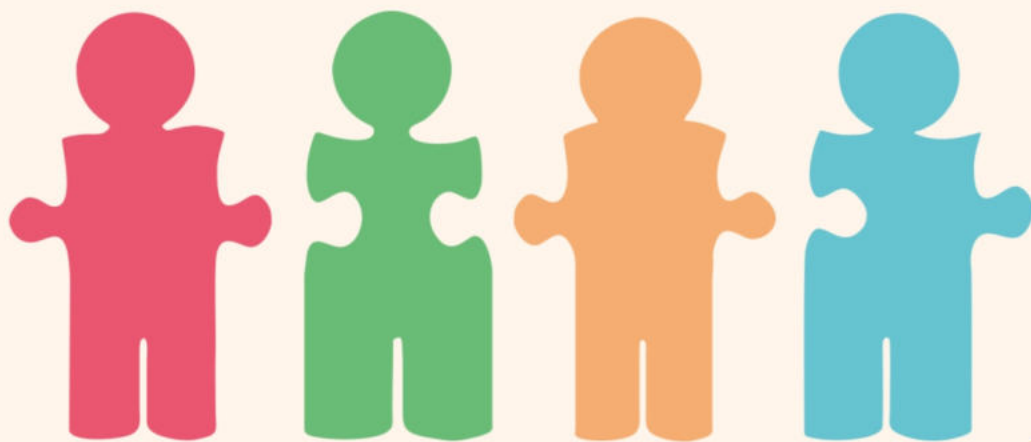


VRBOVANJE

Vodič za organizacije koje rade sa
volonterima

Volontiranje



Ponovo Učitano



Funded by
the European Union

VOLONTERSTVO PONOVO UČITANO

VOLUNTEERING RELOADED! - Increasing young people's willingness to volunteer, raising the general social profile of volunteering and promoting volunteering at local/regional level

(Project ID:2021-2-HU01-KA210-YOU-000051350)

Autori:

Hajnalka Bodrogi i Izabela Poljaković (Mađarski kulturni centar Nepker)

Ildiko Erdei (Fondacija Integratio)

Farkas Zsuzsanna i Nyúl-Schmidt Tímea (Katolička omladinska fondacija)

Prevodioci:

Bela Bodrogi, Hajnalka Bodrogi, Izabela Poljaković, Silvia Rumenjaković

Tipograf: Katalin Orosz

Objavljene fotografije u publikaciji su snimljene na manifestacijama od strane organizacija učesnika projekta.

PARTNERI:

Katolička omladinska fondacija (Segedin, Mađarska)

Fondacija Integratio (Temišvar, Rumunija)

Mađarski kulturni centar Nepker (Subotica, Srbija)

2023

ISBN 978-963-89138-2-1



Funded by
the European Union



SADRŽAJ:

1. UVOD.....	4
a. Ko smo mi? Prezentacija organizacija koji učestvuju u projektu (F.Zs., E.I., B.H.&P.I.)	4
b. Koje događaje su volonteri podržali u okviru projekta? önkéntesek (B.H.&P.I., E.I.)	9
2. GDE SMO? - SLIKA SITUACIJE.....	14
a. Istorijat i razvoj volontiranja (F.Zs.)	14
b. Definicija volontiranja (F.Zs.)	17
c. Vrste volontiranja (F.Zs.)	20
d. Odnosi između volonterizma i starosti (E.I)	24
e. Motivacija volontiranja (F.Zs.)	27
f. Društvene funkcije volontiranja (F.Zs.)	30
g. Uloga civilnih organizacija u društvu (F.Zs.)	31
3. ZAŠTO JE VOLONTIRANJE VAŽNO ZA ORGANIZACIJE? (B.H.&P.I.) .	32
4. KAKO ORGANIZACIJA TREBA DA SE PRIPREMI ZA PRIJEM VOLONTERA?	37
a. Osnove upravljanja volonterima (E.I.)	37
b. Mitovi o volontiranju (E.I.)	39
c. Etički kodeks za volonterske programe (E.I.)	40
d. Održavanje motivacije volontera - Saveti i dobre prakse (E.I.)	40
e. Izgradnja zajednice – priključivanje i edukacija mlađih generacija (B.H.&P.I.)	44
5. KAKO STUPITI KONTAKT SA VOLONTERIMA? (Ny.-S.T.)	48
Prilozi – KR kod	52
Literatura	53

UVOD

Dragi čitaocē,

Volonterstvo Ponovo Učitano! – U okviru projekta Katolička omladinska fondacija iz Mađarske, Fondacija Integratio iz Rumunije i Mađarski kulturni centar Nepker iz Srbije postavili su za cilj da organizuju obuku za svoje volontere i isprobaju nove tehnike vrbovanja, i to sa motivom da povećaju volju mladih za volontiranje, opšteg društvenog uvažavanja volonterske aktivnosti i istovremeno, popularizaciju volontiranja na lokalnom/regionalnom nivou. Ova publikacija je namenjena civilnim, kulturnim, omladinskim, religioznim i svim organizacijama koje se bave volonterima. Ali zašto je ova publikacija izmišljena? Za sve tri organizacije važno je da dodatno obučavaju i motivišu svoje volontere i da doprinesu ostvarivanju društvene odgovornosti na lokalnom nivou. Vrbovanje i održavanje motivacije volontera je odlučujuće u životu organizacijama. U uvodnom delu predstavljamo organizacije koje učestvuju u projektu, a pored toga opisujemo glavne teme koje smo definisali u teorijskim i praktičnim poglavljima. U publikaciji možemo čitati o istoriji, razvoju, vrstama i društvenoj funkciji volontiranja, kao i o odnosu volontiranja i starosti. Publikacija Zašto je volontiranje važno za organizacije? ili Kako organizacija treba da se pripremi za prijem volontera? takođe sadrži naša relevantna praktična iskustva i uvide. U posebnom poglavlju čitamo o oblicima obraćanja mladima i volonterima, a uz pomoć KR koda dostupni su i srodni marketinški materijali. Nadamo se da će svi čitaoci pronaći u publikaciji u teorijskom ili praktičnom delu korisne informacije, koje mogu koristiti u svojoj organizaciji ili radu.

a. Ko smo mi? Prezentacija organizacija koji učestvuju u projektu

Katolička omladinska fondacija (KIA) – Segedin

Katolička omladinska fondacija (u daljem tekstu: KIA) deluje od 1991. godine na teritoriji Segedinsko-čanađske biskupije u Mađarskoj. Fondacija ima više od tri decenije iskustva u sledećim oblastima: obrazovanje, obuka, društvene i kulturne aktivnosti. Od početka je imala za cilj da podrži studente, koji žive i studiraju u Segedinu, sa profesionalnog i duhovnog stanovišta. Primarni zadatak fondacije bio je



da promoviše i obnavlja pastoralni rad sa mladima koji žive u biskupiji, među kojima treba izdvojiti sledeće programe: Organizacija Biskupijskih susreta mladih, izgradnja Katoličkog omladinskog centra „Zöldfás“, Program Shake Up, Visoka stručna škola „Szent Imre“, razvoj „Univerzitetske Duhovnosti“, itd. Otprilike na prelazu milenijuma pojavila se ideja i mogućnost da bi u Segedinu, u centru eparhije, bilo važno doneti jevanđelsku poruku što većem broju ljudi – kao svojevrsni novi pravac predevangelizacije. „Millenniumi Kávéház“ je otvorio svoja vrata u septembru 2000. godine u srcu Segedina. Radeći od 2000. godine, „Millenniumi Kávéház“ je domaćin značajnih kulturnih i javnih aktivnosti na gradskom i regionalnom nivou. Pored svoje perevangelizacijske uloge, kafić funkcioniše kao prostor koji stvara zajednicu. Prozor za grad, kroz koji se otkriva još jedno lice crkve: obraćanje pažnje na zajednice, mlade, kulturu, otvoreno prenošenje vrednosti u svet. Fondacija takođe organizuje program za srednjoškolsku omladinu i porodice. Svojim raznovrsnim aktivnostima privlači gotovo sve starosne grupe. Pored toga, treba istaći da većinu svojih programa organizuje za mlade. Tokom protekle 23 godine, u kafiću se održalo skoro 3.500 događaja, kojima je prisustvovalo oko 160.000 posetilaca. Među programima su bili muzički koncerti (džez, bluz, svetska muzika), programi folklorne muzike i folklornih igara, društveni nastupi, okrugli stolovi, tribine, kulturni događaji (putopisni izveštaji, univerzitetske specijalne večeri), književni programi i izložbe .

Fondacija Integratio u Temišvaru osnovana je 2000. godine za obavljanje naučnih, informativnih, obrazovnih, obučavajućih zadataka daljeg obrazovanja u vezi sa Evropskom unijom i izazovima integracije, uglavnom u cilju integracije mađarske manjine u banšaškom regionu. Nakon pristupanja Rumunije Evropskoj Uniji, Fondacija je reinterpretirala svoje odgovornosti, među njenim glavnim oblastima delovanja možemo pomenuti razvoj i korišćenje metoda neformalnog obrazovanja, istraživanje društvenih nauka i upravljanje talentima, istraživanje o promociji dvojezičnosti i izgradnji zajednice. Istovremeno, smatramo značajnim sprovođenje zajedničkih programa na užem ili širem području, za unapređenje i jačanje kvaliteta života mladih ljudi koji žive u regionu, posebno u pogledu projekta Temišvar Evropske prestonice kulture, koja će biti sprovedena u 2023. godini.

U vezi sa radom na izgradnji zajednice, važno je istaći rad portala www.temesvaros.ro, koji prvenstveno pruža informacije za lokalnu mađarsku zajednicu, ali takođe igra ulogu u izgradnji odnosa i partnerstva, kao i za rad sa volonterima. Aktivnosti vrbovanja, obuke i zapošljavanja volontera su redovne više od



pet godina. Svake godine tim Integratio učestvuje u nekoliko projekata izgradnje zajednice, tokom kojih se mladi mogu okušati u volonterskom radu, imati priliku da uvežbaju veštine i podignu svest.

Glavna ciljna grupa rada upravljanja talentima su učenici uzrasta od 14 do 18 godina, za koje su postali redovni interdisciplinarni projekti (književnost, istorija, medija, likovna umetnost, sociologija), čiji rezultati takođe obogaćuju zajednicu. Njihove teme su pre svega vezane za grad i region, a već tri godine naziv projekta je Moj Temišvar – kreativni medija generacije Z.

Promocija neformalnog obrazovanja u skladu je sa ostalim pravcima aktivnosti, jer fondacija podržava kreiranje alata uz uključivanje lokalnih stručnjaka i mladih ljudi, koji istovremeno mogu postati alati za izgradnju zajednice. Prva kutija alata bila je vezana za Evropsku uniju, a zatim je usledila mađarska igra znanja i paket



društvenih igara znanja o gradu koji se odnosi na Temišvar. Biblioteka mađarskih i gradskih igara znanja stalno se obogaćuje i može se naći na raznim lokacijama u Karpatskom basenu. Kutija alata za igrače sadrži društvene igre koje smo mi razvili ili prilagodili, a koje mogu biti efikasni alati za iskustveno učenje. Pored društvenih igara, organizujemo i uglavnom kulturne programe koji angažuju veliki broj mladih, kao što su Kulturni petak ili Potraga za porodičnim blagom, koji traju već devet godina. Online verzije nekih igara su takođe dostupne.

Dvojezičnost je sastavni deo života u Temišvaru, zbog čega imamo niz programa koji promovišu očuvanje višejezičnosti grada i učenje mađarskog jezika za decu koja su rođena u jezičkim mešovitim brakovima (uglavnom mađarsko-rumunskog).

Mađarski kulturni centar Nepker - Subotica

Mađarski kulturni centar Nepker iz Subotice je najstarija kulturna organizacija koja neprekidno deluje u Severno-bačkom okrugu: osnovana je 15. oktobra 1871. kao čitalački krug, a registrovano je 20. januara 1872. godine. Nepker trenutno ima oko 500 aktivnih članova u više grupa/sekcija: odsek folklorne umetnosti (folklorna igra, folklorna muzika i folklorna pesma), škola crtanja, sekcija za likovnu umetnost, sekcija za ručni rad, sekcija ekološkog i održivog života, dečija i omladinska dramska sekcija.

