

Volontiranje ljude čini sretnim

Priručnik za razvoj lokalnog volonterskog servisa



Izdavač: Art Print Banja Luka
OKC Banja Luka
Kralja Petra I Karađorđevića 113-115
78000 Banja Luka
Bosna i Hercegovina
Tel/Fax: +387 (0)51 347 431; 347 432
E-mail: okcbl@okcbl.org
www.okcbl.org

Za izdavača: Milan Stijak
Željko Pauković

Recezent: Danijela Jurić

Autor: Jugoslav Jevđić

Lektor: Maja Bosančić

Grafički dizajn: Željko Mandić

Štampa: Art Print Banja Luka

Tiraž: 200 komada

Priručnik za razvoj lokalnog volonterskog servisa

Banja Luka, juni 2007. godine

Sadržaj:

Uvod – zašto ovaj priručnik?	8
O volontiranju i osnovnim vrijednostima volonterizma	10
Kategorije volontiranja	11
Motivacija volontera	13
Lokalni volonterski programi	15
Lokalni volonterski servis - LVS	16
Razvoj i uspostavljanje lokalnog volonterskog servisa	18
Strukturalni razvoj LVS-a	19
Programski razvoj LVS-a	22
Priznavanje volonterskog rada u okviru LVS-a	28
LVS i partneri	30
Volonteri u zakonu	31
Lokalni volonterski servisi u Bosni i Hercegovini	32

ANEKSI

Pravilnik o radu lokalnog volonterskog servisa	35
Ugovor o dobrovoljnom radu	43
Opis volonterske pozicije	45
Evaluacioni upitnik za volontere	47
Memorandum o razumijevanju i saradnji	50
Prednacrt zakona o dobrovoljnom radu	52
Korištena literatura	60

Priručnik za razvoj lokalnog volonterskog servisa jako dobro daje na uvid zainteresiranim organizacijama kako i na koji način pokrenuti lokalne volonterske programe. U isto vrijeme koristan je i organizacijama koje planiraju pokrenuti lokalni volonterski servis i time koordinirati programe volontiranja u drugim organizacijama u potrebi za volonterima, te i samim organizatorima volonterskih aktivnosti.

U priručniku se jasno prikazuju razlozi za postojanjem lokalnih volonterskih servisa (LVS) i ovog priručnika, daje se uvid u uopćene koncepte i vrijednosti volonterstva, motivaciju samih potencijalnih volontera te se detaljno objašnjava što je to LVS, kako ga razviti, kako priznavati rad volontera. Na samom kraju priručnika objašnjava se veza LVS-a sa potencijalnim partnerima i pravna osnova postojanja.

Uz popis lokalnih volonterskih servisa u Bosni i Hercegovini, ovaj priručnik nudi konkretne primjere pravilnika, ugovora, opisa volonterske pozicije, evaluacijskog upitnika i memoranduma o razumijevanju i suradnji što uveliko olakšava rad bilo koje organizacije zainteresirane za pokretanje LVS-a ili za organiziranje volonterskih aktivnosti i programa u okviru već postojećeg LVS-a.

Priručnik također i informira o situaciji o zakonu o dobrovoljnom radu u BiH, što je prilično rijetka pojava u krugovima nevladinih organizacija u BiH, te time utječe na veću raspoznatljivost mogućeg (prednacrt) zakona i potiče na razmišljanje o istom.

Jedinstvenost ideje, iskustvo autora i izdavača u području, te visoka kvaliteta daju posebnu vrijednost ovom priručniku.

Danijela Jurić
dipl. psiholog
Zagreb, Hrvatska

Uvod – zašto ovaj priručnik?

Bosna i Hercegovina je mlada država koju su u njenoj nedavnoj istoriji potresla mnoga negativna dešavanja. Ta dešavanja su direktno uticala na njenu stabilnost u svakoj oblasti: političkoj, ekonomskoj, socijalnoj.

Danas se zemlja nosi sa velikim problemima. Može se reći da problemi koji postoje upravo u socijalnom sektoru najviše i utiču na razvoj njenog društva. Pored tih problema, evidentni su i oni sa kojima se svakodnevno susreću mladi ljudi, kao što su nezaposlenost, neodgovarajuće obrazovanje i opšta apatija mladih.

Da li volonterizam može doprinijeti rješavanju ovih problema i razvoju našeg društva?

Socijalni sektor u našoj zemlji ima velikih poteškoća kada je u pitanju kvalitetno pružanje usluga svojim korisnicima, što direktno utiče i na samo rješavanje postojećih problema kod socijalno ugroženih kategorija stanovništva. Ove poteškoće su uzrokovane nedovoljnim ulaganjima u socijalni sektor, nedostatkom ljudskih i materijalnih kapaciteta, te često komplikovanom i zahtjevnom administracijom.

S druge strane, i veliki broj omladinskih i drugih nevladinih organizacija koje postoje u našoj zemlji i koje svojim aktivnostima doprinose razvoju našeg društva i rješavanju problema u okviru različitih oblasti (rad sa mladima, ekologija, rad sa osobama sa posebnim potrebama, unaprijeđenje seksualnog i reproduktivnog zdravlja, obrazovanje o ljudskim pravima, itd.), svoj rad u velikoj mjeri zasnivaju na angažovanju volontera i volonterskom radu.

Veliki broj pripadnika našeg društva svojim aktivnim učešćem želi doprinijeti rješavanju postojećih problema, a samim tim i razvoju društva u cjelini. Ovo aktivno učešće najviše se ističe kroz volonterski i humanitarni rad. Pozitivni rezultati ovakvog angažovanja su vidljivi u našem društvu i to preko različitih programa, koje realizuju organizacije i/ili javne institucije, a koji uključuju volonterski rad i volontere. Ovdje navodimo nekoliko primjera, koje ćete sigurno prepoznati u svojoj lokalnoj zajednici: organizovanje kreativnih radionica sa djecom sa posebnim potrebama, prikupljanje pomoći za siromašne porodice, rekonstrukcija ili izgradnja infrastrukture, angažovanje volontera u različitim ekološkim aktivnostima i kampanjama, organizovanje različitih kulturnih manifestacija itd.

Međutim, volonterizam u našoj zemlji se susreće sa problemima koji direktno utiču na njegov razvoj. Problemi se razlikuju u svakoj lokalnoj zajednici, ali postoje i oni koji su jedinstveni za sve, a to su: neodgovarajući rad sa volonterima (odnosno stihijsko angažovanje volontera bez precizno definisanih volonterskih pozicija i programa, te, s druge strane, preforsiranje volontera), nepružanje odgovarajuće podrške volonterima u njihovom radu, česti nesklad između želja i interesovanja volontera i trenutno dostupnih aktivnosti itd.

Pored toga, i javne institucije i omladinske i druge organizacije i udruženja u velikom broju slučajeva se

suočavaju sa problemom - kako regrutovati i motivisati ljude da volontiraju u okviru njihovih aktivnosti i programa? S druge strane, postoji i veliki broj ljudi, koji žele da stave svoje vrijeme i vještine na raspolaganje, ali imaju poteškoća u pronalaženju odgovarajuće volonterske pozicije. Sve su to generalni razlozi koji direktno utiču na (ne)razvijenost volonterizma u lokalnim zajednicama Bosne i Hercegovine.

Ovaj priručnik je nastao na osnovu OKC-ovog dugogodišnjeg rada i stečenog iskustva u radu sa volonterima i kreiranju kvalitetnih volonterskih programa. Pored toga, model koji nudimo putem ovog priručnika – model lokalnog volonterskog servisa – već je svojim rezultatima pokazao da je njegovo postojanje neophodno u svakoj lokalnoj zajednici ako želimo ozbiljnije da se bavimo problemima mladih i društva.

Nadamo se da će vam ovaj priručnik pružiti odgovore na eventualna pitanja, kada su u pitanju organizovan rad sa volonterima i kreiranje kvalitetnih lokalnih volonterskih programa, koji mogu ponuditi konkretne odgovore na probleme i potrebe koji postoje u našim lokalnim zajednicama.

Autor
Jugoslav Jevđić

1. O volontiranju i osnovnim vrijednostima volonterizma

Volontiranje u najširem smislu definiše se kao neprofitna i neplaćena aktivnost kojom pojedinci ili grupe doprinose dobrobiti svoje zajednice ili društva u cjelini. Ova aktivnost se javlja u različitim oblicima - od tradicionalnih običaja uzajamne samopomoći (moba), preko organizovanog djelovanja zajednice u kriznim periodima, sve do pokušaja pomoći u sprečavanju i zaustavljanju sukoba i suzbijanja siromaštva.

Volontiranje je dio istorije gotovo svake civilizacije. Kako počiva na ideji da globalno ne završava, nego tek počinje sa lokalnim, ono zavrijeđuje i posebnu pažnju. Pažnja koja pravilno usmjerena dovodi do širenja pozitivnih ideja i akcija sa lokalnog na istorijski, da ne kažemo civilizacijski nivo.

Volonteri danas igraju važnu ulogu u dobrobiti i napretku u razvijenim zemljama, zemljama u razvoju, kao i unutar nacionalnih ili drugih programa za humanitarnu pomoć, tehničku saradnju i promociju ljudskih prava, mira i demokratije. Ponos i osnova mnogih nevladinih organizacija, javnih institucija, amaterskih i profesionalnih udruženja itd., predstavljaju upravo ljudi koji svoj rad dobrovoljno daju za blagostanje zajednice i društva u kojem egzistiraju.

Treba istaći i da volonterizam ne doprinosi samo društvu i rješavanju problema koji postoje u njemu. Veoma važna karakteristika volonterizma je zasigurno i lični razvoj osobe koja je angažovana kao volonter. Kroz volonterski rad, osobe mogu da

razviju samopoštovanje i poštovanje prema drugima, kao i da primjene svoje vještine i znanja kroz različite tipove volonterskih aktivnosti. Pored toga, oni na ovaj način mogu steći i nove vještine i znanja, koji im kao praktično iskustvo u budućnosti mogu povećati šanse za zaposlenje ili društveno ispunjeniji život. Razna istraživanja sprovedena na ovu temu dokazala su da su osobe koje su volontirale ili još uvijek volontiraju mnogo fleksibilnije, otvorenije, tolerantnije, humanije i osvještenije nego oni koji nisu društveno angažovani. Bitno je da izgradnja upravo ovih pozitivnih vrijednosti među ljudima zasigurno ima dugoročni uticaj – kako na njih same, tako i na razvoj društva u cjelini.

Na kraju, možemo zaključiti da volontiranje ne daje samo doprinos razvoju društva, nego i razvoju pojedinca, tako da ova simbioza nikada ne prestaje, čime volonterizam i volontiranje dobijaju prefiks pozitivne i jedinstvene aktivnosti u našem današnjem društvu, u kojem još preovlađuju iskrivljene vrijednosti.

2. Kategorije volontiranja

Generalno

Kategorije volontiranja se razlikuju na osnovu tipova aktivnosti, korisnika volonterskih usluga, oblasti na koje je volonterski rad fokusiran, te uzrastu volontera ili geografskoj pokrivenosti jedne volonterske aktivnosti.

Postoje različite vrste volontiranja. Neke od njih su podučavanje, pomoć i zbrinjavanje ljudi, a neke su vezane za pitanja životne sredine, administrativni rad, renoviranje i izgradnju infrastrukture, javne kampanje, itd.

U okviru jedne vrste volonterskog programa, volonteri mogu raditi u različitim oblastima ili sa različitim grupama korisnika volonterskih usluga, kao što su marginalizovane grupe, osobe sa posebnim potrebama, mediji, vladine i javne institucije, organizacije koje se bave promocijom i zaštitom ljudskih prava, zdravstvom, životnom sredinom, obrazovanjem, itd.

Volontirati može bilo ko - od djece do starijih osoba. Veoma je važno da se volonterski programi kreiraju u skladu sa uzrastom, iskustvom i znanjem volontera, ali i u skladu sa potrebama korisničke grupe. Takođe je moguće i da cjelokupne porodice volontiraju, ukoliko postoje programi koji podržavaju ovakvo grupno angažovanje i ukoliko same izraze želju za volonterskim radom.

Profesionalna praksa na univerzitetima, profesionalna asistencija, projekti stipendiranja, itd. takođe su vrste volontiranja - ukoliko razmišljamo o korjenima volontiranja. Ali važno je napomenuti da se samo one aktivnosti, koje su slobodnom voljom izabrane

od strane pojedinca, smatraju volonterskim aktivnostima. Pored toga, treba istaći i to da civilna služba mladih ljudi u nekim državama ne ulazi u definiciju volonterskog rada, jer su ljudi u ovom slučaju prisiljeni da biraju između vojne i civilne službe. Dakle, oni nisu svojevrijemno izabrali da volontiraju, već civilnom službom zamjenjuju vojnu obavezu.

Na osnovu mjesta volontiranja..

Volonteri mogu volontirati na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou. Osobe koje volontiraju na lokalnom nivou su one koje volontiraju u svojoj ulici, lokalnoj zajednici ili gradu. Ovi volonteri mogu najviše doprinijeti svojim volonterskim radom, jer su već upoznate sa kulturom, tradicijom i ostalim potrebama i problemima svoje lokalne zajednice. Oni su i motivisani da volontiraju da bi doprinijeli pozitivnim promjenama u svojoj lokalnoj zajednici, jer su oni i prvi i posljednji korisnici tih promjena.

Volonteri takođe mogu volontirati na državnom nivou i to učesćem u volonterskim aktivnostima koje se realizuju u dijelovima zemlje u kojima oni ne žive ili borave. Ovo volontiranje je takođe interesantno, i to zato što volonteri mogu da razmjene pozitivna iskustva i znanja koja donose iz svojih lokalnih zajednica, te ih pri tome pokretati i širiti u drugim lokalnim zajednicama, koje se susreću sa sličnim potrebama i/ili problemima.

Na kraju, volontiranje na međunarodnom nivou je ponajviše fokusirano na vrijednosti interkulturnog učenja i razmjene, razmjenu iskustava i znanja, te

izgradnju međurazumjevanja i prihvatanja različitosti među volonterima, najčešće mladima.

Jedna od ključnih karakteristika svih volontera jeste i njihovo uvjerenje da sve globalne promjene počinju na lokalnom nivou.

Na osnovu vremenskog okvira..

Vremenski okvir volontiranja uključuje dva generalna tipa volontiranja: kratkoročno i dugoročno. Na osnovu nekih postojećih programa (npr. program Evropskog volonterskog servisa, RIVER SEE program, itd.), dugoročnim volonterima se smatraju oni koji na određenim volonterskim aktivnostima volontiraju više od 3 mjeseca u kontinuitetu, a njihov volonterski rad je uglavnom zasnovan na samoodrživim aktivnostima, koje su vezane za određene promjene u zajednici.

Kratkoročni volonteri su angažovani na period do 3 mjeseca ili samo u okviru kratkih aktivnosti organizacija, institucija ili udruženja, kao što su promocije, prezentacije, ljetni volonterski kampovi, itd.

