



Vodnik

po prostovoljstvu

SLOVENIJA



Kontakt

01 430 12 88
info@filantropija.org

Publikacija je nastala v okviru projekta STIRE: SPODBUJANJE INTEGRACIJE PRESELJENIH BEGUNCEV. Projekt financira Sklad za azil, migracije in vključevanje Evropske unije. Vsebina publikacije predstavlja zgolj stališča avtorja, ki je zanjo izključno odgovoren. Evropska komisija za uporabo vsebovanih informacij ni odgovorna.



Kazalo

Uvod	4
Ciljne skupine in vsebina	6
1 . Prostovoljstvo	7
Zakaj prostovoljiti?	7
Želite med prostovoljce?	8
Kaj bi radi dosegli s prostovoljskim delom?	8
Kje vse lahko prostovoljsko delate?	8
Koliko časa nameniti prostovoljstvu?	8
Prostovoljsko delo v tujini?	8
Kje iskati priložnost za prostovoljsko delo?	9
Kje lahko opravljate prostovoljsko delo?	9
Kako ravnati kot prostovoljec	10
Nadomestilo za delovno aktivnost	11
Izkušnje in primeri migrantskih prostovoljskih pobud v Sloveniji	12
Izkušnje prostovoljcev	14
2 . Organizacija	15
Prej	16
Med	16
Potem	17
Ovire za prostovoljstvo	18
Upravljanje raznolikosti	19
Ključni koraki	20
3 . Komunikacija	21
Literatura	23

Vodnik

po prostovoljstvu

Uvod

Migranti¹ izgubijo svoj socialni in človeški kapital, ko se preselijo in ustalijo v novi državi, kjer se jezik in kultura razlikujeta od njihovih. S pomočjo prostovoljstva migranti lahko vnovič pridobijo socialni in človeški kapital, kar jim prinese številne koristi.

Človeški kapital obsega veščine in znanja, ki jih pridobimo s formalnim in neformalnim učenjem. Migranti se pogosto soočajo s težavami pri prenosu svojega znanja na trg dela države gostiteljice².

Ta kapital lahko okrepijo s prostovoljskim delom, saj jim omogoča neformalno pridobivanje novih znanj ter seznanjanje z delovno kulturo države gostiteljice.

Prostovoljsko delo je delo, ki ga posameznik v povprečju dve do štiri ure mesečno po svoji svobodni volji in brez pričakovanja materialnih koristi zase, opravlja v dobro drugih ali v splošno korist.

Prostovoljno delo lahko opravljamo na neformalen način, kamor spadajo vse neorganizirane oblike pomoči ter organizirano, v okviru prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom.

Socialni kapital na drugi strani gradimo z globljim povezovanjem med ljudmi in olajša učenje ter uporabo veščin in znanj; spodbuja torej aktivno in trajnostno učenje. Povezovanje, zaupanje in skupne vrednote socialnega kapitala obudijo naše človeške vrednote, veščine, sposobnosti in znanje. Ta kapital izhaja iz učinkovite komunikacije.

¹ V tem tekstu vsaka oseba, ki ni državljan Evropske unije po čl. 20 (1) PDEU, in ni oseba, ki uživa pravico do prostega gibanja, veljavno v Evropski uniji, kot je opredeljena v čl. 2 (5) uredbe (EU) 2016/399 (Zakonik o schengenskih mejah).

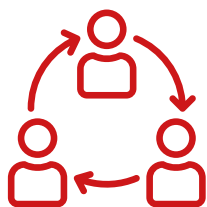
² Prenosljivost človeškega kapitala je odvisna od podobnosti med državami gostiteljicami in državami izvora na področju izobraževanja in trga dela (Basilo & Bauer, 2010).

Na socialnem kapitalu temelji tudi socialna infrastruktura – preplet fleksibilnih mrež, ki sestavljajo naše življenje in zajemajo dom, delo, učenje prosti čas in javno življenje. S tem svetu pokažemo, kdo smo in kakšni smo³.

Za vključevanje priseljencev v družbo države gostiteljice, so ključnega pomena prostovoljsko delo, sodelovanje v družbenem življenju ter združenja migrantov, pa tudi organizacij, ki jim nudijo pomoč⁴.

Zdi se, da zanemarjamo pomen prostovoljcev, ki s prostovoljskim delom gradijo svoje znanje in sposobnosti. To je namreč pomemben korak k trajnostnemu zaposlovanju.

Osebni razvoj terja krepitev ključnih sposobnosti, kot so komunikacijske, organizacijske in timske veščine ter številne druge tako imenovane mehke veščine, ki jih mnogokrat pridobimo neformalno.