Pored pomenutih aktivnosti, Nepker organizuje i festivale, predavanja, koncerte, književne i društvene večeri, kvizove, izložbe, susrete, naučno-informativne prezentacije, druge kulturne događaje i obrazovne programe i obuke. Zbog svoje centralne uloge u regionu, okuplja mađarska kulturna dešavanja u Subotici i okolini, a takođe je osnivač i suorganizator brojnih međunarodnih i regionalnih festivala, takmičenja i projekta.

Najpopularnija manifestacija organizacije je Interetno festival, koji je prvi put organizovan 2002. godine. Svake godine u njemu učestvuje najmanje 350 plesača i folklornih muzičara iz 8 zemalja. Na vašaru starih zanata predstavljaju se najistaknutije zanatlije regiona. Niz programa koji zahtevaju ozbiljnu koordinaciju i koordinisan rad, koji je tokom dve decenije prerastao u festival umetničkog stvaralaštva.



Tokom svojih 150 godina postojanja, Mađarski kulturni centar Nepker je oduvek smatran centrom tradicije i umetnosti. Mnogi umetnici su započeli svoju karijeru ovde, bilo da se radi o pozorištu, vizuelnoj umetnosti, plesu ili drugih umetnosti. Naša institucija je uvek pružala dom i prostor za razvoj svih umetničkih formi i prihvatila je mlade umetnike i stvaraoce u nastajanju.



b. Koje događaje su volonteri podržali u okviru projekta?

Interetno festival (Subotica)

Interetno festival: festival raznolikosti kulturnih izraza, kontinuiranog jačanja međukulturalnog dijaloga i saradnje, dalje promocije međusobnog poštovanja koje se razvija u ovoj atmosferi, festival zajedničke i žive tradicije. Putovanje oko sveta za sve uzraste kroz autentične narodne i folkorne igre, muzike, sajam starih zanata, porodični i dečiji programi, promocija folklornih instrumenata, starih zanata, izuzetnih i talentovanih mladih ansambala folklorne i svetske muzike.

Interetno festival krajem 2022. godine je dobio kvalifikaciju „CIOFF međunarodni festival“ na osnovu pravilnika međunarodne organizacije CIOFF (International Council of Organizations of Folklore Festivals and Folk Arts). Samo dva festivala u Srbiji imaju ovu kvalifikaciju, pored Interetno festivala ovu titulu poseduje Omladinski festival u Nišu. Interetno festival od 2019. godine se organizuje pod pokroviteljstvom UNESKA. Imajući u vidu Konvenciju o nematerijalnom kulturnom nasleđu, Interetno je organizovana u skladu sa smernicama raznolikosti kulturnih izraza. Ova manifestacija je tokom dvadeset godina postojanja, izrasla među najveće kulturne manifestacije u regionu, koja promoviše multi- i interkulturalnost, kao i međuregionalnu saradnju. Moto Interetno festivala jeste susretanje raznih kultura.

Opšti i specifični ciljevi

Osnovni cilj je podsticanje razvoja svih oblasti umetničkog stvaralaštva i doprinos kulturnom razvoju posetilaca Interetno festivala kroz prezentaciju šarolike kulturne scene Vojvodine, Srbije odnosno raznih zemalja.

Specifični ciljevi Interetno festivala su:

- Nastavak tradicije Interetno festivala
- Razvoj tolerancije posetilaca prema drugim kulturama
- Doprinos saradnji i umrežavanju sa istorodnim, odnosno raznorodnim ustanovama zaštite kulturnog nasleđa u zemlji, u regionu i inostranstvu
- Doprinos upoznavanju i promovisanju kulturnog nasleđa Vojvodine
- Širenje svesti o značaju očuvanja i promovisanja šarolike kulturne scene Vojvodine, Srbije

Volontiranje je suštinska komponenta današnjih društava, pomoću koje možemo ojačati i održati naše osnovne ljudske vrednosti. Naš cilj je aktivno uključivanje mladih u društvo. Danas volontiranje još uvek nije rasprostranjeno među mladima. Volontiranje je organizovana dobrovoljna aktivnost za opšte dobro bez novčane naknade. Za 21 godinu postojanja, naš festival je izrastao u najveću kulturnu manifestaciju u regionu. Opšti cilj Interetno festivala je promovisanje multi- i interkulturalnosti u Subotici kroz predstavljanje kulturnog nasleđa vojvođanskih nacionalnosti i tradicije drugih zemalja. Glavni moto Interetno festivala je susret različitih kultura.



Festival Interetno u celini se organizuje svake godine uz pomoć volontera. Kao volonteri više od 50 mladih učestvuju na festivalu, od izgradnje Etnopolisa do organizacije manifestacije. Programi tokom petodnevnog festivala su praćeni od strane oko 20.000 gledalaca. Volonteri učestvuju u logički težim zadacima. Volonteri Interetno festivala grupisani su prema aktivnostima: mladi koji pomažu u izgradnji Etnopolisa, mladi koji nadgledaju igraonicu koji se bave decom koja posećuju festival, mladi koji služe informacijama u Infopultu, mladi koji prate i pomažu plesne grupe tokom festivala, i mladi koji koordiniraju večernje koncerte i festivalski klub. Zahvaljujući volontiranju, mladi ljudi stiču iskustvo u oblasti menadžmenta, komunikacije i organizacije, proširuju krug poznanstava, a često kasnije dobijaju i plaćen posao pomoću ovih veština i iskustva. Volontiranje znači i odgovornost. Odgovorni su za projekat u kojem su aktivni, kao i za zajednicu sa kojom rade tokom festivala.



Dobrovoljne aktivnosti mogu biti efikasno sredstvo za stvaranje aktivne i odgovorne države, koja je centralni element evropskih ideja i vrednosti. Međutim, od volontiranja nema koristi samo pogođena zajednica, već i sam volonter. Volonter je sastavni član date zajednice, čime se obogaćuje: uči o solidarnosti i toleranciji; razvija svoje komunikacijske veštine; stekne iskustvo u kulturnom, stranom jeziku,

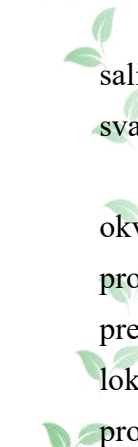


organizacionim, pa čak i profesionalnim oblastima; na kraju, ali ne i najmanje važno, može iskusiti timski rad. Organizatori Intertno festivala zahvaljuju se svojim volonterima, koji iz godine u godinu volintiraju na festivalu, pomažući da Interetno festival postane jedan od najpoznatijih međunarodnih folklornih festivala u Srbiji i širom Evrope. Celogodišnji rad Mađarskog kulturnog centra Nepker podržavaju volonteri, vođe sekcija su mladi volonteri, koji u slobodno vreme održavaju razne radionice za članstvo.

Temišvarski mađarski dani



Mađarski dani u Temišvaru su višednevna manifestacija u javnim prostorima koja se organizuje od 2016. godine, poslednjeg vikenda u septembru. Dani Mađara u Temišvaru su manifestacija koja privlači i pokreće celu mađarsku zajednicu u Temišvaru, i imaju za cilj da kroz kulturno-obrazovne i zabavne programe obezbede kvalitetne programe za sve starosne grupe zajednice. Mađarski dani u Temišvaru su zajednički događaj mađarskih porodica, građanskih organizacija, institucija, preduzetnika i umetnika koji ovde žive ili vode poreklo iz Temišvara. Jedan od njegovih glavnih ciljeva je da doživi i upozna mađarsku kulturu i tradiciju većinskom stanovništvu, kao i nacionalnim manjinama koje ovde žive.



Program obično počinje sa galom, koja se održava u četvrtak uveče u glavnoj sali Opere. Nakon uvodnih govora, predstavljaju se pozvani gosti sa predstavama, svake godine se predstavlja drugi žanr umetnosti.



Naredna tri dana nude raznovrsne programe za sve uzraste na više lokacija. U okviru niza manifestacija, organizatori očekuju zainteresovane sa živopisnim programom lake muzike, roka, opereta, džeza i simfonijskih koncerata, pozorišnih predstava, tradicionalnih prezentacija, narodne muzike i narodnih igara, prezentacija lokalnih vrednosti, predstavljanja knjiga, projekcije filmova, književni susreti, dečiji programi, degustacije i sportska takmičenja. Svake godine, mađarski gastro kutak i sajam zanata očekuju goste sa kvalitetnim proizvodima Mađarske.

Lokacije Mađarskih dana u Temišvaru: Glavna bina se nalazi na glavnom trgu u Temišvaru, a odavde se može doći do gastro šatora. U bašti zamka Hunjadi nalaze se šatori, radionice i događaji istorijskih tradicionista. Trg princa Jenoa je lokacija zanatskih šatora, Dečjeg carstva, građanskih civilnih šatora, Doma zdravlja i Vinskog

dvora. Ovde je postavljena i manja bina. Sa ovog trga otvara se ulica mladih. Među zatvorenim prostorima, istaknutu ulogu ima Državno mađarsko pozorište Gergelj Čiki, gde se održavaju mnogi programi.

Svake godine više od pola stotine mladih volontera doprinosi uspehu manifestacije, kao koordinatori programa. Tokom dana u blizini trga radi organizaciona kancelarija koja se bavi i koordinacijom volontera. Nakon prijave, volonteri učestvuju u obuci, a zatim postaju članovi jedne od volonterskih grupa, u zavisnosti od vrste posla koji su preduzeli i koliko vremena mogu da posvete ovom zadatku. Pored specijalizovanih i opštih zadataka, svaki program ima svoj par volontera koji takođe pomažu u rešavanju neočekivanih situacija. Na kraju programa, volonterski tim ocenjuje sopstveni rad i učestvuje u evaluaciji Dana Mađarske u Temišvaru.



2. GDE SMO? - SLIKA SITUACIJE

a. Istorijat i razvoj volontiranja

Relativno malo izvora je dostupno u vezi sa istorijskom pozadinom volontiranja. Teško je utvrditi kada su se desile prve dobrovoljne aktivnosti, ali prema izvorima u 12. veku u Velikoj Britaniji su već radile bolnice u kojima su pomagali volonteri. U modernoj eri, volontiranje se uglavnom odvijalo u ustanovama koje su održavale crkve. Vraćajući se u prošlost, reč dobrovoljac je prvi put upotrebljena u Francuskoj u 17. veku, za ljude koji su dobrovoljno radili u vojsci ili u organizacijama vezanim za vojsku. Do 19. veka, volontiranje je uglavnom uključivalo brigu o ranjenima i bolesnima (Todd, 2023). Kao jedna od posledica procesa urbanizacije, volontiranje dobija sve veću pažnju u Severnoj Americi, Zapadnoj i Istočnoj Evropi. Opšte društvene vrednosti, kao što su pomoć siromašnima i solidarnost, bile su uključene u ovaj stari vid volontiranja. Pojavljuju se i hospicijski pokreti zasnovani na tradicionalnim vrednostima ili grupe dobrovoljnih bolničkih sestara (Czike & Bartal, Neprofitne organizacije i volonteri – novi tipovi organizacija i motivacije volontera, 2004). Ratni događaji u 19. veku su pojačali ovu aktivnost, mnogi mladići i devojke su pomagali u zbrinjavanju bolesnika i ranjenika. Istovremeno je počeo i rad koordinisanih organizacija. Ovde bih želela da pomenem



Crveni krst, IMCA i Rotary Klub. Težište volontiranja povezanog sa vojnim akcijama se pomeralo i sve više pretvaralo u rad u zajednici i volontiranje (Todd, 2023). Crveni krst je aktivan u Mađarskoj od 1881. godine. Ovde se može svrstati i međunarodna organizacija United Way, koja je osnovana u Americi pre više od sto godina. Organizacija je prisutna u Evropi od 1974. godine, koja donacijama podržava decu, stare i invalide (Czike & Bartal, Nefitne organizacije i volonteri – novi tipovi organizacija i motivacije volontera, 2004).