3. Motivacija volontera

Prije nego što se počnemo konkretnije baviti razvojem volonterskih programa i rada sa volonterima, bitno je poznavati motive koji pokreću ljude da volontiraju. Svi volonterski programi se trebaju usmjeriti ka ispunjenju tih motiva, bez obzira da li su u pitanju svi ili samo neki od njih. Ako vaš program nije zasnovan ni na jednom od tih motiva - on neće biti uspješan, jer u samom začetku nećete uspjeti obezbjediti njegovu pokretačku snagu – volontere!

Postoje mnogi razlozi koji pokreću ljude na volontiranje. Različiti volonteri imaju različite razloge, ali oni zbog kojih ljudi najčešće volontiraju su sljedeći:

- ...žele da pomognu drugima, da se osjećaju korisnim, potrebnim i važnim...
- ...posvećeni su određenom cilju i žele da podrže i budu dio onoga u šta vjeruju...
- ...osjećaju hitnost i važnost rješavanja određenog problema u zajednici...
- ...žele da daju zajednici nešto, kao kompenzaciju za ono što su od nje dobili...
- ...imaju dosta slobodnog vremena i žele da prekinu dosadu i monotoniju...
- ...žele da steknu nova znanja i vještine, da se razvijaju i istraže svoje snage...
- ...u mogućnosti su da iskažu sebe kroz volonterski rad i tako dobiju podršku i razumjevanje...
- ...potrebno im je sigurno mjesto na kojem će biti prihvaćeni onakvi kakvi jesu...

- ...žele da unaprijede svoje profesionalno iskustvo i/ili da ga ponude zajednici...
- ...žele da istraže mogućnosti napredovanja u karijeri...
- ...motivisani su kroz kreativan i izazovan rad...
- ...žele da doprinose stvaranju promjena u društvu...
- ...žele da budu dio određene grupe ili zajednice, te tako sretnu istomišljenike i postignu osjećaj pripadnosti...
- ...uživaju u novim prijateljstvima...
- ...volontiranje je zabavno...
- ...žele da putuju, nauče nove jezike i upoznaju druge kulture..

Naravno, postoji još mnogo drugih razloga zbog kojih ljudi volontiraju. Svaki volonter kojeg sretnete može vam ispričati svoje motive. Shvatanje i prepoznavanje motivacije volontera će nam pomoći da razumijemo kako neki ljudi uspijevaju ostvariti svoje ciljeve - bez obzira na prepreke na kojima drugi posrću ili odustaju.

Prilikom kreiranja programa za volontere bitno je znati da ako previše jednostavno i olako prihvatite motive za volontiranje, ti isti programi će sigurno propasti. Osobe ili organizacije koje rade sa volonterima trebale bi biti spremne da zadovolje motive volontera. Na taj način možete omogućiti i različitost volontera koji učestvuju u vašem programu. Negiranje određenih potreba ili motiva može da dovede do razočarenja i

gubljenja pozitivnih uvjerenja o volonterskom radu i njegovom doprinosu, kako na ličnom, tako i na društvenom planu. Zato vas želimo upoznati i sa jednom od teorija o ljudskoj motivaciji, koja može biti korisna osobama i organizacijama/institucijama koji rade sa volonterima u razumjevanju potreba i motiva ljudi uopšte.

Maslov – Hijerarhija potreba

Abraham H. Maslov je uspostavio teoriju motivacije, koja je jedna od najuticajnijih u oblasti psihologije. Ova teorija predlaže shvatanje ljudske motivacije u okviru želje svakog čovjeka da zadovolji jedan ili više od 5 nivoa osnovnih potreba:

1. Fiziološke potrebe – ove potrebe uključuju potrebe za hranom, pićem, spavanjem, zaklonom, toplinom, izbjegavanjem bola, te druge osnovne potrebe za preživljavanjem.
2. Potreba za sigurnošću i zaštitom – psihološke i fizičke potrebe za strukturom i druge potrebe vezane za zaštitu od opasnosti ili prijetnji.
3. Društvene potrebe – uključuju odnose sa drugima, grupni identitet, osjećaj pripadanja kroz prijateljstvo, poznanstvo ili ljubav.
4. Potrebe za samopoštovanjem – odnosno egoističke potrebe, kao što su status, priznanje, dostignuće, smisao za ličnu vrijednost, poštovanje i autonomija.
5. Potrebe za samoispunjenjem – smisao za postizanje svojih punih potencijala i sposobnosti, te lični razvoj.

Ove potrebe su postavljene hijerarhijski, što znači da ukoliko neka niža potreba nije ispunjena - onda

ni osoba neće biti motivisana da zadovolji potrebu višeg reda. Npr. ako osoba ne ispuni svoju potrebu za hranom, onda njena energija neće biti usmjerena ka ispunjenju potreba za samoispunjenjem ili ličnim razvojem, već za osiguranjem obroka.

Jednom kada je zadovoljena neka osnovna potreba, ona više nije izvor motivacije. Nakon toga dolazi slijedeća grupa potreba koju treba ispuniti.

Zamislite volontera koji ima plaćen posao, sigurnost i zadovoljenu potrebu za pripadnošću. Ova osoba je motivisana da volontira kako bi zadovoljila svoje potrebe za samoispunjenjem. U određenom trenutku, ukoliko se desi da volonter izgubi svoj plaćeni posao - kao rezultat se javljaju određeni strahovi o njemu i njegovoj bezbjednosti. Sada će primarna motivacija biti zadovoljenje neke potrebe nižeg reda, kao što je potreba za sigurnošću, a ne npr. potreba za samoispunjenjem.

Volonteri su obično ljudi čije su osnovne potrebe zadovoljene. Oni se najčešće volonterski angažuju da bi zadovoljili svoje potrebe za samopoštovanjem i, posebno, za samoispunjenjem. To je upravo mjesto gdje volonterizam može mnogo da ponudi jednom pojedincu. Međutim, to čini rad sa volonterima i veoma teškim zadatkom, jer ako ne uspijete obezbjediti ispunjenje potreba kroz volonterski rad, motivacija ljudi da volontiraju biće slabija ili čak neće uopšte postojati.

4. Lokalni volonterski programi

Lokalni volonterski programi su svi oni programi koji se realizuju na lokalnom nivou, a uključuju angažovanje lokalnih volontera i pružanje doprinosa u rješavanju postojećih problema u lokalnoj zajednici - volonterskim radom. Iako ih možda tako ne nazivaju u okviru svojih redovnih programa, sve, nevladine organizacije, udruženja ili javne institucije koje uključuje lokalne volontere u svoje aktivnosti – time ih zasnivaju na volonterskom radu, te tako razvijaju „lokalne volonterske programe“.

Kao što smo već objasnili, ovi programi mogu uključivati različite vrste aktivnosti, korisničke grupe, oni mogu podrazumjevati različit uzrast volontera, a sve to u skladu sa potrebama i/ili problemima kojima se bave ili ciljevima koje žele ostvariti.

Nažalost, kako nevladine organizacije ili javne institucije ove programe uglavnom ne definišu u svojoj strukturi ili nekim drugim dokumentima, ili jednostavno podrazumjevaju da su volonteri i volonterke dio njihovih programa, veoma mala pažnja se obraća kvalitetnom organizovanom radu sa volonterima.

Ovakav pristup značajno otežava razvoj volonterskih programa, jer njihova glavna pokretačka snaga – volonteri - nisu dovoljno priznati, pa se njihova masovnost i motivacija za volontiranjem smanjuju. Iz tih razloga, mnoge nevladine organizacije ili javne institucije imaju poteškoća u okupljanju (ili popularno

zvanoj regrutaciji) i angažovanju volontera.

Na osnovu ovih pokazatelja, kao i samog svog iskustva u radu sa volonterima, OKC Banja Luka je odlučio da radi na razvoju strukture koja bi doprinijela boljem organizovanom radu sa volonterima, te tako unaprijedila rad svih organizacija i javnih institucija koje angažuju volontere. Dalje, željeli smo da razvijemo strukturu koja bi na odgovarajući način odgovorila i na problem nedovoljne informisanosti zajednice o volonterizmu i mogućnostima za volontiranje u okviru različitih oblasti. Septembra 2005. godine uspostavili smo prvi lokalni volonterski servis u Bosni i Hercegovini, kao jedinstveni model koji odgovara na ove probleme i doprinosi razvoju volonterizma i volonterskih programa u našoj lokalnoj zajednici.

5. Lokalni volonterski servis - LVS

Šta je to LVS i kakva je njegova uloga?

LVS je struktura koja već postoji u nekim zemljama, gdje su poznati i pod nazivom volonterski centri. Volonterski centri koji postoje u Velikoj Britaniji su najbliži modelu koji je razvio OKC Banja Luka. Pored lokalnih, postoje i nacionalni volonterski centri, čija je uloga više zasnovana na pružanju informacija, izgradnji kapaciteta i pružanju neophodnih resursa za razvoj lokalnih servisa/centara i volonterskih programa. Njihova je uloga više koordinaciona, vezana za razvoj volonterizma na državnom nivou, nego što se odnosi na direktan rad sa volonterima i konkretnim volonterskim programima. Iako još nije definisan kao takav, OKC Banja Luka već obavlja i ovu ulogu, te je u bližoj budućnosti moguće i razvoj jednog nacionalnog volonterskog centra u okviru naše organizacije.

Osoblje OKC Banja Luka, koje je radilo na razvoju lokalnog volonterskog servisa, usaglasilo se sa sljedećom definicijom, koja najbliže pojašnjava šta je to lokalni volonterski servis:

„Lokalni volonterski servis (LVS) je struktura koja radi na razvoju i sprovođenju kvalitetnog organizovanog rada sa volonterima (volonterski menadžment), te kroz taj sistem daje doprinos u rješavanju problema u lokalnoj zajednici i uspostavlja balans između ponude i potražnje za ljudskim resursima (volonterima).“

Kao što je vidljivo iz ove definicije, slijedeći njeni pojmovi pojašnjavaju oblasti rada jednog LVS-a:

- *„Razvoj i sprovođenje kvalitetnog i organizovanog rada sa volonterima“* – kao što smo već naveli u prethodnom tekstu, jedna od najvećih prepreka u razvoju volonterizma je nepostojanje sistema organizovanog rada sa volonterima u okviru organizacija ili javnih institucija, što u velikom broju slučajeva utiče na masovnost i motivaciju ljudi da volontiraju.
- *„Daje doprinos u rješavanju problema u lokalnoj zajednici“* – krenuvši od pretpostavke da uspjehnost volonterskih programa zavisi od kvalitetnog i organizovanog rada sa volonterima, uspostavljanjem ovog sistema se povećavaju uticaj i doprinos volonterskog rada u rješavanju problema u lokalnoj zajednici.
- *„Uspostavlja balans između ponude i potražnje za ljudskim resursima (volonterima)“* – u svakoj lokalnoj zajednici postoji problem nedovoljne informisanosti javnosti o mogućnostima za volontiranje, tako da organizacije i institucije imaju problem u pronalaženju volontera. LVS kroz svoju strukturu spaja ove dvije strane, te na taj način doprinosi uspostavljanja balansa.

Kako su ove oblasti generalne, definisali smo i druge, konkretnije uloge ili zadatke:

- LVS, u saradnji sa javnim institucijama i nevladinim organizacijama, kreira i sprovodi kvalitetne lokalne volonterske programe na osnovu identifikovanih potreba lokalne zajednice i potencijalnih korisnika programa.
- LVS vrši regrutaciju volontera i njihovu evidenciju u bazi podataka, te po potrebi obezbjeđuje njihovu kvalitetnu pripremu, dodatnu edukaciju, superviziju, monitoring i evaluaciju realizacije programa, kao i zakonitost u angažovanju volontera.
- LVS podiže kapacitete javnih institucija i nevladinih organizacija sa ciljem uspostavljanja jedinstvenog i organizovanog rada sa volonterima (volonterski menadžment).
- LVS, u saradnji sa javnim institucijama i nevladinim organizacijama uopšte promoviše i razvija volonterizam, te zajedno sa njima radi na uspostavljanju volonterske politike i mjera podrške u saradnji sa lokalnim vlastima.

6. Razvoj i uspostavljanje LVS-a

Bilo koja organizacija ili javna institucija koja želi da uspostavi LVS strukturu, kao prvi korak ka ostvarenju tog cilja treba da razmisli i odgovori na slijedeća bitna pitanja:

- Da li ste spremni da preuzmete odgovornost i vodeću ulogu za razvoj strukture, koja je otvorena prema svim građanima i drugim organizacijama i javnim institucijama koje bi htjele da ostvare saradnju sa LVS-om?
- Da li se LVS kao struktura uklapa u postojeće strategije ili druge strateški bitne dokumente organizacije (strateški planovi, statut, pravilnici, itd.), koji daju smjernice za razvoj volonterskih programa u okviru organizacije ili javne institucije?
- Da li postoje kapaciteti (ljudski i logistički) potrebni za razvoj i rad LVS-a, te da li ti ljudski kapaciteti imaju potrebna znanja i iskustvo vezano za organizovani rad sa volonterima i kreiranje lokalnih volonterskih programa?
- Da li već postoji saradnja sa drugim organizacijama i/ili javnim institucijama na polju razvoja volonterizma i realizacije volonterskih programa?
- Da li je vaša organizacija ili javna institucija prepoznata od strane lokalne zajednice kao strateški partner u razvoju volonterizma i volonterskih programa?

U daljem tekstu ćete saznati više informacija koje će vam pomoći da odgovorite na ova pitanja. Poželjno je da vaša organizacija ili javna institucija pozitivno

odgovori na sva ova pitanja, ali ona nisu nužno i predušlov za pokretanje jednog LVS-a. Struktura i metodologija rada LVS-a se konstantno razvijaju i unapređuju, tako da je i nemoguće uspostaviti savršenu strukturu na samom početku.

Uspostavljanje i razvoj jednog LVS-a se odvijaju na slijedeća dva nivoa:

- razvoj strukture i
- programski razvoj.

Oba ova nivoa imaju svoje podnivoje, koje treba uspostaviti i razvijati, a koji svojom kvalitetnom realizacijom doprinose efikasnom radu jednog LVS-a.

6.1. Strukturalni razvoj LVS-a

Osoblje

Za kvalitetan razvoj jednog LVS-a najodgovornije je njegovo osoblje. Kojom će se brzinom razvijati LVS zavisi od stručnosti osoblja angažovanog u njemu.

Iako je poželjno da osoblje posjeduje potrebna znanja i vještine, ukoliko to nije slučaj - putem različitih seminara i treninga, kao i kroz konkretne aktivnosti, oni se mogu obučiti za rad. Pored toga, osoblje koje ima to znanje i vještine mora konstantno pratiti nove metodologije i pristupe u radu, te na taj način unaprijeđivati i rad samog LVS-a.

Moguće pozicije, odnosno osoblje potrebno za rad jednog LVS-a može da bude slijedeće:

1. **Koordinator LVS-a** - Za ovu poziciju vam je potrebna osoba koja ima iskustva u radu sa volonterima i kreiranjem volonterskih programa. Kako je ova osoba zadužena i za cjelokupni rad LVS-a i njegovu saradnju sa drugim organizacijama ili javnim institucijama, ova osoba bi trebala da posjeduje i određena iskustva iz menadžmenta i iskustva na uspostavljanju partnerskih odnosa. Za ovaj posao su savršeni takozvani volonterski menadžeri, tj. osobe koje su prošle određene edukacije vezane za organizovani rad sa volonterima, kao i oblasti menadžmenta.