K vodniku pristopamo z gledišča skupnosti, saj verjamemo, da lahko zgradimo družbo, v kateri bodo ljudje imeli koristi od medsebojne izmenjave idej, znanja in izkušenj. Prostovoljstvo v tem primeru ponuja priložnost za sodelovanje v lokalni civilni družbi, delo in druženje z domačini iz različnih okolij, spoznavanje sistemov in kulture družbe gostiteljice, koristno uporabo veščin ter pridobivanje novih znanj, ki bi lahko olajšale aktivno udeležbo na trgu dela.

³ Falk, I. (2000). Human Capital and Social Capital: What's the difference? *Adult Learning Commentary*, (28). <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>

⁴ Marelli, P. (2017). Solidarietà e impegno civico. Quando fare volontariato è un esercizio di cittadinanza. *Vdossier*, (2). <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civicoquando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

Ciljne skupine in vsebina

Vodnik je namenjen:

- organizacijam, ki se ukvarjajo z raziskavami, vključevanjem, usposabljanjem, podporo in vrednotenjem dela prostovoljcev ter
- potencialnim prostovoljcem, ki se želijo vključiti v prostovoljske dejavnosti.

Razdeljen je na tri dele:

1. Prostovoljstvo

Prvi del se osredotoča na prostovoljca: predstavlja večino izzivov in ciljev, ki čakajo prostovoljca pri opravljanju prostovoljskega dela, ter navaja različne vrste prostovoljskih dejavnosti in priložnosti za migrante. Poleg tega ponuja praktične informacije z nasveti o prostovoljskem delu.

2. Organizacije

Drugi del podrobneje opisuje prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom (v nadaljevanju prostovoljske organizacije), ki so pripravljene vključevati migrante kot prostovoljce. Vsebuje seznam nalog, ki jih mora organizacija upoštevati, preden sprejme prostovoljca - migranta, med njegovim udejstvovanjem ter tudi potem, ko se njegovo prostovoljstvo konča.

Poglavje Upravljanje raznolikosti (glej poglavje) se osredotoča na obvladovanje različnosti, s čimer se lažje izognemo nesporazumom ter podpremo komunikacijo in sodelovanje, ki zagotavljata vključujoče okolje.

3. Komunikacija

Vodnik vsebuje tudi poglavje, ki obravnava komunikacijo. V njem najdete primere dobrega in učinkovitega sporazumevanja ter konstruktivnega razreševanja težav, ki se lahko pojavijo pri sporazumevanju med ljudmi z različnimi kulturnimi in družbenimi ozadji.



1. PROSTOVOLJSTVO

Zakaj prostovoljiti?

- **Pomoč drugim:** vsakdo lahko nekaj svojega prostega časa nameni pomoči potrebnim. Brez dvoma imate znanje, izkušnje in veščine, s katerimi lahko prispevate k izboljšanju življenja drugih in skupnosti.
- **Širjenje obzorij:** prostovoljstvo je lahko dobra izkušnja za spoznavanje različnih kultur in tradicij, učenje jezika, usvajanje novih veščin, spoznavanje novih ljudi iz lokalnega okolja in krepitev svoje vloge v skupnosti.
- **Pridobivanje novih znanj:** naučite se lahko novih veščin in ugotovite, v čem ste dobri, kdo ste, kaj želite in česa ste sposobni. Zagotovo se boste veliko naučili, pa naj gre za nov jezik, spoznavanje delovnega procesa ali novo veščino. Spretnosti, ki jih boste pridobili, vas bodo obogatile in vam koristile v življenju, pri delu in odnosih z drugimi.
- **Zaposlitvene priložnosti:** prostovoljstvo lahko postane odlična priložnost za delo in študij. Navezovanje novih stikov in spoznavanje novih ljudi ustvarjata zelo močne človeške povezave. Medtem ko pomagate drugim, oplemenitite svojo poklicno pot in spoznate, kaj bi radi v življenju počeli oz. kateri poklic bi opravljali.
- **Vključevanje v skupnost:** ko pomagate drugim, niste sami. Ste del skupnosti, to pa pomeni predvsem, da najdete svojo socialno identiteto in se vključite v družbo.
- **Koristna uporaba prostega časa:** če ne veste, kaj bi počeli v prostem času, in se dolgočasite, lahko čas koristno porabite s prostovoljstvom. Tako boste imeli občutek, da počnete nekaj smiselnega in koristnega.

Želite med prostovoljce?

To poglavje ponuja koristne informacije in postopke, s pomočjo katerih lahko ugotovite, »kako najti pravo prostovoljsko priložnost zase.«



Kaj bi radi dosegli s prostovoljskim delom?

Na voljo so različne organizacije in različna prostovoljska dela. Izberemo si tisto, ki ustreza našim vrednotam, interesom. Z vidika vrednot, ciljev in načina dela je bistveno, da prostovoljec čuti naklonjenost do »duha« organizacije, v kateri bo opravljal prostovoljsko delo. Če nimata sorodnih interesov in vrednot, niti organizacija niti prostovoljec ne moreta doseči dobrih rezultatov. Prvi korak: preden začnete s prostovoljstvom, premislite o svojih ciljih, vrednotah, sposobnostih in znanjih - tako praktičnih kot profesionalnih.