Volontiranje trenutno više nije tipična aktivnost u kojoj ljudi višeg društvenog statusa pomažu ugroženima, već se svako može uključiti i ta aktivnost može doneti radost i datoj osobi. Na definiciju samog volontiranja utiču i društveni i kulturni faktori (Sillo, 2016).

U Mađarskoj je moderni volonterski pokret počeo sa radom nakon promene režima. Osnovano je nekoliko civilnih organizacija u kojima je bilo sve više volontera. Posle promene režima, broj volontera u Mađarskoj se značajno povećao. Iako su programi komunističke subote i socijalnog rada bili realizovani u vreme komunizma, oni nisu bili uključeni na dobrovoljnoj osnovi, pa se ne svrstavaju u dobrovoljne aktivnosti. Nakon promene režima na osnovu podataka KSH, u Mađarskoj su osnovana udruženja, klubovi, stručni krugovi i fondacije. Bilo je tipično za organizacije koje su se tad osnovali da rade sa malim brojem plaćenih zaposlenih ili bez plaćenih zaposlenih (Czike & Kuti, Volontiranje, dobrotvorna organizacija, socijalna integracija, 2006).

U Mađarskoj je prvo istraživanje o volontiranju sprovedeno 1995. godine. Na osnovu ovih rezultata, 29% (2.263.780 ljudi) stanovništva su bili neformalni volonteri, dok je 5% (400.207) stanovništva bilo aktivno kao formalni volonteri (Czike & Bartal, Neprofitne organizacije i volonteri - novi tipovi organizacija i motivacije volontera, 2004).

Mađarska i Rumunija su 1995. godine učestvovala na samitu UN na temu „Društveni razvoj i druge inicijative“ u Kopenhagenu. Zemlje učesnice su naglasile da kroz volontiranje organizacije promovišu društveni i ekonomski napredak. Uz učešće Mađarske i Rumunije, Generalna skupština UN je 1997. godine proglasila 2001. Međunarodnom godinom volontera. Na događaju su učestvovala i Mađarska i Rumunija. Programi realizovani tokom Međunarodne godine volontera su se pokazala preko ovih četiri cilja:

1. „povećati društvenu prepoznatljivost volontiranja;
2. treba ojačati prepoznavanje dobrovoljnih organizacija od strane vlade i lokalnih vlasti;
3. vlade razvijaju sistem podrške volonterskom radu
4. uspostaviti međunarodnu informativnu mrežu, uz podršku medija, koja služi razmeni iskustava (Czike & Kuti, 2006, str.: 30).“

Formirane su radne grupe za sprovođenje Međunarodne godine volontera i realizovani su mnogi programi. U inicijativi su učestvovali i civili i vlada, zbog čega je bilo moguće povećati efikasnost društvene kohezije i reklamirati njen značaj (Czike & Kuti, 2006).





Na osnovu uspeha i rezultata iz 2001. Međunarodne godine volontera, Evropski savet je 2011. godinu ponovo proglasio Evropskom godinom volontiranja na predlog Evropske komisije (Fenješ & Kiss, 2011). U Mađarskoj je 2021. godina proglašena Mađarskom godinom volontiranja (OME 2021) na inicijativu civila, a uz podršku vlade. Inicijativi se pridružilo mnogo fondacija, udruženja, opština i privrednih aktera. U toku je rad u četiri radne grupe, čiji je cilj izrada nove nacionalne volonterske strategije i odgovarajućeg akcionog plana za period 2021-2030, u kojima su sumirani ciljevi, prioriteti i razvojne mogućnosti na ovu temu. Svrha strategije je promovisanje kulture volontiranja, povećanje broja volontera i produbljivanje odnosa između volontiranja i održivosti (Kardos, 2021).

b. Definicija volontiranja

Istraživači koriste mnoge definicije da definišu volontiranje, ne postoji univerzalno prihvaćena definicija. Organizacije i istraživači koriste različite definicije. Definicija volontiranja se razlikuje od istraživača do istraživača zavisnosti od karakteristike volonterstva koju želi naglasiti (Sillo, 2016).

Obim i mogućnosti volontiranja su raznovrsni. Volontiranje je raznoliko, u zavisnosti od događaja ili programa u kojem volonter učestvuje. Volontiranje je moguće bez obzira na nacionalnost, rasu, godine ili pol volontera.

Perpek definiše volontiranje na sledeći način: „volonterski rad je neplaćena dobrovoljna aktivnost koja se sprovodi u korist pojedinaca ili grupa van porodice, čime se doprinosi razvoju zajednice“. (Perpek, Volontiranje blizu i daleko: domaća i međunarodna situacija, 2023)

Iz definicije se mogu izdvojiti tri elementa: data aktivnost mora biti dobrovoljna, zasnovana na slobodnoj volji, a ne na prinudi. Volonter ne prima naknadu za aktivnost, pa je radi besplatno. Treći element koji Perpek ističe je da je aktivnost usmerena na pomoć pojedincima ili grupama (van porodice). I pored toga što volonter ne prima naknadu, on stiče iskustvo, upoznaje procese i proširuje svoj kapital odnosa. Svi ovi faktori doprinose korišćenju iskustava i uvida stečenih u volontiranju u svetu rada. Dugoročno, volontiranje promovise aktivnije društveno uključivanje (Perpek, 2011). Trenutno je predmet rasprave da li je volontiranje posao ili aktivnost. Pod pojmom rada podrazumevamo obavljanje delatnosti za koju dobijamo naknadu. Međutim, rad volontera je koristan i doprinosi razvoju privrede. Pitanje je nerešeno, jer volontiranje može biti i puno radno vreme, ali osoba ne prima naknadu. Sam termin aktivnost umanjuje prestiž volontiranja u poređenju sa konceptom rada (Czike & Kuti, 2006).

U nastavku bih želela da opišem definicije volonterizma objavljene u radu Agota Silo. „U tumačenju Juknevičijusa (2003), volontiranje je aktivnost bez finansijske naknade



koju pojedinac obavlja za druge ili za okolinu. Volonter daje svoje vreme, fizičku ili intelektualnu energiju ili novac drugima, a zauzvrat dobija moralnu satisfakciju i priznanje od drugih (Juknevičijus 2003: 127). U definiciji u Voicu koautori, volontiranje definišu kao aktivnost kroz koju pojedinci provode deo svog vremena u formalnom okviru u građanskoj organizaciji po sopstvenoj volji i bez finansijske nadoknade kako bi radili za zajednicu (Voicu i Voicu 2009. : 541). U daljem tumačenju, volontiranje ne znači samo da pojedinac daje svoje vreme i energiju za druge ili za neki cilj, već je i kulturni i ekonomski fenomen, koji je jedan od organizacionih mehanizama društva i koji utiče na društvene odgovornosti, i pokazuje nivo društvene posvećenosti i učešća koji se očekuje od građana (Anheier i Salamon 2001: 43).“ (Sillo, 2016, str.: 71.)

Volontiranje u Mađarskoj je uvedeno u LXXXVIII. u Zakonu o dobrovoljnim aktivnostima u javnom interesu iz 2005. godine. Pored toga, 1068/2012. (III.20.) Odlukom Vlade definisan je pojam volontiranja: „Volontiranje je aktivnost koju lice obavlja slobodnom voljom, po sopstvenom izboru i motivaciji, bez namere finansijske dobiti, u korist drugog lica ili zajednice.“ (Odluka Vlade, 2012.)

Promene koje se dešavaju u društvu menjaju i ulogu i svrhu mladih u volontiranju. Gore navedene definicije treba tumačiti u širem smislu. Iz teksta vladine odluke, kriterijum „na osnovu slobodne volje, individualnog izbora i motivacije ličnosti“ i „u korist drugog lica, ličnosti ili zajednice“ treba sagledati iz drugačije perspektive i u širem smislu. U Rumuniji je od 2014. godine omogućeno da se neko bavi volonterskim radom u okviru studija visokog obrazovanja i kao rezultat toga zaradi kreditne poene ili da mu se ova aktivnost prizna kao stručna praksa. Stručna praksa je obavezna na pojedinim predmetima visokog obrazovanja, pa se iz definicije pojam slobodne volje mora uzeti u obzir u širem smislu. U Rumuniji je, nakon uvođenja ovog pravila visokog obrazovanja, povećan broj volontera na osnovu određenih podataka. Štaviše, uključivanje predmeta društveno korisnog rada u visoko obrazovanje rezultira povećanjem kompetencija studenata. U Mađarskoj se uvodi i obavezan rad u javnom interesu, koji studenti moraju da vrše. Uprkos činjenici da je priroda ovih aktivnosti, usluga i predmeta obavezna, mladi se upoznaju sa volontiranjem i stiču iskustvo u njemu, što doprinosi da će kasnije obavljati i druge volonterske aktivnosti. Drugi kriterijum koji se može istaći iz definicija je da se dobrovoljna aktivnost sastoji prvenstveno od akcija u korist drugih. Danas se, pored tradicionalnog volontiranja, pojavljuju i novi vidovi volonterskih aktivnosti, čiji fokus nije samo pomoć drugima, već i zabava i zadovoljstvo (Fenješ, Rezultati istraživanja poslednjih deset godina o volontiranju studenata visokog obrazovanja, 2021.) .

U Srbiji, Zakon o volontiranju („Sl.Glasnik RS” br.36/2010) predviđa volontiranje. Na osnovu drugog člana zakona, volontiranje je definisano na sledeći način: „Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije određeno.”(Zakon o volontiranju, 2010)

Rumunija je prvi put usvojila Zakon o volontiranju 2001. godine (u godini koju su UN proglasile godinom volontiranja), koji je izmenjen 2006. godine. U narednim godinama mnoge nevladine organizacije su radile na otkrivanju nedoslednosti između zakonskih odredbi koje se odnose na volontiranje, a zatim su uspele da efikasnije obavljaju posao tako što su postale udruženje. Konačno, kao rezultat opsežnih konsultacija i brojnih javnih rasprava, u leto 2014. godine usvojen je Zakon o volontiranju, koji je još uvek na snazi. Ovim zakonom je usaglašen i dopunjen pravni okvir, podržava se razvoj mehanizama za upravljanje potražnjom i ponudom volontera i uveden je niz odredbi koje su doprinele poboljšanju kvaliteta rada sa volonterima. Volontiranje se prema zakonu može priznati kao profesionalno iskustvo, a s tim u vezi je opisan okvir koji omogućava priznavanje veština stečenih tokom volontiranja. Sve ovo je doprinelo sve većem prepoznavanju vrednosti volontiranja.

c. Vrste volontiranja

Volonterska aktivnost može biti veoma raznovrsna, a njena konceptualna definicija je takođe raznolika. Zbog svega toga postoje i brojne mogućnosti grupisanja za vrste volontiranja. Imamo širok spektar specijalizovane literature na ovu temu, u kojoj možemo čitati o različitim vrstama volontiranja.

U okviru volontiranja, može se napraviti razlika između formalnog i neformalnog volontiranja. Ako je reč o formalnoj dobrovoljnoj delatnosti, ona se uvek odvija u okviru organizacije. Ako je dobrovoljna aktivnost neformalna, ne može se povezati sa organizacijom. Pomaganje komšijama, čišćenje stepeništa ili prikupljanje donacija bez angažovanja neke organizacije klasifikuju se kao neformalne volonterske aktivnosti. Volonter može obavljati formalne aktivnosti u civilnoj organizaciji, crkvenoj ustanovi, lokalnoj opštini ili državnom organu. Zbog prirode neformalnog volontiranja, teško ga je očitati i pratiti. Na osnovu podataka ranijih istraživanja, mnogo veći broj ljudi učestvuje u neformalnom volontiranju u Mađarskoj nego u formalnom volontiranju. Ovaj trend je

tipičan i na međunarodnoj sceni. Neka istraživanja takođe govore u prilog činjenici da je neformalna volonterska aktivnost prisutna u većoj meri u onim zemljama i regionima u kojima „kultura volontera“ i „volontersko znanje“ imaju tradiciju i prisustvo. U ovim slučajevima građani više neformalno volontiraju (Giorgiovich, 2021).