2. **Osoba za odnose sa javnošću** - Kako biste kvalitetno promovisali LVS u lokalnoj zajednici, potrebna vam je osoba koja će planirati i realizovati strategiju promocije i medijske

prezentacije. Ova aktivnost je izuzetno važna, jer putem promocije LVS-a, osim što prezentujete svoj rad, vi i privlačite zainteresovane ljude za volontiranje, kao i moguće partnere sa kojima ćete razvijati volonterske programe. Poželjno je da na ovoj poziciji angažujete osobu ili tim koji već ima iskustva na ovom polju.

3. **Mentori i supervizori** - Ove osobe su vam potrebne tokom realizacije volonterskih programa. Njihova uloga je da prate realizaciju programa, te da - kroz supervizijski rad - omoguće potpunu podršku volonterima tokom njihovog angažmana. Oni učestvuju i u procesu evaluacije nakon završetka programa, te u saradnji sa koordinatorom LVS-a daju smjernice za unapređenje postojećih i uspostavljanje novih volonterskih programa. Ovo osoblje može biti angažovano i od strane vaših partnera, tj. nevladinih organizacija i javnih institucija, koje su kreirale određene volonterske programe na kojima su angažovani volonteri.

4. **Administrativni radnik** - Kako LVS posjeduje svoju bazu podataka, u kojoj su evidentirani svi volonteri i organizatori volonterskih usluga, potrebna vam je osoba koja će redovno voditi upis novih volontera, promjene u dosijeu svakog volontera (koje se tiču njegovog volonterskog angažmana i drugih promjena), unos podataka u volonterske knjižice, te vođenje generalne administracije LVS-a.

5. **Finansijski službenik ili knjigovođa** - Kako je LVS struktura koja ima i finansijske

rashode i prihode, kao i svaka druga struktura u okviru organizacije ili javne institucije, neophodno je obezbjediti i kvalitetan finansijski menadžment, koji će na jedan potpuno otvoreni način prikazivati finansijsko poslovanje LVS-a. Za potrebe LVS-a ne morate angažovati posebnu osobu za ovaj posao, već možete koristiti već postojeće osoblje. Potrebno je samo da obratite pažnju da ne preopterete ovu poziciju.

Krajnja struktura ljudskih resursa u okviru LVS-a će zavisi od nivoa razvijenosti LVS-a, kao i njegovih potreba, te je tako moguće da se ova struktura širi i sa drugim pozicijama - osobljem koje će pratiti i unaprijedivati metodologiju rada i postojeće resurse po pitanju različitih oblasti organizovanog rada (supervizija i monitoring, evaluacija, istraživanje potreba, itd).

Možemo reći da je ovo idealna struktura koja može u potpunosti zadovoljiti početak rada jednog LVS-a, iako nije i nužno da se ova struktura mora ispoštovati. Neke od ovih pozicija mogu se obavljati i na volonterskoj osnovi, ali sigurno je da profesionalno osoblje može doprinijeti bržem razvoju LVS-a.

Logistika

Ako već posjedujete određene ljudske kapacitete, logično je da isti moraju imati obezbjeđen i prostor za rad. Kako je LVS servis na nivou lokalne zajednice, nije potrebno napominjati da je prostor bitan, kako bi svi oni koji su zainteresovani za usluge LVS-a mogli doći na jedno mjesto, gdje mogu dobiti konkretne informacije.

Jedna od veoma bitnih komponenti logistike jednog LVS-a je funkcionalna baza podataka volontera i organizatora volonterskih usluga. OKC Banja Luka je razvio poseban računarski program baze podataka u okviru kojeg svaki volonter ima otvoren dosije u koji se unose sve bitne informacije o volonteru, kao i istorija njegovog volonterskog angažmana. Baza podataka pruža i mogućnost otvaranja dosijea organizatora volonterskih usluga, tj. drugih nevladinih organizacija i javnih institucija koje traže i angažuju volontere preko LVS-a.

Ova baza podataka podiže rad LVS-a na profesionalniji nivo, jer u svakom trenutku možete dobiti informacije o svakom volonteru i organizatoru volonterskih usluga, a pogotovo u onom trenutku kada volonteri traže pisma preporuke ili potvrde o svojim volonterskim angažmanima. Ovi podaci unose se i u volonterske knjižice, koje se nakon prvog volonterskog angažmana izdaju volonterima. Volontersku knjižicu koju je razvio OKC Banja Luka možete pronaći kao dodatak ovom priručniku.

Prateća dokumentacija

LVS mora imati uporište u strukturi svake nevladine organizacije ili javne institucije koja želi da ga pokrene. Ovo uporište se može definisati kroz dokumenta strateškog razvoja ili dokumenata koje definišu unutrašnju organizaciju i strukturu. Međutim, jedan od najbitnih dokumenata koje je razvio OKC Banja Luka jeste Pravilnik o radu LVS-a.

Ovaj Pravilnik definiše slijedeće bitne oblasti potrebne za rad jednog LVS-a:

- šta je volontiranje..
- ko je volonter...
- ko je organizator volonterskih usluga...
- ko je korisnik volonterskih usluga...
- koje su aktivnosti LVS-a...
- način registrovanja volontera i volonterskih usluga...
- opšta prava i obaveze volontera i organizatora volonterskih usluga..
- prava i obaveze LVS-a...
- struktura volonterskog ugovora...
- disciplinske mjere...

Primjerak Pravilnika o radu LVS-a, koji koristi OKC Banja Luka, možete pronaći u sekciji Aneksi. Nije nužno da Pravilnik koji ćete vi uspostaviti bude formulisan na isti način, ali definisanje gore navedenih oblasti će vam pomoći u vašem radu, posebno kada je u pitanju odnos volontera i organizatora volonterskih usluga. Naravno, ako osjećate potrebu, možete u okviru Pravilnika definisati i druge oblasti za koje smatrate da je potrebno, te koje će podržavati kvalitetniji rad vašeg LVS-a i odnose sa volonterima i partnerima

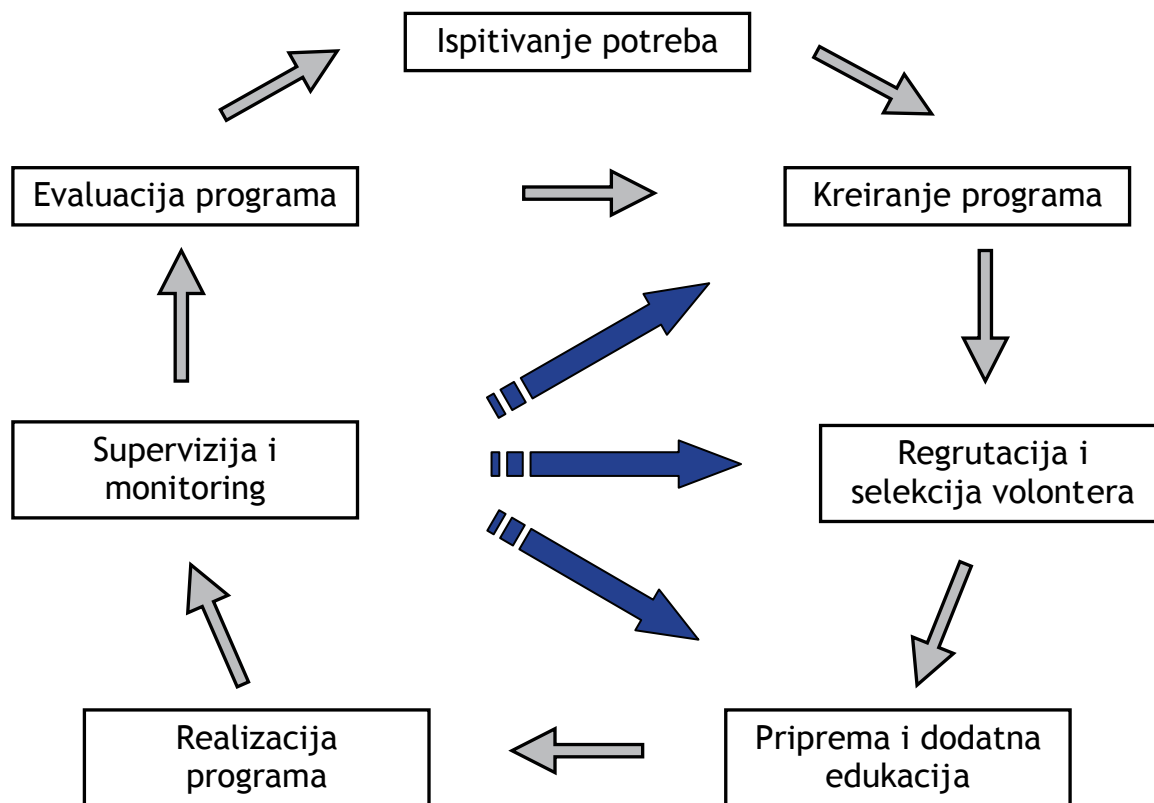
6.2. Programski razvoj LVS-a

Programski razvoj svakog LVS-a je, ustvari, uspostavljanje efektivnog organizovanog rada sa volonterima. Ovakav rad je takođe poznat i kao volonterski menadžment, a osobe koje realizuju ovaj program - rade direktno sa volonterima – nazivaju se volonterskim menadžerima.

Organizovani rad sa volonterima je cjelina koja uključuje korake koji - ako se ispoštuju i realizuju na kvalitetan način - doprinose „profesionalnoj“ realizaciji jednog volonterskog programa. Interesantno je navesti da je ovaj sistem primjenljiv na bilo koju kategoriju volontiranja navedenih u prethodnom tekstu.

Ovaj sistem ima kružni tok i, ako se realizuje na ispravan način, on nikad i ne prestaje, te ga iz tog razloga i nazivamo kružnim ciklusom organizovanog rada sa volonterima.

Ovdje možete vidjeti i šematski prikaz ovog ciklusa, a svaki korak ćemo pojasniti u tekstu koji slijedi.



Korak 1 – Ispitivanje potreba

Prije konkretnog planiranja i kreiranja svakog programa, potrebno je realizovati kvalitetno ispitivanje potreba. Ovaj proces treba da identifikuje smjernice, koje će vas voditi ka kreiranju vašeg volonterskog programa. Na ovaj način, u velikom broju slučajeva možete izbjeći kreiranje nekvalitetnih programa koji jednostavno neće postići ciljeve koje ste sebi postavili ili jednostavno neće ispuniti očekivanja volontera, korisnika i vas kao organizatora volonterskog programa.

Ovaj proces može biti realizovan na mnogo načina, a sam način se bira na osnovu ciljeva koje želite da ostvarite angažovanjem volontera.

Ispitivanje potreba se može vršiti:

- a) kroz analizu potreba i očekivanja grupe koja će imati direktne koristi od volonterskih usluga (korisnici volonterskih usluga)
- b) kroz analizu potreba i očekivanja grupe koja će vršiti volonterske usluge (volonteri)
- c) kroz analizu potreba i očekivanja grupe koja kreira i realizuje cjelokupni volonterski program (organizatori volonterskih usluga)
- d) kroz analizu potreba i očekivanja cjelokupne lokalne zajednice.

Ove analize se mogu realizovati pojedinačno ili kombinovano, a u zavisnosti od vaše procjene - koje će vam sve smjernice biti potrebne prilikom izrade jednog volonterskog programa.

Sigurno je da kombinacija svih gore navedenih analiza može da pruži najširu sliku, ali u nekim slučajevima vam nisu potrebne sve ove analize. Ako već posjedujete rezultate raznih istraživanja (npr. različita istraživanja

i/ili evaluacije prethodno realizovanih programa), oni vam daju dovoljno smjernica za početak planiranja volonterskog programa.

Bez obzira o kojem ispitivanju potreba je riječ, svaka od njih mora biti fokusirana na rezultate koji će dati tačnu i jasnu sliku o vrsti potrebnih volonterskih usluga, profilu volontera i drugih aktivnosti podrške, koji će na najefikasniji način doprinijeti rješavanju postojećeg problema ili postizanju planiranog cilja.

Kao što smo već spomenuli, ovaj proces nije bitan samo u toku planiranja i izrade volonterskog programa, nego i drugih programa koje realizuju nevladine organizacije ili javne institucije. Ovaj proces se najčešće i ne realizuje, što je veoma često i razlog neuspješnosti programa, a samim tim i uzaludnog korištenja vrijednih resursa (ljudskih, materijalnih i finansijskih).

Prilikom ispitivanja potreba može se koristiti nekoliko metoda, kao što su:

- a) ispitivanje putem intervjua
- b) korištenje upitnika
- c) korištenje anketa
- d) organizovanje fokus grupa itd.

Kad je u pitanju LVS, njegova uloga je da ovaj proces stimuliše među svojim partnerima, kao i prije kreiranja sopstvenih volonterskih programa. LVS teži ka kreiranju efektivnog volonterskog programa, pa tako veliku pažnju mora fokusirati i na ovaj proces. U samom početku može se činiti da ovaj proces oduzima mnogo energije ili vremena, ali treba shvatiti i da neuspješan volonterski program oduzima i više od toga.

Korak 2 – Kreiranje programa

Ako ste ispitivanje potreba realizovali na kvalitetan način, onda ste uspjeli dobiti i konkretne smjernice, koje će vam pomoći u kreiranju volonterskog programa.

Šta jedan volonterski program tačno definiše?

- a) Cilj programa, mjesto i vrijeme njegove realizacije.
- b) Korisničku grupu pokrivenu programom.
- c) Potreban broj volontera i njihov profil (profil podrazumjeva određeno obrazovanje, vještine, iskustva, uzrast, itd.).
- d) Potreban broj i profil ostalog osoblja (treneri, mentori, supervizori, itd.).
- e) Opis volonterskih pozicija.
- f) Opis drugih aktivnosti podrške – ukoliko su potrebne (trening i priprema volontera, priprema promotivne kampanje, plan aktivnosti supervizije i evaluacije rada volontera i dr.).
- g) Materijalna i finansijska sredstva potrebna za realizaciju programa (budžet).

Ovdje želimo opisati i konkretnu volontersku poziciju, koja tačno definiše odnose organizatora volonterskih usluga, volontera i LVS-a, ali i aktivnosti koje će se realizovati u okviru programa. Mnogi volonteri i biraju konkretan program upravo na osnovu ovog opisa.

Opis svake volonterske pozicije treba da sadrži slijedeće informacije:

- a) Naziv volonterske pozicije, njena svrha, vrijeme i mjesto trajanja.

b) Opis ciljne grupe – korisnika - kojima će volonter pružati svoje usluge.

c) Mjesto na kojem će se odvijati volontiranje i opis aktivnosti koje će volonter realizovati.

d) Opis aktivnosti podrške volonteru (npr. priprema i trening, supervizija i monitoring).

e) Tačno definisano potrebno vremensko angažovanje volontera na sedmičnoj ili mjesečnoj bazi (koliko sati je volonter angažovan).

f) Tačno definisana prava i dužnosti volontera u okviru pozicije.

g) Tačno definisana prava i dužnosti organizatora volonterske usluge u okviru pozicije.

h) Tačno definisan novčani iznos koji pokriva osnovne troškove volontera ili vrste troškova koji mogu biti pokriveni na sedmičnoj ili mjesečnoj bazi.

