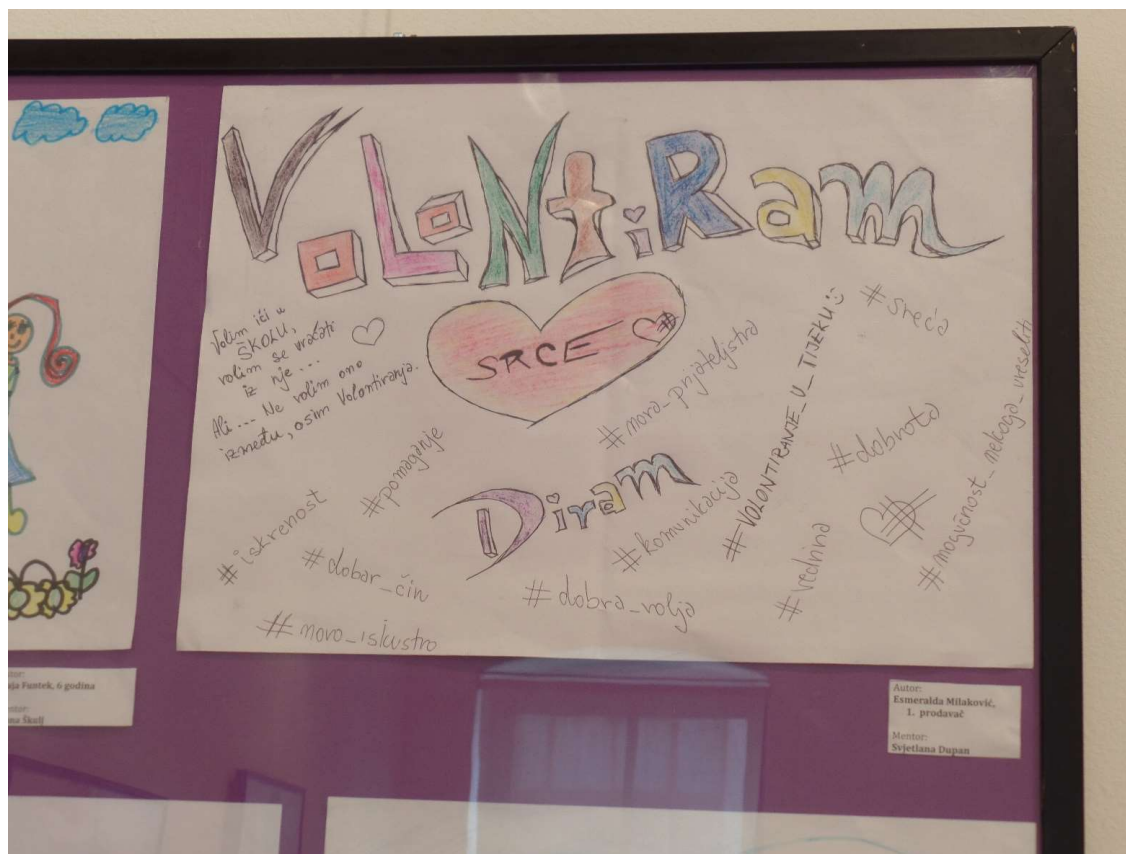
Posjet volontera – frizera Volonterskog kluba Domu za starije i nemoćne „Zdenka“ Slatina



Upis u Registar dobrovoljnih davatelja krvotvornih stanica Zaklade Ane Rukavine



Zavičajni muzej- likovni natječaj



Dravska priča



VOLONTERSKI KLUB IOŠ SLATINA 2017./2018.

- 15 volontera, članova kluba
- 1175 volonterskih sati
- 16 radionica i mnoštvo aktivnosti
- 153 učenika, sudionika u aktivnostima