Neformalno volontiranje se može podeliti na dalje "podvrste". Prvi „podtip“ je u nastajanju („emergent“), drugi je proširen („ektended“) i novi tip je digitalno volontiranje, koje takođe može biti deo dva pomenuta tipa. „Emergentno“ volonterstvo karakteriše činjenica da odgovara na nezadovoljene potrebe, koje mogu biti vezane za ad hoc događaje (prirodne nepogode, ratna stanja) ili preventivne prirode. Volonterizam u nastajanju karakteriše improvizacija i brza inovacija po potrebi. Zbog ovih karakteristika postoji veliki rizik od sukoba između zvaničnih organa i spontano organizovanih civila. U svakom slučaju, nije moguće da zvanični organi na odgovarajući i efikasan način, po svojim pravilima, kanališu građane u već postojeće službene procese. Ova vrsta organizacije uglavnom funkcioniše neko vreme, ali je bilo i primera da se ova neformalna dobrovoljna aktivnost u nastajanju dugoročno organizuje (Giorgiovich, 2021).

Drugi podtip je prošireno („ekstended“) volontiranje, u kom slučaju već postojeće grupe sprovode volontiranje sa proširenim aktivnostima, različitim od njihovih uobičajenih. Ovo se uglavnom ostvaruje ako odgovore na nastalu potrebu, preduzmu akciju ili ako pomognu ljudima i grupama koji izvorno ne pripadaju blisko ciljnim grupama njihovog delovanja. Ne postoji oštra granica između proširenog volontiranja i formalnog volontiranja, to dvoje je često zamagljeno, jer ove osobe takođe mogu volontirati u formalnim organizacijama (Giorgiovich, 2021).

Najnoviji podtip počeo je da se više uvažava u neformalnom volontiranju početkom 2000-ih. Digitalno, virtuelno, onlajn ili e-volontiranje postalo je sve popularnije sa razvojem tehnologije i svakodnevnom upotrebom telekomunikacionih uređaja. Digitalno volonteriranje obuhvata sledeće aktivnosti: učenje na daljinu, kreiranje umetničkih proizvoda, onlajn pastirstvo i kreiranje virtuelnih proizvoda za organizacije. U slučaju virtuelnog volonteriranja treba pomenuti i aplikacije koje mogu pomoći slabovidima ili slepima. Postoje i primeri da se nekorišćeni mobilni telefoni ili kompjuterski uređaji nude pojedincima i grupama koje sprovode istraživanje javnog interesa. O takozvanom mikro volonteriranju možemo govoriti kada su na mreži dostupni zadaci, od kojih volonter može da bira koju aktivnost da obavlja. Ove aktivnosti mogu trajati do jedan sat ili čak dva dana aktivnosti i mogu se obaviti virtuelno. Digitalno volonteriranje takođe pruža priliku onima sa ograničenom pokretljivošću ili introvertima da se aktivno uključe u određene volonterske aktivnosti u zajednici (Giorgiovich, 2021).

Generalno, može se reći da je teško povući oštru granicu između formalne i neformalne volonterske aktivnosti. Formalno volonteriranje je više strukturirano, sledljivo, podložnije kontroli i formiranju. U nekim slučajevima, neformalne dobrovoljne aktivnosti treba kanalisati u formalne (Giorgiovich, 2021).

Prema nekim stavovima, neophodno je ispitati volonteriranje u okviru slobodnog vremena. Razlog tome je što se volonter u slobodno vreme bavi volonterskim radom, pa mnogi ljudi na osnovu toga kategorišu volonteriranje. Prema Stebinsovim rečima, volonteriranje se u ovom slučaju može podeliti u tri grupe. Pre svega pominje „ozbiljnu aktivnost u slobodno vreme, u kojoj volonter redovno obavlja aktivnost kojom se razvijaju



njegove profesionalne veštine, stiču znanja i iskustva koja će moći da primeni u svetu rada. Drugo, to znači povremene aktivnosti u slobodno vreme, koje su kratkoročne, mogu se završiti odmah i ne zahtevaju posebne veštine. Na kraju, pominje projektno zasnovanu slobodnu aktivnost, koju karakteriše kratkotrajna, povremena, kreativna slobodna aktivnost koja je prilično komplikovana. Druga karakteristika ove aktivnosti je da to može biti obaveza ili jednokratna neprijatna obaveza (Sillo, 2016).

Na osnovu istraživanja, faktori koji utiču na volontiranje (nekoliko bih navela) među studentima mogu biti: visoko obrazovanje majke, stručno obrazovanje pomagača, češći odlazak u crkvu, članstvo u maloj verskoj zajednici, direktan kontakt sa roditeljima, te bliži kontakt sa nastavnicima itd. (Fenješ, Rezultati istraživanja u proteklih deset godina o volontiranju studenata visokog obrazovanja, 2021).

Prema rečima Klare Czike, možemo govoriti o tradicionalnim i novim vidovima volontiranja. U slučaju tradicionalnog tipa volontiranja, uglavnom se sprovode prikupljanje sredstava, donacije i dobrotvorne aktivnosti. Tradicionalni vid volontiranja postaje sve popularniji u Americi, zapadnoj i istočnoj Evropi uporedno sa urbanizacijom. Ovaj dobrovoljni oblik uglavnom obavljaju žene srednjih ili starijih godina sa porodicama (sa odraslom decom). Od aktivnosti se uglavnom humanitarna podela odeća i ručkova i davanje krvi. Tradicionalni vid volontiranja vezan je za tradicionalne društvene vrednosti. Briga o siromašnima, humanitarna društvena odgovornost i solidarnost snažno se pojavljuju u ovim aktivnostima. U nekoliko slučajeva, aktivnost je religiozno motivisana. Pored tradicionalnog tipa volontiranja, pojavio se i novi vid volontiranja. U ovom slučaju ne dolaze do izražaja tradicionalne društvene vrednosti, već vrednosti zasnovane na znanju karakteristične za informaciono društvo. Kod ovog tipa fokus je na stručnosti, sticanju praktičnog iskustva, očuvanju stečenog znanja i doživotnom učenju. Danas je tipično da zanimanje ne biramo za ceo život, važan je kontinuirani razvoj i učenje. S obzirom na to da je sticanje prakse ili praktičnih znanja vezanih za našu izabranu profesiju dugotrajniji proces, često je volonterskim aktivnostima moguće steći znanje ili kapital odnosa, koji zatim možemo koristiti u svetu rada. Ovo se posebno odnosi na mlađu generaciju. U sistemu podrške Evropske unije, moguće je da student koji studira u inostranstvu stekne iskustvo pre nego što završi fakultet. Važno je naglasiti da je u ovom slučaju volontiranje zasnovano na interesu, jer služi da mladi ljudi stiču znanja, sprovode kreativne, inovativne aktivnosti u cilju sticanja iskustva, a ne privlače ih tradicionalne društvene vrednosti. Dva pomenuta tipa postoje jedan pored drugog i dopunjuju se. Koju vrstu volontiranja izabrati zavisi od starosti i životne situacije (Czike & Kutí, 2006).

d. Odnosi između volonterizma i starosti

Dok smo ranije uzimali u obzir karakteristične tipove volontiranja koji odgovaraju uzrastu, sada ispitujemo promene u karakteristikama i ulozi volontiranja u različitim godišnjim dobima. Za ovo smo koristili teoriju psihosocijalnog razvoja Erika H. Eriksona (1950/2002), u kojoj on opisuje ljudski razvoj u osam faza od detinjstva do odraslog doba. Prema Eriksonu, svaka životna faza ima specifičan zadatak, tipičan konflikt koji treba rešiti, a u zavisnosti od toga koliko se to uspešno reši i kakav je ishod, ličnost će se različito razvijati.

Volontiranje kao svesna ljudska aktivnost javlja se negde u adolescenciji i na granici mladosti, pošto se pre toga ne može govoriti o odgovorno preuzetim zadacima. Prema Eriksonovoj teoriji, osnovno poverenje se formira u prve dve godine života, snaga volje u naredne dve godine, a zatim u trećoj fazi, namera i samosnaga. Sledeće veliko pitanje za malo dete je da li sam sposoban da budem vredan član sveta? a rešenje za kriznu situaciju inferiornosti je odgovor. Ako doživite osećaj uspeha u određenoj oblasti, kompetencija se razvija kao sopstvena snaga, a kasnije ćete uspehe i neuspehe videti drugačije. Zatim sledi faza formiranja identiteta, koja je od najveće važnosti u životu čoveka.

Erikson (2002) osnovnim zadatkom adolescencije smatra formiranje identiteta. Adolescent ili razvija čvrst lični identitet ili se kasnije u životu suočava sa raznim psihološkim problemima. Adolescent mora ponovo da preradi četiri prethodne razvojne krize: temelj poverenja, temelj autonomije, potreba za inicijativom i potreba za učinkom. U njegovom modelu razvoja ličnosti, adolescencija je peta faza i najvažnija i najkritičnija od svih razvojnih faza. Tada je čovekov „životni zadatak” ne samo da se nosi sa iskustvima polnog sazrevanja i neizvesnosti uloge odrasle osobe, već i da uzme u obzir ono što je sa sobom donela iz prethodnih faza. U ovoj fazi može se stvoriti čvrsto „ja“, sa kojim pojedinac može sebi dozvoliti da se više ne mora baviti samim sobom sa takvim intenzitetom i svesnošću, može doći nešto izvan „identiteta“. Ko sam ja? Šta mogu biti? Mogu li biti veran sebi? Ako adolescent pronade svoj identitet, moći će da odgovori na ova pitanja. Za adolescenta je važno da dobije priliku, prostor i ohrabrenje od svojih roditelja, nastavnika i mentora da se isproba u raznim ulogama, jedino tako može pronaći onu koja mu je najočiglednija, sistem vrednosti. Ako pronalaženje načina i pronalaženje odgovora ometaju stroga pravila, preterani oprez ili nedostatak mogućnosti, umesto formiranja identiteta razvija se konfuzija uloga, a adolescent zbog granica koje se povlače

oko njega neće imati priliku da pronađe svoje pravo ja. Rezultat je otuđenje, konfuzija i nedostatak dugoročnih ciljeva. U drugoj polovini ovog životnog stadijuma, volontiranje se pojavljuje u skupu mogućnosti, koje (uz odgovarajuću organizaciju) može pružiti odličan okvir za isprobavanje različitih uloga u oblastima u kojima se jača osećaj kompetencije adolescenta, razvijaju njegove veštine i iskustva su obogaćena. Uopšteno govoreći, 15 godina je minimalna starosna granica za volontiranje, sve dok je tinejdžer



maloletan, potrebna je i dozvola roditelja u prvom periodu. U takvim slučajevima koordinator volontera ima veliku ulogu u tome kakve uticaje ima adolescent, kako može da obradi različita iskustva i kako će moći da ih integriše u svoju kasniju karijeru. U ovoj životnoj fazi, volontiranje je neformalni proces učenja za adolescenta, pruža životna iskustva, pogodno je za stvaranje novih odnosa i istovremeno ima značajnu ulogu u društvenoj senzibilizaciji ili razvoju ekološke svesno ponašanje. U Mađarskoj 50-časovni društveno-korisni rad daje srednjoškolcima priliku da iskuse specifičnosti dobrovoljnog rada, u Rumuniji i Srbiji uključivanje škola u volonterske aktivnosti je fakultativno.

Ulaskom u mlado odraslo doba sledi šesta faza Eriksonove teorije, gde se krizna situacija definiše intimnošću – izolacijom. Tokom ovog perioda, osoba postaje mnogo otvorenija za druge ljude i uspostavlja nove i mnogo intimnije odnose. Odbijanje intimnosti, strah od posvećenosti i ozbiljnih veza rezultira izolacijom, usamljenošću,

izolacijom. U ovoj fazi života, volontiranje nastavlja da igra ulogu u isprobavanju uloga, upoznavanju novih kultura, pripremanju odluka o karijeri ili čak sticanju prvog profesionalnog iskustva. Univerzitetske godine imaju posebnu ulogu u volonterskom radu, kada volontiranje može biti glavni izvor iskustva. U ovoj životnoj fazi, volontiranje i dalje igra glavnu ulogu u razvoju socijalnih vještina (mekih vještina), čija je vrednost sve važnija u svetu rada.