Primjer opisa volonterske pozicije možete pronaći u aneksima ovog priručnika.

Korak 3 – Rekrutacija i selekcija volontera

Nakon kreiranja volonterskog programa možemo pristupiti regrutaciji i selekciji volontera, bez kojih realizacija programa, naravno, nije moguća. Postoje različiti pristupi u regrutaciji volontera, a neki od poznatijih su medijske i promotivne kampanje ili regrutacija među članovima same organizacije.

LVS po pravilu posjeduje bazu podataka sa volonterima, a kako tu bazu podataka treba ispuniti volonterima, LVS treba vršiti aktivnost regrutacije. U samom početku rada LVS-a, ova aktivnost mora biti intenzivna i vidljiva u lokalnoj zajednici. Kao što smo već spomenuli, ovu aktivnost možete realizovati putem medija, dijeljenjem promotivnih materijala,

organizovanjem prezentacija po školama i fakultetima, itd. Zainteresovane osobe za volontiranje, koje će posjetiti vašu organizaciju, tada će ispuniti upitnike, koji su posebno kreirani u skladu sa bazom podataka, te na osnovu kojih ćete moći saznati osnovne podatke o volonteru, njihove vještine i znanja, područja interesovanja, vrijeme koje može posvetiti volonterskom radu i slično.

Organizacije i institucije zainteresovane za razvoj LVS-a mogu dobiti besplatno od OKC-a program baze podataka, upitnike i uputstva kako iste koristiti.

Ako su kvalitetno izvršene promocija i regrutacija volontera, LVS stiče veliku prednost u odnosu na druge organizacije ili javne institucije, koje nemaju volontere, jer već posjeduje određeni broj volontera registrovanih u bazi. U saradnji sa drugim nevladinim organizacijama i institucijama, LVS vrši selekciju volontera za određene volonterske programe. Ova selekcija se vrši uz pomoć baze podataka, a preko različitih parametara pretraživanja. Najbitniji parametri su uvijek područja interesovanja volontera i njihova znanja i vještine, te određena znanja i vještine potrebni organizatoru volonterskih usluga.

Nakon uspostavljanja vidljivosti LVS-a u lokalnoj zajednici, nećete imati velike potrebe za realizacijom velikih promotivnih kampanja, jer će se informacija o vama prenositi preko angažovanih volontera i vaših partnera. Ali s vremena na vrijeme je poželjno realizovati promotivne kampanje - najviše one koje prezentuju rezultate volonterskih programa koji su realizovani ili su u toku realizacije.

Korak 4 – Priprema i edukacija volontera

Prije svakog početka realizacije volonterskog programa, potrebno je izvršiti pripremu i edukaciju volontera. U nekim slučajevima ova aktivnost je jednostavna – organizuje se sastanak sa organizatorima volonterskih usluga i volonterima, gdje se volonteri upoznaju sa njihovom pozicijom i korisničkom grupom, strukturom i osobljem organizatora volonterskih usluga i njegovih internih pravila. Komplikovanije pripreme uključuju usko specijalizovane edukacije koje će pružiti volonterima potrebno znanje za realizaciju planiranih aktivnosti (edukacija za rad sa osobama s posebnim potrebama, djecom iz dječijeg doma, itd.).

Ove aktivnosti se detaljno planiraju tokom kreiranja samog volonterskog programa kada, na osnovu potreba, treba tačno identifikovati koje su to aktivnosti pripreme i edukacije koje će se realizovati sa volonterima. Tokom ovih aktivnosti volonteri treba da dobiju odgovore na sva pitanja i nedoumice koje imaju prije angažovanja. Upamtite, što bolju pripremu i edukaciju izvršite, to će vaš volonter bolje sprovesti planirane aktivnosti.

Takođe je bitno napomenuti da LVS ne može u svim slučajevima pripremati i realizovati ove edukacije, jer on nije specijalizovan da radi sa svim korisničkim grupama. U planiranju i realizaciji ove aktivnosti moraju se aktivno uključiti organizatori volonterskih usluga, odnosno oni koji traže volontere i koji su stručni da realizuju ovu aktivnost. U svakom slučaju, LVS može pružiti savjetodavnu ili drugu vrstu podrške tokom realizacije pripreme i edukacije volontera.

Korak 5 – Realizacija programa, monitoring i supervizija

Nakon svih prethodnih koraka, možemo pristupiti samoj realizaciji programa. Ali tu se posao ne završava. Tokom realizacije programa potrebno je redovno vršiti monitoring i superviziju.

Monitoring se vrši da bi se stekao uvid u tok realizacije planiranih aktivnosti, te da se osigura da se one realizuju kako je i planirano. Tokom monitoringa provjeravamo i da li aktivnosti postižu planirane rezultate - provjeravamo njihovu uspješnost. Monitoring se vrši u vrijeme realizacije aktivnosti, kada se mogu davati i korisni savjeti i smjernice volonterima o tome kako da poboljšaju svoje angažovanje na određenoj volonterskoj poziciji. Tokom monitoringa možemo uvidjeti i eventualne poteškoće koje ometaju realizaciju aktivnosti, pa je na osnovu takvih rezultata potrebno raditi na njihovom otklanjanju.

Supervizija ima za cilj da periodično okupi volontere angažovane u okviru jednog ili više volonterskih programa, te da volonterima tako pruži potrebnu podršku i pomoć u rješavanju poteškoća sa kojima se susreću tokom volontiranja. Ova supervizija je neophodna, naročito u radu volontera sa posebnim grupama korisnika (npr. osobe sa posebnim potrebama, licima ometenim u mentalnom razvoju, itd.), zato što je rad sa ovom populacijom stresan i zahtjeva veliku emotivnu uključenost. Da bi volonteri adekvatno odgovorili na ove zahtjeve, potrebna im je pomoć i podrška supervizora, po mogućnosti osoba sa iskustvom u radu sa datom korisničkom grupom.

Supervizija mora da stvori sigurne uslove u kojima će volonteri osjećati slobodu da otvoreno iznose i diskutuju probleme sa kojima se susreću, te da dobiju adekvatne odgovore i savjete za njihovo

rješavanje. Vrlo često i sama razmjena iskustava među volonterima pruža potencijalna rješenja za nastale probleme. Supervizija na efikasan način strukturiira stečeno iskustvo koje volonter može na dugoročnoj osnovi koristiti za svoja lični i profesionalni razvoj. Nakraju, što je vidljivo iz prikazane šeme organizovanog rada sa volonterima, rezultati supervizije nas mogu vratiti i nekoliko koraka unazad, i to na slijedeći način:

- a) supervizija i monitoring mogu pokazati da naš volonterski program nije adekvatno kreiran, te da je potrebno izvršiti njegovu reviziju, a u nekim ekstremnim slučajevima i njegovu kompletnu promjenu
- b) supervizija i monitoring mogu pokazati da pojedini ili svi volonteri ne zadovoljavaju potrebe volonterske pozicije ili ne žele biti dalje angažovani, te je potrebno izvršiti njihovu zamjenu putem ponovne regrutacije i selekcije volontera
- c) supervizija i monitoring mogu pokazati da je volonterima potrebna dodatna specijalizovana edukacija, koja im može pružiti znanje i iskustvo koje ne posjeduju, a potrebno im je za realizaciju njihovih aktivnosti

Možemo samo zaključiti da su monitoring i supervizija bitne aktivnosti svakog volonterskog programa, jer na osnovu njih vršimo evaluaciju uspješnosti, te po potrebi prilagođavamo sam program, angažujemo nove volontere ili vršimo dodatne edukacije. Na ovaj način cjelokupni program se unapređuje, te naučene lekcije u potpunosti pomažu kreiranje budućih programa i naš rad sa volonterima i korisnicima. Na kraju želimo da napomenemo da su za ovaj rad podjednako odgovorni i LVS i organizator volonterskih usluga.

Korak 6 – Evaluacija programa

Završna aktivnost svakog volonterskog programa je evaluacija. U ovu aktivnost se uključuju sve strane koje su učestvovalе u samom programu: organizator volonterskih usluga, volonteri, LVS i korisnici volonterskog programa.

Tokom evaluacije mjeri se uspješnost realizacije cjelokupnog programa sa fokusom na slijedeće elemente:

- a) uticaj i uspješnost programa u rješavanju određenog problema, te njegova finansijska održivost,
- b) korisnost programa za korisnike volonterskih usluga,
- c) uticaj i uspješnost programa u procesu ličnog razvoja volontera,
- d) uticaj i uspješnost programa u procesu razvoja organizatora volonterskih usluga i LVS-a,
- e) preporuke i sugestije za unapređenje programa ili pokretanje novih programa,
- f) preporuke i sugestije za sprovođenje novih ispitivanja potreba sa ciljem razvoja novih ili unapređenje postojećih programa.

Rezultati dobijeni evaluacijom će dati konkretne informacije ne samo o uspješnosti cjelokupnog programa, nego i o konkretnim narednim koracima.

Pored evaluacionog sastanka, na kojem se okupljaju pojedine ili sve strane uključene u realizaciju volonterskog programa (koje tom prilikom diskutuju i vrše evaluaciju po gore navedenim elementima), poželjno je razviti i evaluacione upitnike. Evaluacioni

upitnici se dizajniraju na osnovu konkretnog volonterskog programa i grupe koja će ispunjavati volonterski upitnik (volonteri i korisnici volonterskih usluga). Ovi upitnici takođe moraju sadržavati elemente koji su gore navedeni, a primjer jednog upitnika možete pronaći u aneksima ovog priručnika.

7. Priznavanje volonterskog rada u okviru LVS-a

Na kraju svakog volonterskog angažmana, mnoge organizacije ili javne institucije zaboravljaju važnost priznavanja volonterskog rada i važne uloge volontera u realizaciji nekog volonterskog programa. Ovo često direktno utiče na dalju motivaciju volontera i njihovu satisfakciju. S druge strane, neke organizacije nagrađuju ili priznaju angažovanje volontera kroz dodjelu različitih plaketa, zahvalnica, pa čak i odlascima na omladinske razmjene ili seminare / treninge.

LVS na jednostavan način priznaje volonterski rad i to putem volonterskog ugovora, volonterske knjižice, preporuke i nadoknadom osnovnih troškova volontiranja. Pored ovih, svaka organizacija koja angažuje volontera putem LVS-a ili na drugi način, je obavezna da kontinuirano gradi pozitivnu atmosferu u organizaciji koja će davati volonteru do znanja da je njegov rad cijenjen i prepoznat.

Volonterski ugovor – ugovor o dobrovoljnom radu

Na žalost, u Bosni i Hercegovini ne postoji zakon koji reguliše volontiranje i odnose volontera i organizatora volonterskih usluga. Međutim, LVS, na osnovu Zakona o obligacionim odnosima (a koji omogućava regulisanje odnosa između potpisnika ugovora), može iskoristiti ovaj Zakon kao zakonsko uporište za sklapanje Ugovora o dobrovoljnom radu. Ovim ugovorom se mogu definisati svi odnosi između

volontera i organizatora volonterskih usluga, te se na taj način sam volonterski angažman podiže na viši i profesionalniji nivo, čime i sam volonter dobija na važnosti i legitimitetu unutar organizacije ili institucije. Primjerak ovog ugovora možete pronaći u aneksima ovog priručnika, a bitno je napomenuti da je uz svaki ugovor, kao aneks, potrebno priložiti i opis volonterske pozicije, ako isti nije dio samog ugovora. Ugovori o dobrovoljnom radu potpisuju se samo sa volonterima koji su angažovani na dugoročnoj osnovi. Sa volonterima koji su angažovani na kratkoročnim aktivnostima - nije potrebno potpisivati ugovore, kako se te aktivnosti smatraju ad hoc volonterskim aktivnostima. Primjer Ugovora o dobrovoljnom radu koji koristi OKC Banja Luka možete pronaći u aneksima ovog priručnika.

Volonterska knjižica i preporuke

Volonterska knjižica je lični dokument svakog volontera, a koji uredno izdaje LVS. Osim osnovnih podataka o volonteru, u ovu knjižicu se upisuju svi volonterski angažmani volontera, koji prikazuju period angažovanja i vrsta poslova koje je volonter obavljao. Svaki volonterski angažman ovjerava organizator volonterskih usluga koji je angažovao volontera, uz potpis nadležnog lica, u našem slučaju.

Pored volonterskih angažmana, u knjižicu se mogu evidentirati i treninzi ili edukacije koje je volonter pohađao, a koji su organizovani od strane LVS-a ili

organizatora volonterskih usluga. Na ovaj način se ima uvid i u usavršavanje volontera po specifičnim oblastima. Primjerak volonterske knjižice ste dobili uz ovaj priručnik.

Uz volontersku knjižicu, LVS i organizatori volonterskih usluga mogu izdati i pismene preporuke koje detaljnije opisuju volonterski angažman volontera i njegov lični razvoj. Ove preporuke se izdaju na zahtjev volontera.

obavljenog rada do uključivanja volontera u bitnije redovne sastanke, itd. organizator volonterskih usluga trebao bi osigurati potrebnu atmosferu i potaknuti ju među svojim zaposlenima. Na ovaj način ćete nagraditi volontera za njegov rad, kao i podići njegovu motivaciju za buduće aktivnosti i zadatke.

Nadoknada osnovnih troškova volontiranja

Osnovni princip svakog LVS-a treba da bude takav da volonteru trebaju biti pokriveni svi troškovi koji su direktno nastali tokom njegovog volontiranja. Ti troškovi mogu biti različiti, u zavisnosti na kakvom su volonterskom programu angažovani (putni troškovi, troškovi ishrane i osvježenja, materijalni troškovi, itd). Ako dozvolite da volonter pokriva neke od ovih troškova, onda njegov status više nije volonterski, nego i donatorski. Volonteri kroz volonterski rad već odvajaju svoje slobodno vrijeme i stavljaju na raspolaganje svoja znanje i vještine, a koje možda mogu unovčiti putem profesionalnog angažovanja, te im se ne smije stavljati na teret i finansijski trošak njihovog volontiranja.

Izgradnja pozitivne atmosfere u radu sa volonterima

U radu s volonterima važno je svakodnevno osigurati atmosferu u prostorijama, projektu, itd. na način na koji će se volonter osjećati cijenjen i da je njegov rad prepoznat i priznat. Uz pomoć malih, ali snažnih riječi hvale, preko redovne povratne informacije o kvaliteti

8. LVS i partneri

LVS nije jedina struktura koja može kreirati i realizovati lokalne volonterske programe. Kako je važna uloga LVS-a u razvoju jedinstvenog i organizovanog rada sa volonterima u okviru drugih nevladinih organizacija i javnih institucija, njegov fokus treba biti i na uspostavi partnerskih odnosa sa njima.