Kje vse lahko prostovoljsko delate?

Izbirate lahko med različnimi področji ali delom z različnimi ciljnim skupinami, odvisno od vaših želja, naj bo to ekologija, umetnost, arheologija, družba, odzivanje na nesreče in reševanje, človekove pravice, šport in rekreacija, ranljive skupine, turizem, narava in živali, izobraževanje, zdravje, otroci in mladi, starejši občani, prevajanje, itn.



Koliko časa nameniti prostovoljstvu?

Pri večini prostovoljskih programov je zaželeno, da se prostovoljci v prostovoljsko delo vključijo za dlje časa in delajo vsaj enkrat tedensko, saj tako pozitivno vplivajo na delo organizacije. Splošni pogoji, kot so čas opravljanja prostovoljskega dela, kritje stroškov in trajanje prostovoljskega dela, so odvisni od posamezne organizacije in ljudi, ki jim nudite pomoč.



Prostovoljsko delo v tujini?

Če ste stari med 18 in 30 let, lahko prostovoljsko delo opravljate tudi v tujini, znotraj EU. Vključite se lahko v Evropsko solidarnostno enoto, kjer vam tudi krijejo stroške prostovoljskega dela. Več informacij najdete na www.esse.si in www.voluntariat.si.

Kje iskati priložnosti za prostovoljsko delo?



Informacije od ust do ust

Pridobite informacije od ljudi, ki že imajo izkušnje s prostovoljstvom. Pri prostovoljskih organizacijah, ki vas zanimajo, povprašajte, ali se jim lahko pridružite kot prostovoljci.



Splet

Prostovoljske organizacije imajo svojo spletno stran ali pa jih lahko najdete na družbenih omrežjih. Nekatere imajo na spletu že opisan postopek vključitve v prostovoljsko delo, objavljena prostovoljska dela in kontaktno osebo.



Prostovoljske pisarne in Slovenska mreža prostovoljskih organizacij

Naročite se na novice Slovenske mreže prostovoljskih organizacije ali obiščite najbližjo prostovoljsko organizacijo (v večjih mestih). Tam lahko izveste tudi za prostovoljska dela, ki jih ponujajo druge organizacije.

Kje lahko opravljate prostovoljsko delo?

- **Slovenska filantropija**, Cesta Dolomitskega odreda 11, 1000 Ljubljana, Tel: 01 430 12 88, E-pošta: info@filantropija.org, Partizanska cesta 29a, 2000 Maribor, Tel: 051 730 492, Spletna stran: <https://www.filantropija.org/>
- **Društvo Odnos**, Einspielerjeva ulica 6, 1000 Ljubljana, Tel: 041 552 628, E-pošta: drustvoodnos@gmail.com, Glavni trg 17b, 2000 Maribor, 3. nadstropje, Tel: 031 773 227, Spletna stran: <https://www.odnos.si/>

Slovenska filantropija koordinira Slovensko mrežo prostovoljskih organizacij, ki je predstavljena na www.prostovoljstvo.org, kjer lahko izbirate med številnimi prostovoljskimi organizacijami z različnih področij, ki objavljajo svoje trenutne potrebe po prostovoljskem delu.

Tam si lahko ogledate, pri katerih organizacijah lahko sodelujete kot prostovoljci ali kakšno prostovoljsko delo lahko opravljate. V bazi podatkov o trenutnih priložnostih za prostovoljce (Posredovalnica prostovoljskih del) lahko iščete po področjih, ciljnih skupinah ali organizacijah, s katerimi želite sodelovati. Prostovoljska dela, primerna za tujce (predvsem zaradi jezika), so označena. Če v Posredovalnici prostovoljskih del ne najdete primerne dela, si lahko pomagate tudi z Iskalnikom organizacij, kjer so opisane posamezne organizacije, navedeni pa so tudi kontaktni podatki oseb, na katere se lahko obrnete po informacije, ali trenutno potrebujejo nove prostovoljce.

Kako ravnati kot prostovoljec?

Da bi imeli kot prostovoljec kar najboljšo izkušnjo, pred začetkom prostovoljstva upoštevajte naslednje nasvete:



Komunikacija

Najprej se pogovorite z izbrano prostovoljsko organizacijo in povprašajte o njihovih trenutnih potrebah po prostovoljcih, vrsti prostovoljskega dela, času opravljanja prostovoljskega dela, morebitnih dodatnih izobraževanjih za prostovoljce pred pričetkom dela in drugih vidikih prostovoljskega dela. Jasno izrazite svoja pričakovanja in bodite od vsega začetka odkriti in iskreni. Pomembno je, da se pozanimате, kakšna so pravila (na primer zaščita prostovoljca ali politika glede varstva podatkov) in predpisi organizacije. Zelo pomembno je tudi, da se med prostovoljskim delom pogovorite tudi o morebitnih težavah, ki se lahko pojavijo, ali o čemer koli, s čimer niste zadovoljni. S koordinatorjem ali mentorjem prostovoljcev pri organizaciji bodite v rednih stikih.