Kada se mladi već zaposle i zasnuju porodicu, vreme koje se izdvaja za volontiranje se smanjuje i oni preuzimaju konkretnije vrste dobrovoljnih zadataka koji su u skladu sa njihovim utvrđenim vrednostima, profesijom, hobijima itd. Pored dobrovoljnih aktivnosti, mogu se pojaviti i volonterske usluge.

Sedma faza obuhvata starost od 40-60 godina. Prema Eriksonu, uspešan završetak ove faze razvija kreativnost i brigu kod zrele odrasle osobe. Ovaj period se odnosi na brigu o tome kako čovek može da prenese sopstvena iskustva i znanja na sledeću generaciju, zaštititi svoju porodicu i da prednost ljudima koje voli u odnosu na sebe. Osnovno pitanje je "Mogu li biti vredan član društva?" ispitivati (beleške). Odrasli koji se u ovom uzrastu bave volonterskim radom često su lideri, organizatori, programski menadžeri i

koordinatori mladih volontera civilnih organizacija. Delatnosti koje obavljaju su specifične i zasnovane na velikom profesionalnom iskustvu.

Prema Eriksonovoj (2002) teoriji, osma faza se zasniva na krizi samointegriteta – očajja. Ako je čovek u stanju da prihvati činjenicu da je život neponovljiv, da je po njegovoj viziji njegov život imao svrhu, ako prihvati da će se taj proces uskoro okončati, onda može preneti svoje iskustvo, i formira se moć mudrosti. Ako se starija osoba stalno zadržava na prošlosti i svakako želi da je promeni, ne želi da prihvati konačnost života, to dovodi do očajja, što može dovesti do straha od smrti, anksioznosti i depresije. (Erikson, 2002). Dakle, u ovoj fazi života,



volontiranje može biti čak i način prenošenja iskustva. Istovremeno, važno je istaći ulogu volontiranja u promovisanju aktivnosti kod starijih, čiji je zdravstveno-promotivni efekat dokazan (Tigii, 2015).

S obzirom na specifičnost našeg projekta, naša publikacija se bavi pitanjima koja se tiču mladih volontera, a ne sredovečne i starije odrasle volontere.

e. Motivacija volontiranja

Drugi aspekt volontiranja je motivacija. Ukoliko želimo da grupišemo volonterstvo na osnovu motivacije učesnika, možemo pomenuti tri hipotetičke grupe, a to su: stari, novi ili savremeni i mešoviti tip volontiranja. U prethodnom delu čitali smo da volontiranje starog stila uglavnom uključuje prikupljanje sredstava, distribuciju hrane i pomoć siromašnima u skladu sa tradicionalnim vrednostima. Moderni tip se fokusira na vrednosti stručnosti, praktičnog iskustva i doživotnog učenja. Takođe, u slučaju mešovitog tipa, prethodna dva tipa se mešaju zajedno. Važno je istaći da u pogledu motivacije po interesu savremenog tipa, budući da su volonteri koji učestvuju motivisani željom za znanjem, mogućnošću kreativnog, inovativnog rada, a ne dobroćinstvom ili tradicionalnim društvenim vrednostima (Czike & Bartal, Neprofitne organizacije i volonteri - novi tipovi organizacija i motivacije volontera, 2004).

U Mađarskoj, Nacionalna strategija volontiranja (2012-2020) ne smatra sticanje profesionalnog iskustva delom tradicionalnog volontiranja. Ipak, kao rezultat istraživanja, pored novije motivacije, pojavljuje se i pomaganje drugima, pa je motivacija za volontiranje mešovita. Altruistička priroda volontiranja sve više opada, pa se među mladima javlja širi spektar motivacionih faktora.

Među mladima možemo razlikovati i druge oblike i motivacije novog vida volontiranja. Ovi glavni oblici mogu se u nekim slučajevima mešati jedni sa drugima. Možemo razlikovati sledećih šest tipova: 1. volontiranje za izgradnju karijere, 2. volontiranje za izgradnju odnosa, 3. postmoderno volontiranje, 4. volontiranje u slobodno vreme, 5. volontiranje vezano za prirodu studija i 6. volontiranje na vratima.

Pod volontiranjem za izgradnju karijere, mislimo na volontiranje koje ima za cilj izgradnju kulturnog kapitala, izgradnju odnosa i sticanje radnog iskustva, a sve to može biti uključeno u životopis. Ova vrsta aktivnosti može biti signal poslodavcu da je mlada osoba svesna karijere i da ima iskustvo kroz volontiranje, pa bi mogla biti pogodnija za obavljanje zadataka. U nekim državama, uglavnom u SAD-u i Kanadi, volontiranje za

izgradnju karijere prisutno je nekoliko decenija. U ovim zemljama je poznat efekat volontiranja na povećanje kompetencija, zbog čega volonteri sa prednošću ulaze u svet rada, čak i ako se nisu bavili dobrovoljnim aktivnostima vezanim za studije. Volontiranje za izgradnju karijere ovih dana postaje sve popularnije u Mađarskoj. Iako nema naknade za volontiranje, volonteri ipak stiču korisne kontakte i znanja koja kasnije mogu pretvoriti u ekonomsku korist (Fenješ, Rezultati istraživanja poslednjih deset godina o volontiranju studenata visokog obrazovanja, 2021). Volontiranje za izgradnju odnosa pruža priliku za uspostavljanje korisnih odnosa i drugih poznanstava sa stanovišta izgradnje karijere. U slučaju postmodernog volonterizma, učešće je važno, to je iskustvo postojanja zajednice, koje jača grupnu svest. Volonterske aktivnosti uglavnom sprovode volonteri u kulturnim i sportskim organizacijama. U ovom slučaju, važno je naglasiti da o volontiranju u slobodno vreme možemo govoriti samo ako se volontiranje obavlja u korist drugih. U slučaju volontiranja u vezi sa prirodom studija, volontiranje može dopuniti univerzitetsko obrazovanje i pružiti pragmatično znanje. U nekim slučajevima, svrha volontiranja u ovom pravcu je ispravljanje pogrešnog izbora karijere i angažovanje u volonterskim aktivnostima koje se razlikuju od izabranih studija. U tom slučaju će obavljati dobrovoljne aktivnosti različite od studija, ali će moći da iskoristi stečenu kompetenciju i iskustvo tokom izgradnje karijere. Na kraju, želeo bih da pomenem tip volontiranja sa rotirajućim vratima. Pozadina volontiranja na vratima je eksperimentalna socijalizacija mladih, koja se manifestuje u tome što volontersko iskustvo stiču kod više različitih poslodavaca, što promoviše planiranje karijere i može korigovati izbore karijere. Kod mladih razlikujemo dve vrste motivacije za volontiranje: altruističku motivaciju i motivaciju za ličnu i profesionalnu motivaciju za sticanje iskustva. „Altruističke motivacije: dobrovoljna aktivnost treba da bude korisna za društvo; želja da radi stvari za druge; zaštita svojih i tuđih prava i interesa;. Motivacije za sticanje sopstvenog interesa i profesionalnog iskustva: izgradnja odnosa, upoznavanje ljudi sa sličnim interesovanjima; korisno provođenje slobodnog vremena, učenje i bavljenje sportskim i kulturnim aktivnostima; sticanje informacija, razvoj veština, lakši pristup poslu“. (Fenješ, Rezultati istraživanja u proteklih deset godina o volontiranju studenata visokog obrazovanja, 2021, str.: 60.) Od 2010. godine, CHERD Hungary Istraživački Centar prati volontiranje studenata koji studiraju na visokom obrazovanju u istočnoj Mađarskoj, partijski deo Transilvanije i Istočna Ukrajna. U 2019. uključene su vojvođanske i slovačke institucije. Zbog malog broja elemenata, navedeno istraživanje ne predstavlja podatke o Vojvodini, već samo rezultate iz Ukrajine, Rumunije i Mađarske. Što se tiče istraživanja motivacije

volontiranja, u 2012. godini motivacija volontera u Rumuniji je mešovita, dok se u Mađarskoj pored mešovitog javlja i motivacija volontiranja u cilju pomaganja. Na osnovu istraživanja iz 2014. godine, u obe zemlje preovlađuju mešoviti tipovi motivacije, uz upozorenje da su i motivacije za izgradnju karijere i postmoderne motivacije snažno prisutne u Rumuniji (Fenješ, Rezultati istraživanja poslednjih deset godina o volontiranju studenata visokog obrazovanja, 2021.).

Prilikom istraživanja volontiranja veliku ulogu su dobili očekivanja i motivacije volontera. Volontiranje postaje sve heterogenije sa porastom individualizacije, obezbeđivanjem individualnog slobodnog vremena, popularizacijom novih oblika rada. Pored redovnog volontiranja, sve je češće i takozvano epizodno volontiranje, koje može značiti jednokratnu aktivnost ili jednu priliku mesečno u trajanju kraćem od godinu dana. Da bi se epizodno volontiranje pretvorilo u redovno volontiranje neophodna je veća organizaciona fleksibilnost. Uzimajući sve ovo u obzir, organizacije moraju postati fleksibilniji i više uzeti u obzir motivaciju volontera (Bartal, 2019). Više o održavanju motivacije volontera možete pronaći u poglavlju Kako bi organizacija trebalo da se pripremi za prijem i angažovanje volontera?.



f. Društvene funkcije volontiranja

Uopšteno govoreći, na slici uparenoj sa volontiranjem, vizualizujemo aktivnosti sredovečnih, dosadnih domaćica srednje klase. Ovo nije tipično za volontiranje ovih dana. Na osnovu istraživanja, dobrovoljne aktivnosti pokreću mnogo šire društvene slojeve i starosne grupe. Volontiranje posredno doprinosi socijalizaciji, obrazovanju i vaspitanju mladih. Štaviše, u slučaju mladih koji započinju karijeru, iskustvo stečeno u okruženju podrške tokom dobrovoljne aktivnosti može se kasnije koristiti. Volontiranje takođe može pomoći ženama da se vrate i uđu na tržište rada, volontiranje pomaže umanjeju usamljenosti starijih osoba. Na osnovu najnovijih trendova, tržišne organizacije su primetile da motivisanje profesionalaca za volontiranje promoviše kreativnost zaposlenih, povećava radni moral u kompaniji i može poboljšati poštovanje kompanije u zajednici (Czike & Bartal, Neprofitne organizacije i volonteri - novi tipovi organizacija i motivacije volontera, 2004).

Ako posmatramo funkciju volontiranja, možemo pomenuti njegove funkcije u sledećim oblastima:

1. U pogledu njegovih ekonomskih funkcija, postaje moguće brzo, efikasno, ciljano korišćenje i aktiviranje resursa zajednice. Pored toga, posredno se ostvaruje formalno i neformalno obrazovanje, obuka, razvoj i sticanje iskustva radne snage. To donekle slabi štetne efekte nezaposlenosti.

2. Što se tiče političkih funkcija, volonterizam se može koristiti za stvaranje društvenog publiciteta i ostvarivanje demokratije. Pored toga, doprinosi promociji aktivnog građanstva i sticanju demokratskih vrednosti i veština.

3. U svojim društveno-zajedničkim funkcijama, volontiranje doprinosi socijalnoj inkluziji, formiranju društvenog kapitala, neformalnom učenju upravljanja konfliktima, produbljuje društvenu osjetljivost, povećava društvenu odgovornost i promoviše veće ostvarivanje jednakih mogućnosti. Osim toga, volontiranje ispunjava i funkciju formiranja grupe i zajednice, kao i jačanje grupe i zajednice.