LVS je servis otvoren za sve nevladine organizacije ili javne institucije, te samim tim ne postoje ograničenja u broju partnerstava koje možete uspostaviti. Što više partnerskih odnosa uspostavite, više raznolikih volonterskih programa će biti kreirani, te će više volontera različitih interesovanja biti angažovani.

Princip LVS-a treba da bude njegova ravnopravna uključenost u cjelokupnom procesu kreiranja jednog volonterskog programa od strane nevladine organizacije ili javne institucije. Razlog tome je taj što LVS može pružiti savjetodavni rad i druge konkretne informacije koje su potrebne za kreiranje programa. Na ovaj način se podižu i kapaciteti partnera u oblasti kreiranja volonterskih programa i organizovanog rada sa volonterima. Kad je u pitanju konkretna realizacija volonterskog programa vaših partnera, takođe je bitno da LVS identifikuje svoju ulogu u tom procesu, te da njegovo osoblje bude angažovano u tom periodu kroz aktivnosti monitoringa, supervizije i evaluacije programa.

Drugi princip LVS-a je da ne uspostavlja saradnju sa profitnim sektorom zbog moguće zloupotrebe volontera. Vaš fokus mora biti apsolutno okrenut ka iznalaženju partnera u neprofitnom ili vladinom sektoru (javne institucije kao što su penzionerski

domovi, centri za socijalni rad, domovi za djecu bez roditeljskog staranja, dnevni centri za osobe sa posebnim potrebama, itd.).

Partnerska saradnja sa profitnim sektorom može biti moguća samo u okviru njihovih fondova ili drugih načina podrške, koje oni možda mogu pružiti LVS-u i volonterskim programima.

Poželjno je da LVS sa svim partnerima potpiše Memorandum o saradnji koji ne mora detaljno opisivati prava i obaveze potpisnika, nego bi trebao definisati ciljeve saradnje i međusobno razumjevanje i rad na razvoju volonterizma u lokalnoj zajednici. U aneksima možete pronaći primjer Memoranduma o saradnji koji je OKC Banja Luka potpisao sa Domom za djecu bez roditeljskog staranja „Rada Vranješević“ Banja Luka.

Na kraju, bitno je navesti da partnersku saradnju treba konstantno održavati i unaprijedivati putem redovnih sastanaka, okruglih stolova i drugih aktivnosti putem kojih se promovišu rezultati volonterskog rada, a i čiji rezultati mogu doprinijeti saradnji LVS-a i partnera.

9. Volonteri u zakonu

Svaki LVS treba da bude upoznat i sa zakonskim regulativama koje definišu volontiranje. Nažalost, u Bosni i Hercegovini ne postoje zakonske regulative koje definišu ovo pitanje, što, nažalost, negativno utiče na razvoj volonterizma i priznavanje i prepoznavanje volonterskog rada.

U postojećim zakonima, konkretnije u Zakon o radu, postoji definisan termin „volonter pripravnik“. Međutim, termin „volonter“ je u ovom kontekstu pogrešno iskorišten, kako se radi o osobama koje kroz volonterski rad stiču praktično iskustvo koje im je potrebno za polaganje stručnog ispita. Takođe, ovim terminom su pokrivene same određena zanimanja, tj. ona koja zahtjevaju polaganje stručnog ispita. Na kraju, možemo se upitati da li se volontiranjem može smatrati aktivnost koja je obavezna za neke buduće profesije, imajući u vidu da je volontiranje definisano kao neplaćena i neprofitna aktivnost koja je odabrana slobodnom voljom jednog pojedinca ili grupe?

Imajući u vidu situaciju u postojećim zakonima - da oni ne definišu termin volontiranje i volonter, kao i druga važna pitanja, kao što su odnosi između volontera i organizatora volonterskih usluga, priznavanje volonterskog rada i nadoknada troškova volontera nastalih tokom volontiranja - evidentno je da bi naša zemlja trebala podržati razvoj volonterizma putem zakonskih regulativa ili drugih dokumenata.

Proces lobiranja za Zakon o dobrovoljnom radu u prethodnom periodu nije urodio nekim većim rezultatima, iako je i kreiran jedan (mogući) prijedlog prednacrta Zakona o dobrovoljnom radu

(volonterizmu) čiji tekst možete pronaći u aneksima ovog priručnika. Ovaj tekst je razvijen od strane radne grupe, koju su sačinjavali predstavnici raznih nevladinih organizacija i međunarodnih institucija (OSCE, UNV, Mreža mladih jugoistočne Evrope - SEEYN, VSO, Oaza Sarajevo, Altruist Mostar, ICNL Budimpešta, Centri civilnih inicijativa, itd.). OKC Banja Luka je jedna od članica te radne grupe.

Nadamo se da će 2007. godina biti godina prekratnica kada je u pitanju donošenje Zakona o dobrovoljnom radu ili volonterizmu, te da će naše strukture vlasti podržati razvoj volonterizma, ne samo putem različitih fondova, nego i putem razvoja zakonskih regulativa.

10. Lokalni volonterski servisi u Bosni i Hercegovini

Prvi LVS u Bosni i Hercegovini je osnovan u okviru OKC Banja Luka u septembru 2005. godine. Ovaj LVS je pokazao odlične rezultate i ukazao na potrebu osnivanja servisa u drugim lokalnim zajednicama uopšte.

OKC Banja Luka je pokrenuo projekat „Uspostavljanje i jačanje lokalnih volonterskih servisa u Bosni i Hercegovini“ čime je pokrenut proces uspostavljanja LVS-a u Bihaću, Mrkonjić Gradu, Bugojnu, Trebinju, Mostaru i Doboju. Ovaj projekat su finansijski podržali CIDA LIP program i VSO iz Velike Britanije.

Svi lokalni volonterski servisi su svečano počeli sa radom u martu 2007. godine, a OKC Banja Luka će i dalje raditi na podršci pokretanja ovih servisa i u drugim krajevima Bosne i Hercegovine.

Ovdje možete pronaći kontakte svih LVS-a u BiH:

Banja Luka

OKC Banja Luka – LVS

Kralja Petra I Karađorđevića 113 – 115

78 000 Banja Luka, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)51 34 74 31

Telefon / Faks: +387 (0)51 34 74 32

okcbl@okcbl.org

www.okcbl.org

Koordinator LVS-a: Milijana Niškanović

Bihać

Demokratski centar „Nove nade“ – LVS

502. Viteške brigade br. 11

77 000 Bihać, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)37 22 14 03

vsbihac@gmail.com

Koordinator LVS-a: Sajra Musić

Mrkonjić Grad

Omladinska organizacija „Centar“ – LVS

Svetog Save bb

70260 Mrkonjić Grad, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)50 21 40 75

bolta@blic.net i djuricb@teol.net

Koordinator LVS-a: Božidar Terzija

Bugojno

NVO „Sunce“ – LVS

Ul. Bosanska br. 32

70230 Bugojno, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)30 25 19 98

sunce_bugojno@hotmail.com

Koordinator LVS-a: Elmedina Šabić

Trebinje

Odred izviđača „Trebinje“ – LVS

Sjeverni logor bb

89 101 Trebinje, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)59 22 30 70

oit@teol.net

Koordinator LVS-a: Tatjana Mrkaić

Mostar

Asocijacija Graditelji Mira

BNR 35

88 104 Mostar, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)36 56 11 07

Mobilni: +387 (0)61 20 93 88

office@graditeljimira.org

www.graditeljimira.org

Koordinator LVS-a: Armel Suković

Doboj

Udruženje paraplegičara, oboljelih od dječije paralize
i ostalih tjelesnih invalida regije Doboj

Ul. Vojvode Mišića br. 32

74 000 Doboj, BiH

Telefon / Faks: +387 (0)53 22 12 84

parap_do@teol.net

Koordinator LVS-a: Tatjana Čakarević

ANEKSI

PRAVILNIK O RADU LOKALNOG VOLONTERSKOG SERVISA (LVS)

Lokalni volonterski servis (LVS) je servis na nivou Grada Banja Luke otvoren za sve građane, kao potencijalne volontere i organizatore volonterskih usluga u cilju ostvarenja doprinosa u rješavanju postojećih problema u lokalnoj zajednici, te razvoja građanskog društva i njegovih vrijednosti kroz promovisanje i razvoj volonterizma u lokalnoj zajednici.

I UVODNE INFORMACIJE

Ovaj Pravilnik o radu Lokalnog Volonterskog Servisa (u daljem tekstu Pravilnik) se odnosi na pravila i procedure rada Lokalnog volonterskog servisa (u daljem tekstu LVS) kao i pravila i procedure saradnje između LVS-a i partnerskih strana (volontera i organizatora volonterskih usluga).

Pravilnik se primjenjuje na osoblje LVS-a i njegove partnerske strane: volontere i organizatore volonterskih usluga koji imaju sklopljen ugovor i sporazum o saradnji sa LVS-om.

Osoblje i partnerske strane su dužne pročitati i shvatiti ova pravila. U slučaju nedoumice ili potrebnih dodatnih pojašnjenja ovog Pravilnika treba konsultovati odgovorno osoblje LVS-a.

Ovaj Pravilnik se redovno preispituje, te neophodne promjene unosi osoblje LVS-a u saradnji sa volonterima, organizatorima i korisnicima volonterskih usluga.

Ovim Pravilnikom se definišu termini: volontiranje, volonter, organizator volonterskih usluga i korisnici volonterskih usluga.

1. Volontiranje

1) U smislu ovog Pravilnika, volontiranje predstavlja davanje usluga koje zakonom nisu zabranjene, koje se pružaju drugom licu, za dobrobit drugog lica ili za opšte dobro, dobrovoljno i bez nadoknade.

2) Volontiranjem se ne smatra rad neplaćenih pripravnika (volonterski rad) uređen propisima o radnim odnosima.

2. Volonter

Volonter je fizičko lice koje se ugovorom sa LVS-om i organizatorom volonterskih usluga obavezalo na volontiranje, starije od 15 godina, bez obzira na pol i nacionalnost.

3. Organizator volonterskih usluga

Organizator volonterskih usluga je pravno lice čiji osnovni cilj nije sticanje ili raspodjela dobiti, koje je sa LVS-om zaključilo sporazum o saradnji. Prilikom angažovanja volontera preko LVS-a, organizator volonterskih usluga potpisuje i Ugovor o volontiranju sa angažovanim volonterima.

Na osnovu potreba LVS može imati ulogu organizatora volonterskih usluga prilikom čega LVS izvršuje obavezu potpisivanja Ugovora o volontiranju sa angažovanim volonterima.

4. Korisnik volonterskih usluga

Korisnik volonterskih usluga se može definisati kao fizička ili pravna lica koja imaju koristi od volonterskih usluga.

II AKTIVNOSTI LOKALNOG VOLONTERSKOG SERVISA

1. Selekcija, angažovanje i sklapanje ugovora sa zainteresovanim osobama za volontiranje.
2. Sklapanje sporazuma o saradnji sa potencijalnim organizatorima i korisnicima volonterskih usluga (javne institucije, nevladine organizacije...).
3. Promovisanje i angažman volontera na volonterskim pozicijama van područja grada Banja Luke u drugim gradovima BiH ili drugim zemljama kroz druge programe volontiranja (program Evropske komisije „MLADI“, RIVER SEE, itd.).
4. Kreiranje i organizovanje volonterskih programa za korisnike volonterskih usluga prema potrebi i dogovoru sa korisnikom usluga.
5. Kreiranje, održavanje baze podataka koja će sadržavati neophodne informacije vezane za volontere i njihov angažman, organizatore i korisnike volonterskih usluga.
6. Edukacija volontera prilagođena potrebama volontera, organizatora i korisnika volonterskih usluga.
7. Supervizija i monitoring volontera sa ciljem evaluacije i unapređenja volonterskih usluga.
8. Promovisanje volonterizma kroz medijsku kampanju, organizovanje tribina i okruglih stolova, kao i kroz aktivnosti koje će promovisati rad i rezultate LVS-a.
9. U saradnji sa drugim lokalnim i međunarodnim organizacijama rad na polju politike i zakonskog regulisanja volonterizma.
10. U saradnji sa drugim lokalnim i međunarodnim organizacijama zagovaranje i unapređivanje prava volontera i zakonskog regulisanja volonterizma.
11. Druge aktivnosti koje su komplementarne sa ciljevima i radom LVS-a, a koje su usko povezane sa razvojem volonterizma u BiH i drugim zemljama.

III REGISTROVANJE VOLONTERA I ORGANIZATORA VOLONTERSKIH AKTIVNOSTI

- Svaka zainteresovana osoba koja želi da postanu volonter može da se javi u Lokalni volonterski servis u Omladinskom komunikativnom centru gdje nakon popunjavanja Upitnika za volontere ulazi u bazu podataka LVS-a.

- Zainteresovana pravna lica koja u sprovođenju organizatorskih usluga žele da angažuju volontere Lokalnog volonterskog servisa dužni su kontaktirati LVS kako bi se potpisao Sporazum o saradnji kao neophodan uslov za angažovanje volontera ovog servisa.
- Svi neophodni podaci o organizatorima volonterskih usluga koji imaju sa LVS-om potpisan Sporazum o saradnji takođe ulaze u bazu podataka LVS-a

Kontakt podaci:

OKC Banja Luka - LVS

Kralja Petra I Karađorđevića 113-115

78 000 Banja Luka

Tel:+387 51 34 74 31

Fax:+387 51 34 74 32

E-mail: okcbl@okcbl.org; Web:www.okcbl.org

IV OPŠTA PRAVA I OBAVEZE VOLONTERA

VOLONTER IMA PRAVO:

- Da bude upoznat/a sa ovim Pravilnikom i procedurama vezane za registraciju i angažman preko LVS-a.
- Da ima volontersku knjižicu izdatu od strane LVS-a ukoliko je registrovan kroz bazu podataka istog, a u kojoj će se unositi svi relevantni podaci vezani za njegovo volontiranje preko LVS-a.
- Da za svaki volonterski angažman posjeduje Ugovor o volontiranju koji će pobliže definisati sve detalje oko volonterskog angažmana i zadacima koje će obavljati.
- Da na vrijeme bude informisan o svim neophodnim podacima vezanim za ustanovu ili organizaciju u kojoj će volontirati (vrijeme početka volontiranja, terminima, zadacima, kontakt osobi).
- Da bude angažovan u skladu sa njegovim potrebama i željama ili na osnovu dogovora volontera i organizatora volonterskih usluga.
- Da supervizija bud redovna.
- Da dobije adekvatnu edukaciju i trening koji će mu pomoći da sprovedi volonterske aktivnosti, a prema potrebama istih.
- Da ima supervizora ili mentora koji će mu pružiti sve potrebne informacije i podršku pri volontiranju.
- Da radi u zdravim i sigurnim uslovima.
- Da mu se pruže potrebne informacije koje će mu pomoći u rješavanju povjerenih mu zadataka.
- Da bude redovno informisan o svim aktivnostima koje direktno utiču na aktivnosti na kojima je volonter angažovan.
- Da kaže ne, ukoliko mu se čini da će biti iskorišten da obavlja zadatke i poslove koje nisu u skladu ili

navedeni u Ugovoru o volontiranju.