Zaveza

Zavezanost pomeni, da upoštevate dogovorjeni urnik prostovoljskega dela, prihajate pravočasno in kar najbolj produktivno izpolnite dodeljene naloge. Pomembno je, da ste pri delu proaktivni. Vsaka organizacija ima svoja pravila, ki jih prostovoljci morajo upoštevati: naredite samo tisto, za kar ste se dogovorili. Držite se časovnih dogovorov, kajti ljudje, ki jim nudite pomoč, in organizacija se na vas zanašajo. Z vsemi ravnajte spoštljivo in korektno, ne glede na njihove okoliščine in položaj.



Spoštljivost

Prav zaradi kulturne raznolikosti je svet tako zanimiv. Med opravljanjem prostovoljskega dela ne pozabite, da ste v drugačni kulturi in da ji izkažete spoštovanje. Pri kulturi ne gre za pravilno ali napačno, temveč samo za razlike. Prostovoljstvo je lahko odlična priložnost za spoznavanje kultur in tradicij ter za učenje jezika, razvijanje novih znanj in srečevanje ljudi z vsega sveta.

Dodatek za delovno aktivnost


V Sloveniji lahko prostovoljci, ki so upravičeni do denarne socialne pomoči, prejmejo določena sredstva. Upravičeni so do dodatka za delovno aktivnost, ki osnovno denarno socialno pomoč poveča za 26 %.

Dodatek za delovno aktivnost je namenjen spodbujanju ljudi k delu v času brezposelnosti ali ohranjanju zaposlitve. Dodatek za delovno aktivnost je torej le del denarne socialne pomoči in ne samostojna ugodnost.

Dodatek se odobri pod naslednjimi pogoji:

- Organizacija, s katero je prostovoljec sklenil dogovor o prostovoljskem delu, mora biti vpisana v vpisnik prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom pri AJ PES (preverite pri organizaciji);
- Prostovoljsko delo je treba opravljati vsak mesec.

Pri oddaji vloge za denarno socialno pomoč pri pristojnem Centru za socialno delo (CSD) prostovoljec predloži kopijo dogovora o prostovoljskem delu. Prostovoljci, ki že prejemajo denarno socialno pomoč, morajo o spremembi obvestiti CSD. Izpolniti morajo prijavni obrazec in kopijo dogovora o prostovoljskem delu predložiti pristojnemu Centru.

 **POMEMBNO:** Od januarja 2020 Centri za socialno delo postopoma uvajajo obvezno mesečno poročanje o številu opravljenih ur. Prostovoljec mora na predpisanem obrazcu, ki ga dobi na CSD, do 8. v mesecu prinesiti potrdilo organizacije o številu opravljenih prostovoljskih ur v preteklem mesecu.

Upoštevajte, da se vsaka zloraba kaznuje z odvzemom dodatka in prekinitvijo pravice do denarne socialne pomoči.

Izkušnje in zgledi migrantskih prostovoljskih pobud v Sloveniji

Na Slovenski filantropiji smo v okviru projekta **Spoznajmo se** pomagali beguncem pri vključevanju v slovensko skupnost. Projekt je podprl skupino mladih Eritrejcev, živečih v Sloveniji, ki so z aktivnim udejstvovanjem pomagali svoji skupnosti (drugim Eritrejem in beguncem) pri navezovanju tesnejših stikov med begunci in lokalnimi prebivalci.

Mladi Eritrejci so kot prostovoljci organizirali devet potovanj po Sloveniji, pa tudi tradicionalno praznovanje eritrejskega novega leta.

Projekt je najgloblji vtis naredil na prosilce za azil in begunce, saj so tako spoznali slovensko raznolikost ter kulturno in naravno dediščino. Bili so zelo presenečeni nad zakladi, ki jih premore Slovenija, pri čemer so se identificirali z okoljem, v katerem živijo, in prevzeli večjo odgovornost zanj (eden od prosilcev za azil je ob deportaciji dejal, da zapušča »najlepšo in najbolj prijazno« državo na svetu; vrnil se bo takoj, ko bo uredil dokumente).

Učinek je bil tako velik prav zato, ker so mladi prostovoljci sami organizirali prireditve. Pri tem so se tudi izjemno veliko naučili, saj so z vsako dejavnostjo postajali bolj samostojni. Poleg tega so lokalnim prebivalcem predstavili svoje zgodbe. Ti so dobili močno sporočilo, da so begunci pripravljeni narediti korak proti Slovincem in da jim morajo tudi Slovenci stopiti korak bližje.