4. Što se tiče njene socijalno-psihološke funkcije, možemo pomenuti njene socijalizacione i mentalno-higijenske funkcije. Za volontere se pojavljuju nove arene za socijalizaciju, koje mogu imati i funkciju razvoja ličnosti, profesionalne i političke socijalizacije. U slučaju mladih, društvena funkcija ogranka je izuzetna. Po svojoj mentalno-higijenskoj funkciji, volontiranje može imati sledeću ulogu: poboljšanje intelektualnog i zdravstvenog stanja društva, smanjenje društvenog prisustva anomalije,

povećanje društvenog zadovoljstva, smanjenje mentalnih problema, odstupanje od društvenih normi, nezaposlenost, šteta od samoće, smisleno i obavljanje vredne aktivnosti.

Pored pomenute tri funkcije, treba ukratko objasniti i individualne i društvene funkcije. Individualne funkcije volontiranja su: indirektni finansijski povrat, obezbeđivanje mentalne ravnoteže, ispunjenje, dublja samosvest, razvoj ličnosti, zabava, neformalno i formalno sticanje znanja. Pored individualne koristi, istakao bih nekoliko višestrukih društveno-zajedničkih koristi od volontiranja: ekonomske, političke, socijalizacije i koristi za mentalno zdravlje. Štaviše, doprinosi formiranju društvenog kapitala, povećanju jednakih mogućnosti, jačanju institucionalne i organizacione posvećenosti i stabilnijim fondacijama zajednice (Fenješ & Kiš, 2011).

g. Uloga civilnih organizacija u društvu

Danas je tipična saradnja volontera sa civilnim organizacijama, usled čega je nastala nova vrsta volonterskih organizacija. Događaji i trendovi nakon promene sistema već su pomenuti u istorijskom delu koji predstavlja volontiranje, ali u ovom poglavlju bih želela da opišem ulogu, odnos i ulogu volontiranja i civilnih organizacija. U savremenom društvu volonterske civilne organizacije igraju svojevrсни most ili povezujuću ulogu između države i građana. Uloga civilnog društva i broj civilnih organizacija se povećao kao posledica razvoja demokratije. Svojim volonterskim aktivnostima građani stiču sledeće kompetencije i znanja: saradnja, osećaj odgovornosti, solidarnost, umerenost i spremnost na kompromis. Sticanje ovih građanskih i društvenih znanja i tradicija doprinosi aktivnijoj društvenoj odgovornosti. (Sillo, 2016).



3. ZAŠTO JE VOLONTIRANJE VAŽNO ZA ORGANIZACIJE?

„Reci mi i zaboraviću... pokaži mi i zapamtiću... pusti me da uradim i ja ću znati...“ (Konfucije)

Zahvaljujući razvoju neprofitnog sektora, volontiranje je postalo suštinski deo današnjeg savremenog društva, koje je u poslednjih nekoliko decenija izraslo u društveni, kulturni i ekonomski faktor. Volonter nije samo dobrotvor koji obavlja određene poslove bez naknade. Sa organizacione tačke gledišta, moramo ispitati šta pojedince motiviše da svojim radom bez lične koristi doprinose boljitku društva u celini, kao i koja sredstva kao organizatori možemo koristiti za podsticanje naših volontera.

U ovom poglavlju pokušaćemo da istražimo načine, kojima olakšamo vrbovanje i rad sa volonterima. Kao organizator, posebnu pažnju posvećujemo tome kako se bavimo volonterima. Analiza ukazuje na to kako možemo unaprediti način vrbovanja volontera i kako postići veću efikasnost i efektivnost.

Uloga volontera u realizaciji programa je raznolika. Postavlja nova pitanja, da metode koje su se u prošlosti pokazale kao prikladne, danas nisu za mlade. Pre svega, moramo navesti da ne postoji jedna prava metoda, koja se može koristiti za svaku vrstu volonterstva. Svaki događaj je drugačiji, a svaki mladi volonter koji se prijavi takođe zahteva različitu pažnju. Sa organizacione tačke gledišta, važno je da budemo fleksibilni i da u svakoj situaciji odražavamo aktivnosti naših volontera. Važno je da pre svega razjasnimo šta je do nas kao organizatora i šta se dešava nezavisno od nas.

Kao organizatorima, naš primarni zadatak je komunikacija sa volonterima. Efikasna komunikacija je ključ za završetak volonterskog zadatka. Kao organizatori, moramo da ulažemo vreme i energiju, da utvrdimo šta očekujemo od naših volontera, koje veštine poseduju i da ih pripremimo da u svakom slučaju mogu da donose odgovorne odluke za uspeh događaja. Naš volonterski tim je uglavnom sastavljen nasumično, ali je na nama, organizatorima, kako ćemo od njih biti zajedništvo i kako ćemo rasporediti zadatke unutar grupe. Zato je važno da se sa našim volonterima ne sretnemo prvi put nekoliko dana pre događaja, već da ih upoznamo kroz nekoliko situacionih radionica.

Pored toga, postoje situacije koje se menjaju od događaja do događaja, od volontera do volontera, nezavisno od nas. Važno je saslušati mišljenja naših volontera, jer nove perspektive takođe jačaju i razvijaju naš rad. Moramo biti otvoreni za pitanja naših volontera, i dok se trudimo da ih zadržimo na određenom putu, dozvolimo im zaobilaznice i ne insistiramo na načinu obavljanja zadatka, već na rezultatu. Verujemo da naši volonteri



donose odgovorne odluke, čak i kada mi organizatori nismo uz njih i da smo ih pripremili za sva moguća pitanja i odgovore.

Dobar organizator može biti i uzor u očima svojih volontera. Dobar lider je autentičan, tolerantan i empatičan prema svojim volonterima, razumljiv i prihvatljiv, takođe ima visok stepen posvećenosti i odgovornosti u stvarima koje se tiču njegovih volontera, duhovit, kreativan, snalažljiv, motiviše volontere i shvata ih ozbiljno. Ovom definicijom smo definisali i kakav je dobar volonter. Mi organizatori svojim volonterima držimo ogledalo, a naša misija je da sopstvenim primerom pokažemo šta očekujemo od njih. Volonteri pokazuju pozitivan razvoj, ako dobijaju stalne povratne informacije nakon što završe svoje zadatke.

Kao organizatori, moramo odrediti kako ćemo upravljati našim volonterima. Najbolji način da to uradite je da zajedno definišete pravila i odgovornosti, kao i da ih zajedno procenite tokom završetka zadatka. Ako samo uputimo svoje volontere, postoji rizik da će njihov učinak opasti čim ostanu sami. Ali ni mi ne možemo biti preterano popustljivi, jer ako ne postavimo pravila, tim će se raspasti, a jedan volonter može čak da preuzme našu ulogu i to će dovesti do dezorganizacije. Gore navedeni primeri jasno pokazuju koliko je važno da mi organizatori znamo šta očekujemo od naših volontera, jer

su bez njih naši volonteri samo dekorativni elementi naše manifestacije. Naravno, moramo biti svesni da demokratsko upravljanje nije uvek moguće, a postoje organizacione životne situacije kada moramo autokratski rasporediti zadatke među volonterima.

Na Interetno festivalu koristimo hijerarhijski model volontera: volonteri, lideri volontera, organizatori. Organizatori su zaposleni u Mađarskom kulturnom centru Nepker, koji cele godine komuniciraju sa liderima. Uz učešće velikog broja volontera, neophodno je uvesti srednji nivo, jer bi se u suprotnom informacije izgubile među volonterima. Lideri su već uključeni u preliminarne organizacione aktivnosti. Svaki lider rukovodi zadacima od 10 do 15 volontera. Lideri na taj način mogu da steknu više radnog iskustva, što takođe može pozitivno uticati na razvoj njihove karijere. Naše volontere grupišemo na različite zadatke: graditelji Etnopolisa, domaćini bendova i izvođača, domaćini plesnih grupa (sa prevodiocima), volonteri na info pultu, operateri društvenih medija, fotografi, animatori igraonica, saradnici pozornice, nadzornici ulaza i izlaza, menadžeri festivalskih klubova i drugi prateći zadaci. Lideri koordiniraju volontere koji obavljaju gore navedene zadatke. Tokom festivala, lideri učestvuju na dnevnim sastancima sa glavnim organizatorima, gde obe strane mogu da iznesu svoja iskustva u vezi sa prethodnim danom, a organizatori još jednom objašnjavaju program dana ili manje izmene. Mora postojati određeni hijerarhijski odnos između tri grupe (volonter, lider volontera, glavni organizator), a pored toga, odnos između lidera i volontera mora biti direktniji i lakši. U suprotnom, volonter može smatrati da lider ne učestvuje u zadacima, već ih samo delegira. Važno je da odnos između organizatora i lidera bude partnerski. Na kraju krajeva, i lider mora da oseti da je festival njegov i da i on u velikoj meri doprinosi njegovom uspehu.

Važno je da radimo kao tim sa našim volonterima, kako bismo bili najefikasniji, da naš događaj ili projekat dovodimo do uspeha. Sledeći faktori utiču na našu grupu (Na osnovu "Team Building", Partneri, Poljska, 1997):

- ♦ Za svaki projekat i zadatak definišemo zajednički cilj, jer ako se svi krećemo u istom pravcu, možemo doći do cilja.
- ♦ Važno je razviti odnos poverenja između članova tima. Između organizatora i volontera treba postojati međusobno poštovanje.
- ♦ Moramo tačno da definišemo uloge, od koga šta očekujemo i ko može da olakša izvršenje zadatka.
- ♦ Dvosmerna i efikasna komunikacija i od organizatora i od volontera.
- ♦ Kreativno rešavanje problema i poštovanje razlika.

Tokom godine organizujemo nekoliko sastanaka za naše volontere i lidere volontera, gde ih pripremamo za festival, i nakon događaja organizujemo sastanke se volonterima. Važno je da sa ekipom analiziramo festival u što kraćem roku nakon festivala, jer od njih možemo mnogo da naučimo, što može pomoći našoj budućoj organizaciji. Pored toga, tokom godine i tokom festivala komuniciramo sa volonterima putem društvenih mreža (Fejsbuk grupa, mesindžer). Neophodan je stalni kontakt, jer smo mi organizatori navikli da na festivalu moramo brzo da se prilagodimo svakoj novoj situaciji koja se pojavi. Dok od naših volontera očekujemo istu fleksibilnost i sposobnost rešavanja problema, što je, da se razumemo, pomalo nerealno. Kao organizatori, stoga nam je zadatak da komuniciramo sa našim timom tokom cele godine. Kao organizatori, trebalo bi da pokušamo da mirno odgovorimo na sva pitanja naših volontera, jer ono što je nama jasno može im izgledati kao nešto novo, a priznajemo da bi nam bez njih posao bio teži.



Kao organizatori, često se pitamo zašto je dobro što imamo volontere i kako nam oni mogu biti od koristi. Važno je da ih ne koristimo samo kao frazu, da bismo u medijima mogli da kažemo da je mnogo volontera učestvovalo u našem projektu. Kako bismo podstakli mlade da preuzmu društvenu odgovornost, mi nevladine organizacije igramo veoma važnu ulogu. Tokom 21 godine organizovanja festivala uspeali smo da postignemo da se volontiranje na Interetno festivalu smatra brendom u Vojvodini, a mnogi mladi ljudi, ako žele da dokažu svoje kompetencije, koriste primer: „Volontirao sam na Interetno



festivalu“. Osećaj pripadnosti određenoj zajednici često leži na nas na civilnim organizacijama, a od nas zavisi kako će mladi odrasli nastaviti put i vizije koje smo započeli, ili krenuti u potpuno drugom pravcu. Najzanimljivije pitanje našeg dugogodišnjeg organizacionog iskustva je šta motiviše naše volontere? Zajednica? Društvena odgovornost? Festival? Praksa pokazuje da se motivacija razlikuje od osobe do osobe. Prilikom vrbovanja važno je istaći prednosti volontiranja. Što više argumenata možemo da navedemo u korist volontiranja, veće su naše šanse da dopremo do potencijalne zajednice.