- Da dobije povratnu informaciju o svom izvršenom volonterskom radu i o načinima kako isti može da unaprijedi.
- Da bude tretiran u skladu sa ljudskim pravima, bez obzira na njegovu vjersku, nacionalnu i etničku pripadnost.
- Da na osnovu postignutih rezultata u pružanju volonterske usluge dobije uvjerenje, nagradu ili pohvalu za svoj angažman od strane LVS-a i/ili organizatora volonterskih usluga.
- Da mu budu nadoknađeni osnovni troškovi realizovanih tokom pružanja volonterske usluge (prevoz, hrana, osvježenje, itd.).
- Da nakon izvršenog volontiranja da preporuke i sugestije za unapređenje rada LVS-a i njegove saradnje sa organizatorima volonterskih usluga.

VOLONTER IMA OBAVEZU:

- Da pruža volonterske usluge u skladu sa Ugovorom o volontiranju koji je potpisao.
- Da prihvati odgovornost za izvršavanje zadataka u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama volonterske pozicije.
- Da daje usluge lično.
- Da poštuje i vlada se u skladu sa opštim pravima i obavezama volontera.
- Da poštuje povjerljivost podataka organizatora volonterskih usluga i korisnika sa kojima radi, odnosno da kao poslovnu tajnu čuva povjerljive podatke koje je saznao prilikom davanja volonterske usluge.
- Da odgovorno i na vrijeme izvrši svoje zadatke ili ukoliko nije u stanju da obavi isti, na vrijeme upozna svog supervizora.
- Da bude tačan i odgovoran.
- Da poštuje pravilnik, filozofiju i politiku LVS-a.
- Da korisno koristi svoje vrijeme i da ne ometa rad drugih.
- Razumno donosi odluke konsultujući se sa supervizorom u situacijama kada je to potrebno.
- Da da povratnu informaciju, prijedloge i preporuke supervizoru i osoblju kako bi unaprijedio program.
- Da radi kao član tima sa osobljem i ostalim volonterima.
- Da štiti kredibilitet LVS-a odgovornim izvršavanjem svojih volonterskih obaveza.
- Da o svim izmjenama vezanim volonterski angažman definisan Ugovorom o volontiranju obavjesti nadležno osoblje LVS-a.
- Da nakon izvršenog volonterskog angažmana preda završni izvještaj o volontiranju.

PRIHVATANJE POKLONA

Volonterima nije dozvoljeno da primaju poklone velike vrijednosti ili novac od klijenata i njihovih porodica. Za

svako primanje ili davanje poklona volonter prethodno treba da se konsultuje sa svojim supervizorom.

POSUĐIVANJE NOVCA

Volonterima nije dozvoljeno da posuđuju ili uzimaju novac od klijenata I korisnika usluga ili članv njihovih porodica. Ukoliko dođe do ovakvih ili sličnih situacija volonter je bavezan da upozna supervizora.

V OPŠTA PRAVA I OBAVEZE ORGANIZATORA VOLONTERSKIH USLUGA

ORGANIZATOR VOLONTERSKIH USLUGA IMA PRAVO:

- Da bude upoznat sa ovim Pravilnikom i procedurama vezane za angažman volontera preko LVS-a
- Da sa LVS-om napravi dogovor u vidu pismenog sporazuma u kojem će se jasno definisati sve neophodne stavke vezano za korištenje usluga LVS-a.
- Da preko LVS-a angažuje odgovorne i profilisane volontere u skladu sa potrebama svojih aktivnosti i korisnika.
- Da očekuje od volontera odgovornost, tačnost i dobre rezultate.
- Da očekuje od volontera diskreciju vezano za informacije koje mu pruža.
- Da očekuje pozitivne efekte od volonterskih aktivnosti.
- Da bude poštovan od strane volontera.
- Da iznese svoje nezadovoljstvo vezano za rad volontera.
- Da pohvali, nagradi ili izda preporuke angažovanom volonteru.

ORGANIZATOR VOLONTERSKIH USLUGA IMA OBAVEZU:

- Da ima potpisan sporazum o saradnji sa LVS-om na osnovu kojeg isti može angažovati volontere.
- Da ispoštuje sva prava i obaveze volontera definisanih Ugovorom o volontiranju.
- Da sam odlučuje o potrebnim karakteristikama i profilu volontera.
- Da odredi vrijeme i termine volontiranja angažovanih volontera.
- Da obezbjedi volonteru sve potrebne informacije koje će mu pomoći u rješavanju povjerenih mu zadataka.
- Angažovani volonter ne može biti zamjena za zaposlenu osobu ili poziciju koja predstavlja radno mjesto.
- Da unese sve neophodne podatke vezane za volontiranje pojedinačnog volontera u volontersku knjižicu, a koji se odnose na angažman u datoj ustanovi. Da odredi koordinatora volontera ili supervizora koji će nadzirati rad volontera.
- Da po potrebi u saradnji sa LVS pruži potrebnu edukaciju volonterima kako bi isti mogli kvalitetnije i

efikasnije izvršiti postavljene zadatke i obaveze.

- Da obezbjedi sigurne uslove rada, u skladu sa prirodom djelatnosti kojom se bavi.
- Da obavjesti Lokalni volonterski servis o radu angažovanog volontera.
- Da obavjesti Lokalni volonterski centar o svim promjenama aranžmana sa volonterom/ima angažovanim preko Lokalnog volonterskog centra.

VI PRAVA I OBAVEZE LVS-a

PRAVA LOKALNOG VOLONTERSKOG SERVISA PREMA VOLONTERIMA I ORGANIZAORIMA VOLONTERSKIH USLUGA

- Da od volontera koji je angažovan preko Lokalnog volonterskog servisa očekuje da odgovorno i na vrijeme izvršava definisane zadatke.
- Da prekine saradnju sa onim volonterom koji grubo krši pravila i odredbe volonterskog ugovora.
- Da traži od volontera da ne narušava kredibilitet Lokalnog volonterskog servisa.
- Da od korisnika volonterskih usluga očekuje da ispoštuje sve obaveze koje su definisane potpisanim Ugovorom o volontiranju.
- Da prekine saradnju sa onim organizatorom volonterskih usluga koji grubo krši odredbe potpisanog Ugovora o volontiranju.
- Da očekuje od organizatora volonterskih usluga da ne narušava kredibilitet Lokalnog volonterskog servisa.

OBAVEZE LOKALNOG VOLONTERSKOG SERVISA PREMA VOLONTERIMA I ORGANIZATORIMA VOLONTERSKIH USLUGA

- Da registrovanim volonterima u svojoj bazi podataka izda volontersku knjižicu koja ima svojstvo dokumenta da je dati volonter angažovan preko Lokalnog volonterskog servisa te da Lokalni volonterski servis ima obaveze i prava prema tom volonteru definisana ovim Pravilnikom.
- Da sa organizatorom usluga sklopi Sporazum o saradnji u pismenoj formi.
- Da obezbjedi neophodne pravne uslove za saradnju između organizatora volonterskih usluga i volontera.
- Da regrutuje volontere na poslovima koji su u skladu sa potrebama i očekivanjima volontera.
- Da na vrijeme informiše volontera o svim neophodnim informacijama vezanim za izvođenje volonterskih aktivnosti (mjestu, vremenu, terminu, zadacima, pravima i obavezama).
- Da upozna organizatora volonterskih aktivnosti o njegovim pravima i obavezama.
- Da volonterima pruži adekvatnu edukaciju i trening koja će im pomoći da sprovedu volonterske aktivnosti ukoliko Ugovorom o volontiranju nije drugačije dogovoreno.

- Da obezbjedi supervizora ili mentora koja će nadgledati rad volontera i pružati mu neophodnu podršku ukoliko Ugovorom o volontiranju nije drugačije definisano.
- Da sa organizatorom usluga kroz Ugovor o volontiranju definiše sve neophodne stavke koje će obezbjediti optimalne uslove za volontiranje.
- Da organizatoru volonterskih usluga na osnovu baze podataka ponudi volontere koji su u skladu sa njegovim potrebama i očekivanjuma.

VII UGOVOR O VOLONTIRANJU

- Ugovor o volontiranju se obavezno zaključuje.
- Ugovor o volontiranju se zaključuje u pismenoj formi

SADRŽAJ UGOVORA O VOLONTIRANJU

Ugovor o volontiranju sadrži slijedeće podatke:

- 1) Naziv i sjedište organizatora volonterskih aktivnosti
- 2) Imena i prezimena, prebivalište, odnosno boravište volontera
- 3) Trajanje ugovora o volontiranju
- 4) Mjesto volontiranja
- 5) Opis volonterskih usluga, odnosno zadataka koje treba da obavlja volonter
- 6) Uslove volontiranja (termin, supervizor, neophodne kriterije vezano za vještine i ostale karakteristie volontera, edukaciji itd.)
- 7) Mogućnost nadoknade troškova prevoza, prehrane, smještaja, obuke itd.
- 8) Odmor i slobodni dani
- 9) Prava i obavezama ugovornih strana.

PRESTANAK UGOVORA O VOLONTIRANJU

Prestanak ugovora o volontiranju nastaje:

- 1) Sporazumom ugovorenih strana.
- 2) Istekom vremena na koji je Ugovor o volontiranju bio zaključen.
- 3) Otkazom.
- 4) Organizator volnterskih usluga može otkazati ugovor o volontiranju ako volonter na težak i učestao način ne ispujava svoje obaveze pruzete ugovorom o volonirnju.
- 5) Volonter može otkazati ugovor o volontirnjju s tim da je dužan da isti najavi 10 dana ranije organizatoru volonterskih usluga i LVS.

VIII DISCIPLINSKE AKCIJE

U slučaju ozbiljnog kršenja prava i neizvršenja obaveza potpisničkih strana Ugovora o volontiranju pokrenuće se disciplinske akcije.

Usmena opomena

Usmena opomena podrazumjeva sasanak sa onom stranom za koju je uložena pritužba na kršenje prava i ne poštivanje obaveza, sa svojim supervizorom na kojem se raspravlja o datom problemu.

Zavisno od problema, nakon usmenog upozorenja može da slijedi pismeno upozorenje ili detaljnijem preispitivanju problema, suspenzija ili otpuštanje volontera.

Pismena opomena

Pismena opomena treba da uključi razloge nezadovoljstva supervizora potkrijepljena nalazima. Volonter će imati mogućnost da opravda svoje postupke i da svoje mišljenje pismeno u predviđenom roku.

Proces medijacije

Nakon pismenog upozorenja na koju je volonter uložio žalbu sprovede se proces medijacije na kojoj će učestvovati predstavnik LVS, potpisnici ugovora (volonter nad kojim se sprovodi disciplinska akcija i organizator volonterskih usluga i supervisor datog volontera).

Ukoliko se dati problem neriješi ni procesom medijacije LVS i organizator volonterskih sluga će pismeno obavjestiti i supervizora i datog volontera o donešenoj odluci.

UGOVOR O DOBROVOLJNOM RADU

broj LVS-01/05

Zaključen i potpisan dana _____ u Banja Luci između Omladinskog Komunikativnog Centra – Lokalni Volonterski Servis (u daljem tekstu OKC-LVS), zastupan od strane izvršnog direktora _____ i volontera (Ime, ime oca i prezime) (u daljem tekstu volonter), rođen/a DANA _____ u Banja Luci, sa stalnim mjestom prebivališta u (ulica i broj, grad), a u svrhu regulisanja dobrovoljnog rada volontera na volonterskoj poziciji u okviru aktivnosti koje realizuje OKC-LVS.

Član 1.

OKC – LVS prihvata volonterske usluge volontera (Ime, Ime oca i prezime) u periodu od _____ do _____ na volonterskoj poziciji (IME POZICIJE) u okviru programa/aktivnosti (IME PROGRAMA/AKTIVNOSTI) koju realizuje OKC-LVS (ILI ORGANIZATOR VOLONTERSKIH USLUGA).

Član 2.

U cilju što kvalitetnije realizacije volonterskog angažmana OKC-LVS i volonter se slažu da su slijedeće aktivnosti realizovane prije potpisivanja ovog Ugovora, a koji se tiču volonterskog angažmana:

1. Volonter je upoznat i saglasan je sa svojim pravima i obavezama, kao i pravima i obavezama OKC-LVS koje proističu iz volonterske pozicije detaljno predstavljenih u opisu volonterske pozicije koji je sastavni dio ovog Ugovora, te da će isti biti realizovani od strane ugovornih strana (Aneks 1).
2. Volonter je upoznat i saglasan da sve povjerljive informacije koje se tiču OKC-LVS i volonterske pozicije na kojoj je angažovan čuva i ne dijeli sa drugima.
3. Volonter je upoznat i saglasan sa visinom nadoknade ličnih osnovnih troškova tokom svog volonterskog angažmana detaljno predstavljenih u opisu volonterske pozicije (Anex 1).
4. Volonter je upoznat i saglasan da će se nakon završetka volonterskog angažmana istom biti upisani svi relevantni podaci vezani za volontiranje u bazu podataka OKC-LVS i u njegovoj volonterskoj knjižici uz prethodno odobrenje supervizora.
5. Volonter je upoznat i saglasan da će svoje prava i obaveze poštivati, te da će se prema svom volonterskom angažmanu odnositi na odgovoran i ozbiljan način.

Član 3.

Obje strane ovog Ugovora će biti oslobođene svake odgovornosti za nesprovođenje ili ne adekvatno sprovođenje ovog sporazuma ili obaveza ako je to direktan rezultat sile ili okolnosti koja je van kontrole OKC-LVS i Volontera, a ne mogu se predvidjeti u momentu potpisivanja ovog Ugovora. Pod ovim se podrazumjeva građanski rat, društveni nemiri, zemljotresi, poplave i viša sila.

Član 4.

Obje strane zadržavaju pravo na sporazumni prekid ovog Ugovora koji mora biti najavljen u pismenoj formi najmanje 14 dana prije raskida Ugovora koja mora sadržavati jasna objašnjenja i razloge za raskid Ugovora.

U slučaju da jedna od ugovornih strana ne ispunjavaju obaveze preuzete ovim Ugovorom, isti će takođe biti u ovom slučaju raskinut, a sve eventualne sporove koji se pojave između ugovornih strana u okviru ovog Ugovora će biti riješeni mirnim putem. Ukoliko ne dođe do zajedničkog dogovora, spor će se riješiti primjenom zakona o obligacionim odnosima Republike Srpske. Opštinski sud u Banja Luci će biti nadležan za rješavanje svih pravnih sporova ovog ugovora.

Član 5.

Ovaj Ugovor stupa na snagu sa danom potpisivanja. Ugovor je napravljen u 2 (dva) istovjetna primjerka od kojih po jedan primjerak zadržava svaka ugovorna strana.

Za OKC – LVS

Volonter

OPIS VOLONTERSKE POZICIJE (mogući primjer)

1) Naziv volonterske pozicije:

Menadžer za odnose sa javnošću

2) Svrha volonterske pozicije:

Unapređenje postojeće medijske promocije aktivnosti i programa organizacije, te razvoj strateškog pristupa u odnosima sa javnošću.