Drug zelo dober zgled prostovoljstva je društvo **Mariborska kolesarska mreža**, ki vsak petek organizira delavnice popraviljanja koles, na katerih si lahko vsak popravi kolo. Migrantom v prvi vrsti nudi možnost, da staro kolo usposobijo za uporabo, s čimer ne dobijo zgolj priložnosti za komuniciranje z lokalnim prebivalstvom in koristno porabo svojega časa, temveč si lahko tudi popravijo kolo, ki jim omogoča mobilnost v lokalnem okolju.

Redni dogodki in koristna poraba časa so številne migrante prepričali, da so se odločili postati prostovoljci. Naučili so se popravljanja koles in zdaj pri popravilu pomagajo drugim, predvsem lokalnim prebivalcem.

Prostovoljska pobuda migrantov je prinesla nekaj koristnih in prepotrebni orodij, kot je slovensko-arabski slovar, ki obiskovanje pouka olajša tako za migrantske otroke kot za njihove učitelje, ki najpogosteje niso usposobljeni za delo z otroki, ki ne govorijo lokalnega jezika.

Številne zglede prostovoljstva ponujajo migranti sami. Ker ne želijo biti brezdelni, se na lastno pobudo pridružijo organizacijam, kjer lahko ponudijo svoje prepotrebno znanje – prevajanje iz svojega, v Sloveniji navadno neobičajnega jezika. Pomagajo na različne načine: v šolah, ko se migrantski otroci začnejo vključevati v pouk, pri zdravniku, v organizacijah pri dejavnostih in drugje. Čedalje pogosteje pa se odločajo tudi za druge vrste prostovoljskih del. Preko prostovoljskega dela so nekateri migranti dobili tudi zaposlitev.

Izkušnje prostovoljcev

»Če komu pomagam, se počutim dobro, zato ljudem pomagam. To je prostovoljstvo in to pomeni, da se zavežem drugim ljudem. Prostovoljstvo je zame sprostitev. Ni samo za ljudi, ki jim pomagam, je tudi zame ... Da se dobro počutim. Deležen sem spoštovanja od vseh. Dobro mi je, ko vidim, da sem nekomu pomagal.«

Begunec iz Eritreje, 24 let, dela s starejšimi

»Za prostovoljstvo sem se odločil, ker rad pomagam drugim. Zelo pomembne so mi tudi izkušnje, ki jih pri tem dobim. Prevajam iz arabščine. V veliko zadovoljstvo mi je, da lahko pomagam arabsko govorečim razumeti novo situacijo.«

Begunec iz Iraka, 19 let, prevajalec za arabski jezik

»Prostovoljec sem zato, da lahko pomagam in da izboljšam svoje znanje jezika. Na Filantropiji sem prostovoljec, ker mi je tukaj všeč in ker se tukaj dobro počutim.

Kot prostovoljec pomagam v pisarni, pri varstvu otrok, pri spremstvu, pri prevajanju (kaj manjšega, ustno), pomagal sem tudi pri selitvi.«

Begunec iz Sirije, 20 let, različna prostovoljska dela



2. ORGANIZACIJA

Ob prostovoljskem delu pri organizaciji lahko prostovoljci začutijo, da so del nove resničnosti, da se osebno razvijajo in da dobijo priložnost pomagati drugim. S tem ustvarijo »krog solidarnosti«, v katerem bodo tisti, ki so pomoč prejeli, pomagali drugim in obenem sebi.

To poglavje je sestavljeno iz treh delov, ki se nanašajo na obdobje pred prostovoljsko izkušnjo, na izkušnjo samo ter na obdobje po njej. Nasveti so namenjeni mentorju prostovoljcev.

Da bi čim bolj izkoristili prispevek prostovoljcev in strokovnega osebja, izboljšali kakovost in družbeni vpliv organizacij ter da bo prostovoljsko delo resnično pomenilo osebno rast, je treba sprejeti strategije in orodja za vodenje prostovoljcev. Na ta način lahko:

- upoštevamo želje prostovoljcev in potrebe organizacije;
- jasno opredelimo značajske poteze prostovoljca, potrebne za določeno nalogo;
- razumemo motivacijo, na podlagi katere se prostovoljci odločajo za prostovoljsko delo, da bi jih v primeru, da izgubijo motivacijo, spet lahko pritegnili;
- spodbujamo vključevanje prostovoljcev v organizacijo in zbudimo občutek odgovornosti;
- v celoti izboljšamo delo organizacije.