Možemo konstatovati da mladi uglavnom traže sebe. Svaki oblik volontiranja može biti važna faza u ovoj potrazi za sobom, jer izazovi dugoročno oblikuju našu ličnost. Kao građanska organizacija, naš zadatak je da današnjim mladim ljudima damo svaku priliku za samorazvoj. Najbolji način za vrbovanje je ako uspemo da nateramo naše volontere da prepoznaju zajedničku vrednost u svom radu i da je uspeh festivala u našim interesima i zaslugama. Tokom festivala volonteri su lice festivala, važno je da to prepoznaju obe strane. Osim toga, volontiranje je vrednost koju i organizator i volonter moraju izraziti na svim kanalima (mediji, društveni mediji, itd.).

4. KAKO ORGANIZACIJA TREBA DA SE PRIPREMI ZA PRIJEM VOLONTERA?

a. Osnove upravljanja volonterima

Da li je to veliki izazov za organizaciju koja radi sa volonterima, kako organizacija prima, organizuje, odnosno kako upravlja volonterima? Da li ste u stanju da upravljate volonterskim radom tako da bude organizovan, ali da ne postane birokratski ili previše zvaničan, da je ponašanje poštovanja pravila dovoljno izbalansirano sa ponašanjem koje obraća pažnju na odnos.

Od organizacije zavisi da li volonterski program ima prijatnu atmosferu i istovremeno efikasan. Iako ne postoji opšti recept za ovo, uspeh volonterskog programa određuju i dobro poznati koraci iz upravljanja projektima. Ana Varga (2005), koordinatorka obuke Fondacije Volonterski centar, opisala je uspeh volonterskog programa u 13 koraka.

1. Planiranje, procena potreba - Šta želimo? Zašto to želimo? Da li je program zaista neophodan? Na osnovu analize potreba može se pripremiti opis programa i odgovarajući raspored.

2. Definicija i opis volonterske aktivnosti - Ako imate opis programa, možete odlučiti da li su volonteri potrebni i, ako jesu, da li imamo dovoljno timova ili treba da uključimo nove volontere. Bilo da je planirani volonterski program kratkoročni ili dugoročni, važno je da organizacija formuliše smernice za volonterski rad. Ovo čini osnovu za saradnju sa volonterima.

3. Vrbovanje volontera / PR – način vrbovanja zavisi od ciljne grupe volonterskog programa i karakteristika programa.

4. Selekcija / Informativni razgovor sa volonterima - da li je važno znati koga tražimo? Za koju aktivnost? Za koji vremenski interval? Koja znanja i veštine zahteva volonterski rad od strane volontera? Mapiranje svega ovoga je takođe važno u smislu održavanja motivacije.

5. Uvođenje volontera u organizaciju, ugovor sa volonterom – osnovni zadatak koji pomaže u stvaranju osećaja sigurnosti kod volontera. Volonter upoznaje zaposlene u organizaciji, ostali volonteri, stiče uvid u zadatke ostalih, zna kome da se obrati, upoznaje lokaciju aktivnosti, itd. Dobrovoljni ugovor i sporazum su važan okvir i za volontera i za koordinatora.

6. Obuka, zajedničko planiranje – kao i svi drugi koraci, i ovo zavisi od organizacije i aktivnosti. Što je zadatak specifičniji, to više zahteva posebnu obuku. Ovo može biti preliminarna programska tačka ili se može implementirati prije konkretne aktivnosti u obliku pripremnog sastanka. Vredi utrošiti vreme na zajedničko planiranje, posebno ako program zahteva dužu saradnju, jer pruža priliku da se upoznamo i uključimo volontera.

7. Odnos između volontera i zaposlenih – razjašnjavanje uloga i njihovo praćenje u budućnosti može sprečiti mnoge moguće nesporazume. Važno je obezbediti odgovarajući okvir za razjašnjavanje pitanja i diskusiju o situacijama.

8. Koordinacija – Koordinator volontera je ključni igrač u upravljanju volonterima. Njen zadatak je višestruk, ne samo da planira, koordinira, prati, motiviše i ocenjuje, već ima i povezujuću ulogu između organizacije i volontera. Od karakteristika događaja/aktivnosti zavisi da li ovaj zadatak obavljate u punom radnom vremenu.

Kompetencije koje podržavaju efikasan rad:

- Poznavanje ljudi, sposobnost selekcije (odabir pravih ljudi, dodeljivanje pravih zadataka)
- Procena veština (ispravno proceniti veštine i kompetencije potencijalnih volontera)
- Kompetencija za obuku
- Kompetentnost izgradnje tima (stvaranje dobre atmosfere, razjašnjavanje uloga, otvoreno raspravljanje o sukobima)
- Kompetencije za savetovanje (aktivno slušanje)

9. Motivacija, kontrola – zadržavanje i motivisanje volontera jedan je od najvećih izazova. Pošto su motivacije volontera takođe veoma raznovrsne, nije lak zadatak obezbediti da svaki volonter dobije ono što očekuje tokom, posle ili pored aktivnosti.

10. Evaluacija – ima mnogo oblika: kontinuirana ili periodična, pismena ili usmena, grupna ili lična, itd. Ocenjuje ne samo svoj rad, već i uspešnost programa i rad koordinatora volontera. To vam daje priliku da se razvijate.

11. Priznanje, izražavanje zahvalnosti – važno sredstvo za održavanje motivacije, ali ga treba posmatrati i kao samostalan zadatak. Ima mnogo oblika: grupni ili individualni, javni ili licem u lice.

12. Priprema dokumentacije – evidentira naučene lekcije iz programa za organizaciju i pomaže u razvoju dobrih praksi. Takođe je važno i sa stanovništva volontera, jer može biti osnova za dobro pismo preporuke.



b. Mitovi o volontiranju

Postoje mnoge zablude o volontiranju.

- *Samo mladi se bave volonterskim radom.* - Iako je većina volontera mlad, kod volontiranja nisu bitne godine, već želja da se uključi i strast i posvećenost cilju.
- *Volonter nema dovoljno veština, sposobnosti ili kompetencija za obavljanje bilo koje vrste volonterskog rada.* – Upravo je u tome lepota volontiranja: volonter ne mora da poseduje sve veštine, ali je važna želja i unutrašnja motivacija da se uključi i doprinese radu organizacije. Uloga koordinatora volontera je da ih usmerava, podržava i pruža zadatke koji su primereni njima i organizaciji. Volontiranje je veoma efikasan način da se razvije niz kompetencija (npr. javni govor, veštine planiranja događaja), ali se mogu razviti i stavovi (npr. proaktivnost, tolerancija, kulturna otvorenost, ekološka svest) kroz učešće u različitim aktivnostima.
- *Volonter se može povezati sa jednom organizacijom* - Ukoliko je volonter zainteresovan za više oblasti, može izabrati nekoliko organizacija koje rade u oblasti njegovog interesovanja. Važno je da realizuje zadatke koje preduzima i da se oseća dobro u vezi sa onim što radi.
- *Volontiranje nije isplativo.* - Zaista, volonter ne pobeđuje finansijski, ali sa stanovništva ličnog i profesionalnog razvoja može da dobije mnogo koristi.

c. Etički kodeks za volonterske programe

Etički kodeks uključuje pravila profesionalnog ponašanja. Osnovni principi i iz njih izvedena pravila važe i za organizaciju domaćina i za volontere.

Efektivno je ako:

- Pruža informacije o tome šta volonter može da očekuje;
- Opisuje okvir prihvatljivog ponašanja u organizaciji i tokom aktivnosti, koje se obavljaju u ime organizacije;
- Definiše prihvatljive standarde ponašanja, u pogledu uloge i odgovornosti volontera i saradnje;
- Pojašnjava način rešavanja problema i konflikata;
- Ukazuje na put ka rešavanju etičkih dilema.

Organizacije formulišu sopstveni etički kodeks, koji, poštujući granice zakonitosti, izražava i sopstvenu organizacionu kulturu.

d. Održavanje motivacije volontera - Saveti i dobre prakse

Unutrašnja motivacija je svojstvena voljnoj aktivnosti. Ali šta je motivacija, a šta unutrašnja motivacija? Motivacija (koja potiče od latinskog *movere*, što znači kretati) je pokretačka snaga koja podstiče aktivnost. Spoljašnji oblik ovoga je kada nešto uradimo za nagradu ili da bismo izbegli kaznu, tako da se zasniva na faktoru slanja, on je instrumentalne prirode. Unutrašnja motivacija, koja se može smatrati i samonagradom, je oblik kada nalazimo radost i ohrabrenje u izvođenju same radnje, samorazvoj nas pokreće i potraga za novim iskustvima postaje prijatna. Ova dva oblika su u dinamičnom odnosu, utiču jedni na druge: mogu se razvijati ili degradirati. Unutrašnja motivacija je superiornija i trajnija.

Volonterski rad se može graditi samo na unutrašnjoj motivaciji. Dakle, jačanjem ovoga, ljudi mogu biti uključeni i zadržani u aktivnostima. Koje su to tehnike koje aktiviraju unutrašnju motivaciju?

Kamen temeljac motivacije: autonomija, kompetencija, povezanost i relevantnost (Ferlazzo, 2015), praktične strategije koje grade internu motivaciju takođe mogu biti zasnovane na ovim:

Autonomija

Autonomija, odnosno sloboda izbora i odlučivanja, može se manifestovati u tome da im, gde god je to moguće, dozvolimo da donose odluke. Ovo se generalno može odnositi na način na koji je metod organizacije ili metod implementacije. Neki primeri za ilustraciju:

- zapišimo koje aktivnosti postoje i neka svako odabere u koju će se uključiti;
- ako postoji zadatak koji nerado biraju, pokušajmo da nađemo kompromisno rešenje;
- u sopstvenoj, već izabranoj, dodeljenoj oblasti aktivnosti dajmo volonteru slobodu u realizaciji (kako da rešim zadatak);
- ako postoji problem, potrebno je da zajedno razgovaramo o situaciji, uključimo tim u pronalaženje najboljeg rešenja.

Dakle, pitajte za njihovo mišljenje pre događaja ili programa, zajedno razmišljajte sa njima, neka sami rešavaju manje probleme. Ako se stvari dese onako kako su zamislili, oni se spremnije pridružuju i tako osećaju da je događaj njihov. Kao rezultat toga, oni više ne rade samo za program, organizaciju, cilj, već i za postizanje sopstvenih ciljeva.



Kompetencija

Osećam se kompetentnim, sposobnim da postignem stvari. Jedan važan element ovoga je da se naglasi važnost volonterskog rada:

- pokazati volonterima celu aktivnost kako bi mogli da vide kako njihov rad pomaže u vođenju čitavog događaja – zašto je važno šta rade i kako to rade;
- predstaviti postignute rezultate nakon događaja;
- zahvaliti se trudu.

Ako znaju šta rade, zašto to rade, ako osećaju da je to što rade važno, onda rade svoj posao sa više posvećenosti i ozbiljnosti.

Takođe promoviše osećaj kompetentnosti ako se istakne trud uložen u rad. Ovo se odnosi na pitanje povratnih informacija, koje moraju biti konstruktivne. Karakteristike tačne povratne informacije:

- održati zajedničku diskusiju o rezultatima nakon svake aktivnosti;
- razgovarati sa volonterima da kako su se osećali, u čemu su uživali, u čemu nisu, šta su videli kao problem, šta misle da je prošlo dobro;
- treba da se trudimo da svakom volonteru posebno damo konkretnu povratnu informaciju: šta je dobro uradio i na šta da obrati više pažnje sledeći put;
- ne kritikujte ih, a posebno ne pred drugima;
- ne poređujemo ih (ako je neko drugi znao, zašto nisi?).



Volonterski rad treba da poveća samopouzdanje i osećaj kompetentnosti onih koji sumnjaju u sebe i treba da im pomogne da formiraju pravu sliku o sebi, čak može imati za cilj i samospoznaju. Zbog toga je važno da tačno znaju za koje aktivnosti odgovaraju, a za koje ne, treba da osećaju da je njihov rad prepoznat, pa će sledeći put biti spremniji da se priključe.

Konekcije

Ključni element u razvoju interne motivacije je dobar odnos sa koordinatorom i vođom tima. Kako možemo ojačati ove veze?