3) Korisnička grupa pokrivena pozicijom:

Razne RTV kuće, te drugi elektronski mediji na lokalnom, regionalnom i državnom nivou

4) Vremenski period volonterske pozicije:

1. april 2007 – 1. april 2008. godine

5) Opis volonterske pozicije:

Volonter će biti angažovan na poziciji „Menadžer za odnose sa javnošću“, koji obuhvata slijedeće poslove:

- izrada mjesečnih planova promocije aktivnosti organizacije u saradnji sa osobljem organizacije
- kreiranja i slanje obavještenja za medije, koja promovišu sve aktivnosti organizacije
- planiranje i realizacija pres konferencija, a prema potrebama aktivnosti organizacija
- u saradnji sa osobljem organizacije, kreirati tekstove za zvaničnu internet stranicu organizacije
- u saradnji sa osobljem planirati i kreirati dvomjesečni informativni bilten organizacije

6) Potrebne vještine i znanja volontera (ako je neophodno):

- Poželjno - student fakulteta žurnalistike
- Organizacione i komunikativne vještine
- Uzrast od 20 do 25 godina
- Aktivno poznavanje engleskog jezika i rada na računaru, MS office (Word, Excel)

7) Opis i vrsta edukacije/treninga koja će se pružiti volonteru prije volonterskog angažmana

Organizacija će obezbjediti slijedeće treninge:

- Upoznavanje sa organizacijom, njezinom strukturom, osobljem i prostorom, te upoznavanje sa volonterskom pozicijom
- sedmodnevni trening o odnosima sa javnošću
- Po potrebi i druge vrste seminara i edukacije

8) Mjesto volontiranja i broj volonterskih sati na sedmičnoj / mjesečnoj bazi

Mjesto volontiranja: sjedište organizacije. Broj volonterskih sati na sedmičnoj / mjesečnoj bazi: 10 sati sedmično / 40 sati mjesečno

9) Vrste pokrivenih troškova volontiranja i u kolikom iznosu

Kao nadoknadu za svoje troškove volontiranja, a koji mogu uključivati troškove prevoza, osvježenja i ishrane, volonter će za svakih odradenih 8 sati volontiranja dobijati dnevnicu u iznosu od 15 KM.* Organizacija se obavezuje da objezbudi i druge direktne troškove vezanih za poziciju, kao što su kancelarijski materijal, troškovi telefona, itd.

10) Prava i obaveze volontera usko vezanih za volontersku poziciju

Prava:

- obezbjeđeni sigurni uslovi za rad
- pravo na volontersku nadoknadu propisanu ovom pozicijom
- učešće na sastancima tima i ravnopravnost u procesu donošenja odluka
- obezbjeđene aktivnosti podrške volonteru kao što su treninzi, edukacija, supervizija i monitoring

Obaveze:

- realizacija svih planiranih aktivnosti prema postavljenim rokovima
- poštivanje svih internih pravila i procedura organizacije
- raditi na generalnom unapređivanju PR aktivnosti i strategije
- aktivno učestvovanje u radu tima

11) Prava i obaveze organizatora volonterskih usluga vezano za volontersku poziciju

Prava:

- poštivanje rokova svih planiranih aktivnosti od strane volontera
- poštivanje svih internih pravila i procedura organizacije od strane volontera

Obaveze:

- isplata volonterske nadoknade propisane ovom pozicijom
- pružanje svih aktivnosti podrške kao što su treninzi, edukacija, supervizija i monitoring
- omogućavanje sigurnih uslova za rad
- omogućavanje volonteru učestvovanje u procesu donošenja odluka i radu tima

12) Načini supervizije i monitoringa realizacije volonterske pozicije

- Monitoring svih aktivnosti volontera će vršiti mentor koji će biti obezbjeđen od strane organizacije, a najmanje jednom sedmično.
- Supervizija će se vršiti jednom mjesečno od strane supervizora koji će biti obezbjeđen od strane organizacije.

13) Ostali podaci bitni za volontiranje

Dostupni na zahtjev.

Evaluacioni upitnik za volontere

Bili bi vam veoma zahvalni ukoliko biste ispunili ovaj upitnik da bi nam pomogli da procijenimo uticaj volontiranja. Vaši odgovori će biti razmatrani u povjerenju i neće se prosljeđivati dalje.

UVOD

Kakve aktivnosti vi obavljate kao volonter/volonterka u ovoj organizaciji?

Koliko dugo volontirate u ovoj organizaciji?

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| Manje od jedne godine | ☐ |
| 1-2 godine | ☐ |
| 3-5 godina | ☐ |
| 6-10 godina | ☐ |
| 11 i više godina | ☐ |

Koliko često volontirate za ovu organizaciju?

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| Jednom sedmično ili više | ☐ |
| Jedan ili dva dana u mjesecu | ☐ |
| Nekoliko puta godišnje | ☐ |
| Sasvim povremeno | ☐ |
| Samo jednom | ☐ |

UTICAJ VOLONTIRANJA

1. Dolje imate navedene neke stvari koje ljudi mogu steći volontiranjem. Koliko ste vi zadovoljni sa svojim pristupom tim stvarima? Da li ste imali pristupa tim stvarima? Molimo Vas da označite kvadratić koji najviše odgovara vašoj situaciji.

	A	B	C	D	E	F
	Veoma zadovoljan /zadovoljna	Zadovoljan/zadovoljna	Ni zadovoljan/zadovoljna ni nezadovoljan/ nezadovoljna	Nezadovoljan/ nezadovoljna	Veoma nezadovoljan/ nezadovoljna	Odgovor nije bitan/primjenjiv
a) Pristup treningu/edukaciji	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Pristup društvenim dešavanjima sa drugim volonterima i/ili osobljem	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Pristup podršci za vaše volontiranje	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2. Dolje je nabrojano nekoliko načina na koje ljudi ostvare ličnu satisfakciju zbog toga što su volonteri. Da li se nešto od navedenog unaprijedilo/povećalo ili unazadilo/smanjilo za vas? Molimo vas da označite kvadratić koji najviše odgovara vašoj situaciji.

	A	B	C	D	E	F
	Veoma unaprijeđen o	Unaprijeđeno	Ostalo je isto	Smanjeno	Veoma smanjeno	Odgovor nije bitan/primjenjiv
a) Moj lični razvoj (npr. povjerenje, samopouzdanje, samoupravljanje)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Moje lične vještine (npr. od vještina timskog rada do vještina korišćenja računara)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Moje opšte zdravlje i zadovoljstvo	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Volontiranje može da utiče na neke ljude ekonomski, u kontekstu onoga što dobijate volontiranjem, ali i u kontekstu troškova volontiranja. Molimo vas da označite kvadratić koji označava koliko se vi slažete ili koliko se ne slažete sa slijedećim izjavama:

	A	B	C	D	E	F
	Veoma se slažem	Slažem se	Niti se slažem niti se ne slažem	Ne slažem se	Nikako se ne slažem	Odgovor nije bitan/primjenjiv
a) Svi troškovi kojima sam izložen/a kao volonter/ka su mi nadoknađeni	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Imam pristup besplatnom treningu/edukaciji	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Povećao/la sam svoju sposobnost za ostvarivanje zarade	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Dolje su navedeni i neki od načina na koje ljudi ostvare korist preko društvenih veza koje su stekli volontirajući. Molimo vas da označite kvadratić koji označava koliko su se navedene stvari unaprijedile/povećale ili unazadile/smanjile za vas.

	A Veoma unaprijeđeno	B Unaprijeđeno	C Ostalo je isto	D Smanjeno	E Veoma smanjeno	F Odgovor nije bitan/primjenjiv
a) Pristup novim kontaktima i mrežama	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Osjećaj povjerenja u druge	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Učešće u lokalnim aktivnostima	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Volontiranje može da utiče na osjećaj kulturnog identiteta ljudi na mnogo načina. Molimo vas da označite kvadratić koji označava koliko su se navedene stvari unaprijedile/povećale ili unazadile/smanjile za vas.

	A Veoma unaprijeđeno	B Unaprijeđeno	C Ostalo je isto	D Smanjeno	E Veoma smanjeno	F Odgovor nije bitan/primjenjiv
a) Moj osjećaj za identifikovanje sa zajednicom, narodom ili vjerom	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Moje viđenje kultura drugih ljudi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Moje učešće u kulturnim, ekološkim ili aktivnostima korisnog provođenja slobodnog vremena	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ukoliko imate dodatnih komentara na neki od ovih uticaja volonterizma da ih navedete ovdje.

Druga pitanja

6. Da li postoji nešto što bi htjeli reći konkretno o vašem volontiranju, ili o efektima koje je ono imalo na vas? Molimo vas da to navedete ovdje:

7. Da li bi vi preporučili volontiranje i drugim ljudima?

☐ Da

☐ Ne

Ukoliko ste odgovorili Da, koje su glavne vrste koristi od volontiranja koje biste izdvojili?

Ukoliko ste odgovorili Ne, koje su glavne prepreke za volontiranje koje biste izdvojili?

MEMORANDUM O RAZUMIJEVANJU I SARADNJI

Omladinski Komunikativni Centar Banja Luka
zastupan po izvršnom direktoru

Dječiji dom “ Rada Vranješević “ (u daljem tekstu javna institucija)
zastupan po direktoru

Memorandum o razumijevanju i saradnji nastao je iz potrebe:

- Unapređenja kvaliteta života korisnika javnih institucija kroz multidisciplinarni pristup i mješoviti sistem pružanja usluga.
- Kreiranja i organizovanja aktivnosti koje su u funkciji zaštite i promocije mentalnog zdravlja i opšte dobrobiti zajednice.
- Pružanja podrške i unapređenja aktivnosti javnih institucija i organizacija.
- Razvoja partnerskih odnosa u okviru promocije i razvoja volonterizma kao načina uključivanja građana u rješavanje problema lokalne zajednice.
- Davanja doprinosa u uspješnoj realizaciji Plana razvoja socijalne zaštite Grada Banja Luke 2005-2008. god.

Obe strane su saglasne da će:

- Razmjenjivati relevantne informacije o potrebama korisnika javne institucije.
- Međusobno se pozivati i sudjelovati na stručnim edukacijama, seminarima, konferencijama, okruglim stolovima i drugim manifestacijama vezanim za podizanje kapaciteta i kvaliteta usluga javne institucije.
- Da će zajednički doprinositi razvoju volonterskih i drugih odgovarajućih programa u skladu sa potrebama korisnika javne institucije.
- Međusobno pomagati sa stručnim savjetima.
- Razmjenjivati dosadašnja i nova iskustva relevantna za oblasti djelovanja i ciljnu populaciju.
- Pri kreiranju projekata koji se odnose na ciljnu populaciju, ukoliko je to u obostranom interesu, navedene strane će se međusobno obavještavati o planiranju projektnih aktivnosti i zajednički aplicirati zajedničke projekte.
- U sferi implementacije aktivnosti, navedene strane se obavezuju da će uključivanjem svih aktera transparentno provoditi planirane aktivnosti.

- Prema potrebama budućih zajedničkih aktivnosti, detaljniji uslovi obostrane saradnje će biti definisani aneksima ovog Memoranduma.
- Potpisnici Memoranduma mogu odstupati od Memoranduma pismenim obavještenjem partnera mjesec dana prije prekida Memoranduma.
- Memorandum o razumijevanju i saradnji stupa na snagu od datuma potpisivanja.

Banja Luci, dana 27. oktobra 2005. godine

Omladinski Komunikativni Centar
Banja Luka
izvršni direktor

Željko Pauković

Dječiji dom "Rada Vranješević"
Banja Luka
direktor

Danilo Ponjarac

PREDNACRT ZAKONA O DOBROVOLJNOM RADU

Obrazloženje Prednacrtu Zakona o dobrovoljnom radu

I. OCJENA STANJA

Dobrovoljni rad (volontiranje), kao oblik pružanja usluga drugom licu, za korist drugog lica ili zajednice, dobrovoljno i bez naknade, ima sve veću ulogu u modernim društvima. Volontiranjem građani pružaju pomoć onima kojima je pomoć potrebna, ili zajednici u kojoj žive, a u isto vrijeme razvijaju sopstvenu ličnost, radne i profesionalne potencijale, te pridonose opštem dobru. Volonteri i volontiranje su jedno od ključnih obilježja trećeg (neprofitnog) sektora.

Značaj volontiranja prepoznat je od strane Ujedinjenih Nacija (UN). Generalna skupština UN je usvojila Rezoluciju br. 56/38 (2001) i Rezoluciju br. 57/106 (2002) koje naglašavaju doprinos volontiranja i drugih oblika građanskog učešća u ekonomsko-socijalnom razvoju država-članica i posebno ističu ulogu volontiranja kao neizostavne komponente bilo koje strategije usmjerene na eliminisanje siromaštva, podsticanje održivog razvoja, unaprijeđenja zdravstvene zaštite, prevencije i uklanjanja posljedica prirodnih katastrofa, kao i prevazilaženja svih oblika društvenog isključenja i diskriminacije. Imajući u vidu ovakvu ulogu volontera i volonterizma u savremenom društvu, Rezolucija br. 157/106 poziva zemlje-članice na izgradnju podsticajnog pravnog okvira za razvoj volonterskih aktivnosti, odnosno na uklanjanje pravnih prepreka za razvoj volonterizma.

Značaj volontiranja prepoznat je i od strane Vijeća Evrope, koje je 2000 godine izradilo Konvenciju o promociji dugoročnih međunarodnih volonterskih usluga od strane mladih volontera. Konvencijom se reguliše pravni status mladih volontera (između 18 – 25 godina), koji žele da volontiraju u stranoj državi u periodu od 3-12 mjeseci.

Konačno, značaj volontiranja prepoznat je i u Evropskoj Uniji. U odrebama Deklaracije br. 38., koja je pripojena Amsterdamskom Ugovoru Evropske Unije iz 1999. godine, navodi se bitan doprinos dobrovoljnog rada (volonterstva) u razvoju socijalne solidarnosti. Ističe se da će Unija podsticati evropsku dimenziju volonterskih organizacija, posebno naglašavajući razmjenu informacija i iskustava, kao i učešće mladih i starih u dobrovoljnom radu.

Upravo uvažavajući sve veći značaj volontiranja, mnoge zemlje pristupile su izradi odgovarajućeg pravnog okvira koji bi podsticao volonterske aktivnosti. Tako su odgovarajući zakoni o pravnom statusu volontera donijeti u Italiji 1991. godine, Španiji 1996. godine, SAD 1997. godine, Portugalu i Brazilu 1998. godine, Francuskoj 2001. godine. I nove članice Evroske Unije, na primjer, Poljska, Češka i Mađarska, takođe su svojim propisima bliže regulisali status volontera.