Za čim bolj pozitivne izkušnje prostovoljca naj organizacija določi mentorja prostovoljcev, ki prostovoljca spremlja pri delu. Ta poskrbi za podporo med uvajanjem, spremlja njegovo delo in mu pomaga pri premagovanju vseh težav ali izzivov, s katerimi se srečuje. Mentor naj bo za prostovoljca ključna oseba. Prostovoljcu nudi osebno podporo. Znati mora poslušati in je kot oseba zanesljiv, pozoren, razumevajoč itn.

Prej

Treba je:

- določiti prostovoljska dela, ki jih lahko opravljajo migranti,
- prepoznati predhodne veščine in znanja, potrebne za prostovoljsko delo,
- določiti cilje za usmerjanje prostovoljcev, prepoznati sposobnosti in dosežke prostovoljca,
- določiti cilje glede pridobljenih znanj ali sposobnosti prostovoljca,
- pripraviti načrt vključevanja prostovoljcev (usposabljanje, mentorstvo itn.),
- izdelati časovni raspored,
- pripraviti gradiva,
- še pred začetkom prostovoljstva uskladiti logistiko (lokacija, prevoz).

Opomba: za prostovoljca naj bo na njegovi poti odgovorna posebej za to določena oseba. Prepričajte se, da imajo prostovoljci migranti kontaktno osebo, s katero se lahko posvetujejo, če imajo kakršna koli vprašanja v zvezi s svojim prostovoljskim delom.



Med



Gostoljubno okolje

Priporočljivo je, da prostovoljska organizacija ustvari prijazno okolje, prostovoljca poveže z drugimi prostovoljci in omogoči izmenjavo izkušenj.

Dogovori

Dogovori med prostovoljcem in prostovoljsko organizacijo morajo biti določeni že na začetku prostovoljskega dela, da ne bi prišlo do nesporazumov (npr. glede časa ali kraja opravljanja prostovoljskega dela). Poleg tega je treba prostovoljcem zagotoviti jasne in izčrpne opise vlog, predpisov, sprejetih dogovorov ter mehanizmov za pritožbe.

Poslanstvo in cilji organizacije

Jasno razložite poslanstvo in cilje svoje organizacije in prostovoljce seznanite z njihovimi nalogami in vlogami.

Natančno opredeljene vloge in naloge

Pomembno je, da vsem prostovoljcem ponudite enake možnosti usposabljanja kot zaposlenim, zlasti kadar oboji delujejo v istem okolju ali izvajajo podobne dejavnosti.

Podpora in mentorstvo za prostovoljce

Prostovoljsko delo je lahko naporno in zahtevno. Prostovoljce morate pri prostovoljskem delu podpirati. Poskrbite, da se redno srečujete in organizirate mentorske sestanke ter prostovoljcem tako ponudite vso potrebno podporo za delo.

Potem

OCENA



Po koncu prostovoljskega dela skličite sestanek mentorja prostovoljcev pri organizaciji in prostovoljca, na katerem naj si izmenjata informacije, mnenja ter osebne vtise o celotni izkušnji.

Če prostovoljec z organizacijo sodeluje dlje časa, je priporočljivo, da organizirate redne mentorske sestanke, na katerih ocenite njegovo delo in mu nudite pomoč.

NADALJNI KORAKI



Individualno svetujte prostovoljcu glede njegovega nadaljnjega prostovoljskega dela pri organizaciji. Ob koncu prostovoljskega dela naj si mentor ter prostovoljci vzamejo čas, da med seboj delijo izkušnje, razmišljanja in informacije, ki bodo prostovoljcem pomagala pri nadaljnjem prostovoljskem delu in morda tudi zaposlitvi.

POTRDILO



Po koncu prostovoljstva lahko organizacija izda potrdilo, ki dokazuje, da je prostovoljec opravljal prostovoljsko delo. Potrdilo naj vključuje osebne podatke prostovoljca, število opravljenih prostovoljskih ur, obdobje opravljanja in kratek opis prostovoljskega dela. Na prošnjo prostovoljca je organizacija potrdilo dolžna izdati.

Ovire pri vključevanju v prostovoljsko delo

To, da se migranti redko odločajo za prostovoljsko delo, je lahko posledica naslednjih dejavnikov:

- Jezik: Zaradi nepoznavanja ali slabega poznavanja lokalnega jezika migranti pogosto nimajo dovolj zaupanja vase, da bi se udeleževali v skupnosti ali opravljali prostovoljska dela. Res je namreč, da je za večino prostovoljskih nalog potrebno vsaj osnovno znanje slovenskega jezika.
- Migranti pogosto niso seznanjeni z možnostjo prostovoljskega dela, ker nimajo informacij o dejavnostih, v katere se lahko vključijo.
- Migranti pogosto nimajo informacij o načinu dela prostovoljskih organizacij (tj. o postopkih izbire, času, možnostih izobraževanja in odgovornosti) in se zatoneradi odločajo za sodelovanje.
- Migranti pogosto zmotno mislijo, da prostovoljsko delo vzame veliko časa in energije. Nekateri preprosto nimajo ekonomskih ali socialnih možnosti (npr. težave pri urejanju otroškega varstva), da bi se udeleževali kot prostovoljci. Dejstvo pa je, da številne organizacije povrnejo potne stroške, prostovoljci pa pomoči drugim v povprečju namenjajo od 2 do 4 ure na mesec.
- Nekatere organizacije zahtevajo posebna znanja in osebne značilnosti, zato nemara niso primerne za vse migrante.
- Migranti imajo lahko enako kot lokalni prostovoljci predsodke glede dela z ljudmi iz različnih kultur in težave pri premagovanju ovir.
- Pri opravljanju prostovoljskega dela lahko pride do poškodbe: nekatere prostovoljske organizacije v Sloveniji zavarujejo svoje prostovoljce za primer nesreče (nezgodno zavarovanje). Vendar to zavarovanje ne krije celotnega zdravstvenega zavarovanja, temveč le stroške, ki nastanejo, če se prostovoljec poškoduje med prostovoljskim delom (v primeru invalidnosti in smrti).
- Status migranta še ni urejen: migranti lahko opravljajo prostovoljsko delo ne glede na status.
- Uradniki, prostovoljske organizacije in agencije, ki spodbujajo prostovoljstvo, pogosto ne pomislijo na to možnost ali pa ne verjamejo, da bi lahko bili migranti prostovoljci⁵.
- Nevladne organizacije premalo truda vlagajo v diverzifikacijo izvajalcev prostovoljskega dela, ki bi migrantom prinesla več priložnosti za aktivno sodelovanje v vseh vidikih dela prostovoljskih organizacij.
- Šibka finančna stabilnost prostovoljskih organizacij, ki si ne morejo privoščiti izkušenih in usposobljenih kadrov, ki bi vodili prostovoljsko delo in prostovoljce.
- Migrantske organizacije, lokalna in državna uprava ter organizacije, ki vključujejo in promovirajo prostovoljstvo, ne storijo dovolj, da bi povečale povpraševanje in ponudbo za vključevanje migrantov v prostovoljsko delo, s čimer bi izboljšale možnosti za njihovo socialno in ekonomsko vključenost.

⁵ Münz, 2006; Schugurensky, 2005; Wilson & Lewis, 2006

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI⁶

Upravljanje raznolikosti organizaciji omogoča, da večjo učinkovitost in zastavljene cilje doseže tako, da v delo vključuje prakse obravnavanja in podpore raznolikosti. Raznolikost je zelo širok pojem, ki ga je treba obravnavati z veliko mero previdnosti. Vsak posameznik po svoje dojema stvari in ima drugačen pogled na svet. Pri človeških odnosih univerzalnega pristopa ni, saj so si ljudje po stališčih in vedenju različni.

Zakaj je raznolikost pomembna?



Raznolikost spodbuja inovacije in ustvarjalnost, izboljšuje procese reševanja problemov in ustvarja okolje za nove ideje.

Raznolikost zmanjšuje konflikte med skupinami in izboljšuje sodelovanje na delovnem mestu. Poleg tega sodelovanje pripomore k odpravljanju stereotipov in predsodkov do ljudi iz drugačnih kultur.

Cilj upravljanja raznolikosti je vsakemu delavcu omogočiti, da uresniči svoj potencial in pokaže veščine, ki so povezane z njegovim spolom, raso in narodnostjo; upravljanje kulturne raznolikosti⁷ je v samem središču upravljanja raznolikosti. Delavec/prostovoljec, ki se lahko svobodno izraža na delovnem mestu, ima drugačno predstavo o delu in okolju ter je bolj učinkovit in produktiven.

Pomemben korak v procesu uvajanja raznolikosti v organizacijo je sprememba delovne kulture. Proces upravljanja raznolikosti mora ustvariti okolje, v katerem lahko vsak član organizacije uresniči svoj potencial in obenem ohranja svoje kulturne vrednote. Cilj tega procesa ne bi smel biti asimilacija različnih kultur v prevladujočo kulturo, temveč ustvarjanje skupne raznolike kulture.

⁶Upravljanje raznolikosti je termin, ki se uporablja za prakse obravnavanja in podpore več življenjskih slogov in osebnih lastnosti znotraj določene skupine. Dejavnosti upravljanja raznolikosti vključujejo izobraževanje skupine in zagotavljanje podpore sprejemanju in spoštovanju različnih rasnih, kulturnih, družbenih, geografskih, gospodarskih in političnih okolij. <http://www.businessdictionary.com/definition/diversity-management.html>

⁷UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

Ključni koraki

1.

Pripravite izjavo o pravilih in predpisih, v kateri se jasno zavežete raznolikim človeškim virom in opredelite načine, kako nameravate izboljšati zastopnost migrantov na vseh ravneh.