Kada je riječ o Bosni i Hercegovini (BiH), volonterski rad ima značajnu ulogu u posljeratnoj obnovi i izgradnji zemlje. Ovo se posebno odnosi na oblasti povratka izbjeglica, zaštite čovjekove okoline, nadgledanja izbora, vraćanja međunacionalnog povjerenja i tolerancije, izgradnji demokratskog i građanskog društva, itd. Za

očekivati je da će volonterstvo u budućnosti imati još izraženiju ulogu u društveno-ekonomskom razvoju BiH. Na žalost, uprkos njegovom društvenom značaju, volonter i volontiranje (dobrovoljni rad) nije priznat kao pravna kategorija u BiH. Jedino priznata kategorija “volontera” su stažisti – pripravnici koji su regulisani propisima o radnim odnosima, iako se stricto sensu oni ne mogu smatrati volonterima, jer svoje usluge ne pružaju dobrovoljno. Ovo stoga što je stažiranje obavezni preduslov za polaganje državnog ispita, koji je propisan za određena zanimanja.

Na drugoj strani, ni propisi o obligacionim odnosima, posebno odredbe ugovora o djelu, ne pružaju odgovarajući pravni osnov za angažovanje volontera. Ovo stoga što se predmet ugovora o djelu (izvođenje određenog zadatka) razlikuje od ugovora o vršenju volonterskih usluga, čiji je predmet vršenje dobrovoljnog rada. Osim toga, bitan element ugovora o dijelu je plaćanje naknade izvršiocu za obavljeni posao.

Prethodno navedene ukazuju da u BiH ne postoji pravni osnov za angažovanje volontera. Saglasno tome, organizacija koja angažuje volontera suočava se sa opasnošću prekršajnih kazni od strane inspeksijskih službi, koje angažovanje volontera mogu tretirati kao prikriveni ugovor o radu.

II. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

U skladu sa članom IV 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine nadležna je za donošenje zakona koji su potrebni za provođenje odluka Predsjedništva ili za vršenje funkcije Skupštine po ovom Ustavu.

III. CILJ ZAKONA

Osnovni cilj Zakona o dobrovoljnom radu jeste da se volonterstvo prizna kao pravna kategorija na način: i) koji neće zahtijevati budžetska sredstva za primjenu ovoga Zakona; ii) koji neće prouzrokovati nerazumne troškove za organizatora volonterskih usluga; iii) koji će istovremeno volonterima garantovati minimalni korups zakonskih prava u vršenju volonterskog rada; iv) koji će propisati minimalni korpus obaveza volontera i organizatora volonterskih aktivnosti u cilju zaštite kako ugovornih strana, tako i korisnika volonterskih usluga.

IV. OSNOVNA PITANJA KOJA SU UREĐENA ZAKONOM

Zakonom se uređuju sljedeća pitanja: definicija volontera, definicija volonterskih usluga, definicija organizatora volonterskih usluga, definicija korisnika volonterskih usluga, forma, obavezni elementi i prestanak ugovora o volontiranju, prava i obaveze volontera i organizatora volonterskih usluga i prekršajne odredbe.

Zakonom se uređuju samo trajniji oblici volontiranja, ali ne i na izolovano, sporadično (ad hoc) volontiranje, budući da ova druga vrsta volontiranja ne zahtijeva zasebnu pravnu regulativu. Pored toga, Zakon uređuje samo tzv. dvostrano volontiranje – volontiranje na osnovu pisanog ugovora gdje se jedna strana (volonter) obvezuje drugoj (organizatoru volonterskih usluga) na pružanje volonterske usluge. Ovo je nužno istaći zbog toga što pored dvostranog postoji i jednostrano (van-ugovorno) volontiranje koje se javlja kada primalac volonterskih usluga nije svjestan tih usluga. Iako se to izričito u Zakonu ne navodi, na jednostrano volontiranje se primjenjuju opšti propisi obligacionog prava.

U skladu sa prethodnim, Zakon predviđa ugovor o volontiranju kao osnovni pravni instrument za regulisanje odnosa između ugovornih strana. Saglasno prirodi volontiranja, koje se zasniva na načelu dobrovoljnosti, Zakon bliže uređuje samo one elemente ugovora o volontiranju koji su neophodni da bi se obezbijedio odgovarajući nivo sigurnosti u pravnom prometu. Da bi se izbjegla eventualna mogućnost zloupotrebe ugovora o volontiranju za angažovanje neprijavljenih radnika, Zakonom je predviđeno da samo nedobitno pravno lice (udruženje, fondacija, ustanova), može biti organizator volonterskih usluga. U cilju zaštite interesa volontera, organizatora i korisnika volonterskih usluga, Zakonom se bliže uređuje korpus prava i obaveza volontera i organizatora volonterskih usluga koje se ugovorom ne mogu staviti van snage (derogirati). Konačno, Zakonom se izričito navodi da se volontiranjem ne gube prava koje lice uživa po osnovu statusa nezaposlenog, te poziva na shodnu primjenu propisa o radnim odnosima za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti.

V. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA PRIMJENU ZAKONA

Za primjenu ovog Zakona nisu nužna dodatna finansijska sredstva.

PREDNACRT ZAKONA O DOBROVOLJNOM RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim Zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o dobrovoljnom radu (volontiranju), prava i obaveze davaoca dobrovoljnog rada (volontera), prava i obaveze organizatora dobrovoljnog rada (organizator volonterskih usluga), pravni status volontera i druga pitanja od značaja za organizovano (formalno) volontiranje.

(2) Ovaj Zakon ne primjenjuje se na dobrovoljne vatrogasce i dobrovoljna vatrogasna društva, kao i na volontiranje koje je izolovane i sporadične prirode (neformalno, ad hoc volontiranje).

(3) Nadležni organi i tijela u Bosni i Hercegovini podstiču volontiranje kao djelatnost od javnog interesa koja omogućava aktivnu građansku ulogu, razvoj ljudskih potencijala, poboljšanje kvaliteta života i jačanje solidarnosti građana.

1. Volontiranje

Član 2.

(1) U smislu ovog Zakona, volontiranje predstavlja davanje usluga koje zakonom nisu zabranjene, koje se pružaju drugom licu, za dobrobit drugog lica ili za opšte dobro, dobrovoljno i bez naknade.

(2) Volontiranjem se ne smatra rad neplaćenih pripravnika (volonterski rad) uređen propisima o radnim odnosima.

2. Volonter

Član 3.

(1) U smislu ovog Zakona, volonter je fizičko lice koje se ugovorom s organizatorom volonterskih usluga obavezalo na volontiranje.

(2) Na volontiranje stranih državljana shodno se primjenjuju propisi o kretanju i boravku stranaca i azilu.

Član 4.

(1) Ugovor o volontiranju sa maloljetnikom starijim od 15 godina zaključuje se uz pismeno odobrenje njegovog zakonskog zastupnika.

(2) Propisi kojima se uređuju radni odnosi, a kojima se uređuje vrsta i način obavljanja poslova maloljetnika, primjenjuju se shodno i na volontiranje maloljetnika.

3. Organizator volonterskih usluga

Član 5.

Organizator volonterskih usluga je pravno lice čiji osnovni statutar ni cilj nije sticanje ili raspodjela dobiti (udruženje, fondacija, ustanova, vjerske organizacije, političke partije ili drugo nedobitno pravno lice), koje je sa volonterom zaključilo ugovor o volontiranju.

4. Korisnik volonterskih usluga

Član 6.

Korisnik volonterskih usluga je fizičko ili nedobitno pravno lice koje ostvaruje korist od volonterskih usluga. Organizator volonterskih usluga može ujedno biti i korisnik volonterskih usluga.

II. UGOVOR O VOLONTIRANJU

1. Primjena opštih propisa obligacionog prava.

Član 7.

Na odnose iz ugovora o volontiranju koji nisu uređeni ovim Zakonom shodno se primjenjuju opšti propisi obligacionog prava.

2. Forma ugovora o volontiranju

Član 8.

- (1) Ugovor o volontiranju zaključuje se u pismenoj formi.
- (2) Ugovor o volontiranju obavežno se zaključuje ako volonter daje usluge više od 20 sati sedmično.

3. Sadržina ugovora o volontiranju

Član 9.

- (1) Ugovor o volontiranju naročito sadrži podatke o: 1. nazivu i sjedištu organizatora volonterskih aktivnosti;
2. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu volontera;
3. trajanju ugovora o volontiranju;
4. mjestu volontiranja;
5. kratkom opisu volonterskih usluga i uslova volontiranja;
6. mogućnost naknade troškova prijevoza (putnih troškova), prehrane, smještaja, obuke, kao i naknade drugih zakonom priznatih troškova koji mogu nastati u vezi sa davanjem volonterskih usluga;
7. odmoru i dopustu;
8. pravima i obavezama ugovornih

strana koje nisu propisane ovim Zakonom.

(2) Ugovor o volontiranju koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o volontiranju na neodređeno vrijeme.

4. Prestanak ugovora o volontiranju

Član 10.

(1) Ugovor o volontiranju prestaje:

- sporazumom ugovornih strana,
- istekom vremena na koji je ugovor o volontiranju bio zaključen,
- otkazom,
- na druge načine predviđene ugovorom o volontiranju i opštim propisima kojima se uređuju obligacioni odnosi.

(2) Volonter može otkazati ugovor o volontiranju u svako vrijeme, ne navodeći razlog, osim ako bi otkazom ugovora organizator volonterskih usluga pretrpio veliku i neotklonjivu štetu.

(3) Ukoliko ugovorom nije drugačije određeno, organizator volonterskih usluga može otkazati ugovor o volontiranju ako volonter na težak i učestao način ne ispunjava svoje obaveze preuzete ugovorom o volontiranju.

III. PRAVA I OBAVEZE VOLONTERA

1. Prava volontera

Član 11.

(1) Volonter ima pravo:

- biti pismeno upoznat s eventualnim opasnostima i rizicima vezanim uz usluge koje daje,
- na sigurne uslove rada, u skladu sa prirodom usluga koje daje,
- na jednako postupanje u odnosu na druga lica koja se nalaze u radnom odnosu ili obavljaju za organizatora volonterskih usluga rad za koji primaju naknadu,
- na prikladnu obuku, sa ciljem poboljšanja kvaliteta davanja usluga, ako to zahtjeva priroda usluga koje daje,
- na volontersku knjižicu.

2. Volonterska knjižica

Član 12.

(1) Ministar nadležan za civilne poslove svojim propisom bliže će urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih volonterskih knjižica, oblik, način izrade i prodaje volonterskih knjižica.

(2) Organizator volonterskih usluga upisuje u volontersku knjižicu: podatke o vremenu (početku, trajanju i prestanku) volontiranja, kratak opis usluga koje je volonter pružao, kao i obuci koju je volonter stekao za vrijeme volontiranja.

3. Prava za slučaj nezaposlenosti

Član 13.

Ugovor o volontiranju ne utiče na prava koja volonter ostvaruje na osnovu statusa nezaposlenog lica.

4. Obaveze volontera

Član 14.

Volonter je obavezan:

- davati volonterske usluge kako je ugovoreno, u skladu sa zakonom, aktima i uputstvima organizatora volonterskih usluga,
- davati usluge u skladu s pravilima struke i profesionalne etike, kada davanje volonterskih usluga zahtijeva stručna znanja,
- davati usluge lično,
- čuvati kao poslovnu tajnu organizatora povjerljive podatke koje je saznao pri davanju usluga, saglasno odredbama ugovora ili opšteg akta organizatora volonterskih ugovara,
- savjesno se odnositi prema sredstvima koja su mu povjerena u davanju volonterskih usluga,
- sudjelovati u obuci čiji je cilj poboljšanje kvaliteta davanja usluga.

IV. PREKRŠAJNE ODREDBE

1. Prekršaji

Član 15.

(1) Prekršajnom kaznom od 200 do 2000 KM kaznit će se za prekršaj organizator volonterskih usluga koji:

- nije zaključio ugovor o volontiranju sa volonterom (član 8. stav 2. Zakona).
- nije pismeno upoznao volontera s opasnostima i rizicima vezanim uz usluge koje daje (član 11. stav 1. alineja 1 Zakona),
- nije obezbjedio sigurne uslove rada, u skladu sa prirodom usluga koje daje (član 11. stav 1. alineja 2. Zakona),
- odbije da upiše u volontersku knjižicu podatke o vremenu (početku, trajanju i prestanku) volontiranja, kratak opis usluga koje je volonter davao, kao i obuke koju je volonter stekao za vrijeme volontiranja (član 12. st. 2. Zakona), ili u knjižicu upiše neistinite podatke.
- ne vodi evidenciju volontera shodno Zakonu i Pravilniku (član 16. stav 1. Zakona).

(2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznom od 100 do 500 KM kaznit će se za prekršaj i odgovorna osoba organizatora volonterskih usluga.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

1. Evidencija volontera

Član 16.

(1) Ministar nadležan za civilne poslove svojim propisom bliže će odrediti način vođenja evidencije volontera koju vodi organizator volonterskih usluga, u roku od tri mjeseca od dana stupanja Zakona na snagu.

(2) Ministar nadležan za civilne poslove svojim propisom može bliže urediti i druga pitanja od značaja za primjenu ovog Zakona.

2. Nadzor nad primjenom Zakona

Član 17.

Nadzor nad primjenom ovog Zakona vrši Ministarstvo nadležno za civilne poslove.

3. Stupanje Zakona na snagu

Član 18.

Ovaj zakon stupa na snagu osam dana od dana objave u „Službenom glasniku Bosne i Hercegovine”.

Korištena literatura

- IVR 2004: Institute for Volunteering Research, *Volunteering impact assessment toolkit*, Institute for Volunteering Research, London, 2004.
- Jevđić, Mimić, Pauković 2005: Jugoslav Jevđić, Milka Mimić, Željko Pauković, *Razvoj volonterizma u Bosni i Hercegovini*, Omladinski komunikativni centar, Banja Luka, 2005.
- Jurić 2006: Danijela Jurić, *Volunteer Management Handbook*, Volonterski Centar Zagreb – SEEYN, Zagreb, 2006.
- OKC 2003: Omladinski komunikativni centar, *VIP OKC volonter*, Omladinski komunikativni centar, Banja Luka, 2003.
- VSO 2005: Voluntary Service Overseas, *Managing Placements of Volunteers*, Voluntary Service Overseas, London, 2005

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна и универзитетска библиотека
Републике Српске, Бања Лука

331.314(035)

ЈЕВЂИЋ, Југослав

Priručnik za razvoj lokalnog volonterskog
servisa / Jugoslav Jevđić.-Banja Luka : Art
print : OKC, 2007 (Banja Luka : Art print).- 60
str. ; 23 cm

Kor.nasl. : Volontiranje ljude čini sretnim
: priručnik za razvoj lokalnog volonterskog
servisa.- Podatak o autoru preuzet iz kolofona. -
Tekst štampan dvostubačno. - Str. 7 : Recenzija
/ Danijela Jurić. - Bibliografija : str. 60.

ISBN 978 - 99955 - 30 - 00 - 6

COBISS.BH-ID 509720



OKC Banja Luka
Kralja Petra I Karađorđevića 113-115
78000 Banja Luka
Bosna i Hercegovina

+387 (0)51 347 431;432
www.okcbl.org
okcbl@okcbl.org



Sharing skills
Changing lives

Uz finansijsku podršku Voluntary Service Overseas