2.

Poudarite prednosti raznolikih človeških virov in spodbujajte še druge, da si prizadevajo zanje.

3.

Bodite kritični do tradicionalnih praks in postopkov ter dovezetni za raznolikost in nove priložnosti.

4.

Komunicirajte z osebjem in prostovoljci, razvijajte odprto izmenjavo dobrih praks v organizaciji in ponudite priseljenecem možnost, da prispevajo svoj čas, znanje in veščine.



5.

Osebjem na vseh ravneh, tudi vodilnemu kadru, ponudite usposabljanje za delo v multikulturnem okolju.

6.

Omogočite napredovanje migrantov na vodstvene položaje in jim zagotovite dostop do osebne podpore.

7.

Vsem zaposlenim in prostovoljcem omogočite ustrezne delovne pogoje in enake možnosti.

8.

Migrantske organizacije, lokalna in državna uprava ter organizacije, ki vključujejo in promovirajo prostovoljstvo, bi morale storiti vse, da bi povečale povpraševanje in ponudbo za vključevanje migrantov v prostovoljsko delo, s čimer bi izboljšale možnosti za socialno in ekonomsko vključenosti migrantov.



3. KOMUNIKACIJA

Komunikacija med prostovoljcem in organizacijo je ključnega pomena: pomembno je vzpostaviti varno in odprto okolje, v katerem se oseba počuti sprejeta in se lahko iskreno izraža. Ko se srečata dve različni kulturi, lahko namreč pride do nesporazumov.



Po drugi strani pa so za razdiralno komunikacijo, iz katere izhajajo konflikti, značilni:



Pri komunikaciji z ljudmi iz drugega okolja moramo upoštevati, da so v mnogih primerih jezik in drugi elementi sporazumevanja v različnih jezikih in kulturah zelo različni, zaradi česar je komunikacija zahtevnejša.

Med prostovoljskim delom se lahko pojavijo tudi drugi izzivi, na primer priznavanje vloge mentorja prostovoljcev ali izražanje dejanskih pričakovanj prostovoljcev.

Vprašanje priznavanja vloge mentorja prostovoljcev, še posebej, če je mentor ženska, je pogosto povezano s kulturnim poreklom ljudi, običajno pa se razreši s časom in s krepitvijo zaupanja ter vzajemnega spoznavanja. Za izražanje resničnih pričakovanj, motivacije in dvomov, je ključno, da je namen prostovoljskega dela jasno opredeljen. Na primer, udeležbo na tečaju lahko učitelji in slušatelji vidijo različno; učiteljev cilj je usposobiti tečajnike za prihodnje delo, nekateri udeleženci pa morda menijo, da bi jim morali učitelji po tečaju poiskati prosta delovna mesta. Podobno se lahko razlikujejo tudi pričakovanja prostovoljca in organizacije.

Migranti pogosto doživljajo strahove in se počutijo nesposobne, zato neradi izražajo svoja resnična pričakovanja, razpoložljivost in zanimanja.



Mentorji prostovoljcev morajo biti sposobni pokazati tudi spoštovanje do matične kulture in religije posameznika, da se ta ne počuti manjvrednega ali obsojanega. Zaupanje je ključno: brez tega posamezniki neradi pokažejo svoje resnične občutke. Pri tem si lahko veliko pomagajo z mediacijo, saj je njen osnovni namen spodbujanje stikov, izmenjav in interakcij med različnimi kulturami ob upoštevanju raznolikosti.



LITERATURA

Bassilio, L., Bauer, T. (2010). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. Discussion Paper No. 4716.

Falk, I. (2000). Human Capital and Social Capital: What's the difference? Adult Learning Commentary, (28). <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>

Marelli, P. (2017). Solidarietà e impegno civico. Quando fare volontariato è un esercizio di cittadinanza. Vdossier, (2). <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

Münz, A. (2006). INVOLVE - Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. INVOLVE project.

Schugurensky, D. (2004). The tango of citizenship learning and participatory democracy. Lifelong Citizenship Learning, Participatory Democracy and Social Change.

Schugurensky, D., Slade, B., Luo, Y. (2005). "Can volunteer work help me get a job in my field?": On learning, immigration and labour markets. Ontario Institute for Studies in Education. University of Toronto.

UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

Wilson, R., Lewis, H. (2006). A Part of Society Refugees and Asylum Seekers volunteering in the UK, A report based on case studies of ten organisations, Tandem Communications and Research Ltd, Leeds, U.K.



<https://www.suedwind.at/>



<https://patrir.ro/>



<http://www.developmentperspectives.ie/>



<https://www.cms.hr/>



RCT ZAGREB

<http://rctzg.hr/-/en/>



<https://www.filantropija.org/>



<https://cesie.org/>