- provedemo vreme sa njima;
- proslavimo zajedno uspeh programa;
- pokazati interesovanje prema njihovim ciljevima, interesovanja, itd.;
- pomozimo im, dajmo savet ako traže;
- da im ponekad pričamo o sopstvenim iskustvima;
- budimo ljubazni, empatični i puni razumevanja prema njima.

Važno je da oni osećaju da su nam (i oni) važni, a ne samo njihov rad.

Veza nije važna samo sa koordinatorom, već i sa ostalim članovima volonterskog tima, pa je važno obratiti pažnju i na ovo: ako je tim nov, morate dati priliku da se upoznate, i formirajte grupu. Pomaže ako od početka postavimo pravila, koja će pomoći u stvaranju i održavanju dobre atmosfere u grupi: kako komuniciramo, kako rešavamo probleme. Efikasna komunikacija i međusobna pažnja su preduslovi za saradnju.

Relevantnost

Ako je nešto relevantno, korisno, povezano sa nekom oblasti njihovog života, to ih motiviše. Centralni element volontiranja je da ono pruža životno iskustvo i daje vam priliku da isprobate stvari, tako da su ovi faktori dati. Međutim, može biti važno obavestiti ih: dajmo im priliku da pričaju o iskustvu, da potraže veze sa drugim oblastima svog života. Važno je obezbediti okvir za to, čak i organizovanjem treninga i radionica, gde volonteri mogu da nauče nešto o sebi, mogu da ugrade životna, nova iskustva (koja nisu naučena u školi) u svoju sliku o sebi i postanu svesni koje veštine su do sada razvili ili žele da razviju u budućnosti.

Ako osećaju da će i oni nešto dobiti pomažući nama, onda su veće šanse da ostanu u timu i da se vrate i drugi put.

Spisak saveta i dobrih praksi se ovde ne završava, jer pored istaknuta četiri osnovna temelja, možemo identifikovati i druge tehnike za jačanje motivacije volontera. Kako podržavate razvoj unutrašnje motivacije kod svojih volontera?

e. Izgradnja zajednice – priključivanje i edukacija mladih generacija

Sa stanovništva teme, koncepti koji se odnose na izgradnju zajednice, volontiranje i njihovo snabdevanje moraju se tumačiti. Razvoj zajednice je mnogo složeniji od volontiranja.

Međutim, gotovo je nemoguće govoriti o razvoju zajednice bez volontiranja. Paralelno sa ovim, zasluži posebnu pažnju kada se objašnjavaju dva koncepta da volonteri razvijaju mnoge veštine razvoja zajednice tokom volonterskih aktivnosti.

Proučavajući koncepte, može se postaviti pitanje: Šta je bilo prvo, kokoška ili jaje? Zajednicu je prvo formiralo nekoliko ambicioznih volontera, ili je postojeća zajednica obučavala budućeg volontera.

Moramo shvatiti da smo odgovorni za obrazovanje mladih van škole i pronaći vođe volonterskih grupa koji motivišu mlade ljude sa dovoljno odlučnosti i stručnosti. Moramo da obezbedimo obuku za vođenje grupe koja je relevantna, prikladna za uzrast i zasnovana na savremenim shvatanjima dečjeg učenja i podučavanja. Rukovodilac ustanove mora da pronađe motivacioni glas da naši vođe volonterskih grupa traže mogućnosti za razvoj i postanu najbolja verzija sebe za decu. Zato što će oni postati vođe volonterskih grupa budućnosti. Dakle, osiguranje cirkulacije i snabdevanja nije tako velika stvar.

Snabdevanje čine volonteri, oni od kojih zavisi kvalitet manifestacije. U mnogim slučajevima od organizatora događaja/festivala čujemo da su jednostavno srećni što pronađu nekoga ko će obavljati volonterske zadatke, sledstveno tome i ne mogu da traže od njih bilo kakav kvalitet ili da ih smatraju odgovornim za zadatak koji su preduzeli, a zatim nisu završili. Koristeći metaforu, oni tvrde da im kuća gori, ali oni koji najbolje umeju da ugase vatru – lideri zajednice – nisu dobili neophodan alat, nisu ih naučili kako da nađu zajednički glas sa mladima, nisu bili u stanju da daju dobar primer, da izazovu interesovanje mladih.

Obezbeđivanje kontinuirane obuke volontera u zajednici je od suštinske važnosti u današnjem promenljivom svetu, ne može biti važnijeg zadatka za volontera od rada sa decom i mladima u okruženju tako uticajnom kao što je kultura.

U našem slučaju, Interetno festival – sa organizacione tačke gledišta, to je bio prvi zahtev zajednice. Želja dovoljno odlučnog tima da ima svoju manifestaciju, koji bi osećao kao svoj. Iz godine u godinu zaraziti mlađe generacije odgovornošću za sprovođenje manifestacije i festivala. Više od 20 godina festival se realizuje uz pomoć predanog rada volontera. Naravno, iza volontera stoji odlučan tim institucionalnih lidera koji se tokom cele godine bave mladima i, u institucionalizovanom obliku, prenose najbolje znanje sa generacije na generaciju, i što je možda najvažnije, prate i poštuju tradicionalne vrednosti . Ovde mislim da je važno napomenuti da se u Srbiji „praktično umetničko vaspitanje” mladih (narodna igra, narodna muzika, dramski krug itd.) odvija u



obrazovanju van škole, u ustanovama kulture i udruženjima. Ako rukovodioci ustanove uspeju da organizuju grupne sastanke i treninge u porodičnoj atmosferi, uz dovoljno motivisano članstvo mogu se postići čuda. Provođenje vremena u prijatnoj, prijateljskoj atmosferi, izgradnja ličnih odnosa, smanjenje i prevazilaženje anksioznosti pojedinca prema drugima su faktori na koje je važno obratiti pažnju. Uostalom, dobar volonter mora biti vođen dovoljno radoznalosti i otvorenosti. Pored pomenutih inspiracija, moramo imati na umu i razvoj sopstvenih kompetencija volontera, mogućnost ostvarenja svojih snova i sebe samih, da bi se oni motivisali, mora se obezbediti i prostor za inovativna rešenja mladih ljudi, što može dati novi podsticaj kako rukovodiocu ustanove, tako i vođi volonterske grupe, ali i publici.

Osam predloga kako da vodimo grupne sesije/ aktivnosti, kako bismo obezbedili volontere koji mogu da postanu graditelji zajednice iz generacije u generaciju:

1. Pozitivna atmosfera (Neustrašiva atmosfera puna humora i razigranosti promoviše uspeh u kreativnim aktivnostima.)
2. Jednak tretman (Svi mladi / budući volonteri su podjednako važni i podjednako vredni pažnje.)
3. Uzimanje u obzir uslova života (Vođa grupe mora biti svestan uslova života dece i to mora biti deo njihovog pedagoškog rada. Savetodavna funkcija treba da se sprovodi uz učešće roditelja.)
4. Zajednička pravila (Pravila važe za sve, koja promovišu koegzistenciju.)
5. Pritisak učinka (Svaki članu grupe mora biti dato dovoljno vremena da se razvija sopstvenim tempom.)
6. Motivacija (I vođa grupe i prilika za probe/sastanke grupe treba da ohrabruju mlade ljude dajući im dobar primer.)
7. Jačanje samopouzdanja (Pohvala daje samopouzdanje. Ovo pozitivno pojačanje treba da bude centralni element u radu sa mladima!)
8. Radost i uspeh (Najvažnije. Snaga iskustva proživljenog u zajednici je neprevaziđena. Rad svake mlade osobe, kao gradivni blokovi, čine celinu. Mladi shvataju koliko su važni kao kreatori zajednice, bez obzira na njihov učinak.)

Poenta je uvek dete, sa svim njegovim entuzijazmom i brigama. U svim slučajevima, vođa grupe je direktni partner i poverenik, bilo da se radi o radosti ili čak tuzi.

Dakle, možemo videti da priključivanje i edukacija mladih nije tako lako kao što mislimo. Ali još važnije je saznanje da je ovo veoma važan deo posla organizatora manifestacije/rukovodioca kulturne ustanove, i вреди mu staviti veliki akcenat, jer jedino tako možemo dovoljno motivisati ambicioznih volontera da grade sve više zajednica ili da ih „motivišu“ da volontiraju.



5. KAKO STUPITI KONTAKT SA VOLONTERIMA?

Predgovor:

Vrbovanje volontera nije lak zadatak, zbog čega je veoma važno da se što bolje pripremimo, da usaglasimo proces planiranja, a pozive pripremimo tek kada znamo sužene odgovore na sva pitanja. Vreme utrošeno na pripreme će se kasnije isplatiti.

Najvažnija pitanja:

- * Za koju oblast tražimo volontere?
- * Šta je tačno cilj našeg projekta?
- * Datumi - kada počinje aktivnost i koliko dugo traje?
- * Ko će i kako birati volontere?
- * Ko će vršiti obuku volontera koji su ušli u program?
- * Od čega se sastoji nastavni materijal?

Poziv za volontere!

Pokušajmo da opišemo samu aktivnost: ŠTA? GDE? KADA? ZAŠTO je vredno toga? odgovorimo i na pitanja. Ne smemo umanjiti naša očekivanja od aplikanata, zbog uspeha našeg projekta. Međutim, ako postoji deo u kome bismo mogli biti fleksibilni, svakako ga ovde treba pomenuti.

Gde da tražimo i pronađemo idealnog kandidata za volonterstvo?

Važno je pronaći mesta gde ćemo objaviti naše oglase. Na primer: fakulteti univerziteta, eventualno specijalizovani časopisi, specijalizovani portali, Fejsbuk, Instagram, grupe.

Treba da uskladimo metod vrbovanja, materijale za pozive i kanale za vrbovanje!

Takođe treba da ističemo prednosti vezane za obavljanje aktivnosti, koje mogu biti privlačne za kandidate volonterisanja.

Objava poziva za volontere!

Preporučuje se objavljivanje obaveštenja 4-5 nedelja pre planiranog početka aktivnosti.

Online način obraćanja:

Tokom listanja na Facebook stranicama, potrebno je osigurati da naša odabrana ciljna grupa ne nastavi da skroluje kroz oglas za nekoliko sekundi. Uvek imajmo na umu kome želimo da se obratimo.

Morate da se izdvojite iz medijske buke, od video zapisa koji se automatski pokreću, od reklama velikih svetskih brendova. Važno je da naša ciljna grupa primeti našu objavu.

Slika i tekst moraju činiti jedinstvo. Veoma je važno da se dobar kandidat neće prijaviti na loš oglas. Pre svega, treba pomno ispitati pitanje da su današnji mladi ljudi pod uticajem znatno više spoljašnjih impulsa, pa je i njihov prag stimulacije znatno viši, teže je privući i zadržati njihovu pažnju.

Njihov pametni park urđaja se koristi nekoliko sati dnevno, tako da je kampanja vrovanja na društvenim mrežama očigledna, ali u isto vreme krije i zamku da se izgubi među objavama. Današnji mladi ljudi su zabavni i orijentisani na iskustvo, vole da budu deo procesa i opsednuti su priznanjem. (lajkovi, pratioci, gledanost). Njihova pažnja može zadržati sadržajem koji se stalno menja i inovativnim rešenjima. Oni koji žele da im se obrate treba da budu hrabriji i kreativniji.

Mladi svakodnevno obrađuju ogromne količine informacija i impulsa, stvaraju više ličnosti o sebi i upravljaju njima u sajber prostoru. Istovremeno, pate i od socijalne usamljenosti, jer iako ceo dan časkaju u onlajn prostoru, nedostatak pravih veza i dalje postoji, a osećaj usamljenosti ostaje. Koronavirus je ovo samo pojačao. Dakle, treba da im nudimo priliku da formiraju prave ljudske odnose, sa kojima možemo učiniti volonterski program koji nudimo još atraktivnijim!



Kako ostati autentičan?

Upravljanje platformom društvenih medija takođe zahteva rutinu. Zbog toga je preporučljivo zamoliti mlađeg kolegu da upravlja ovim interfejsima, potrebno je razmisliti ko najlakše pokupi jezički i vizuelni svet mladih i razume njihova interesovanja. Treba da odaberemo odgovornu osobu za ovaj zadatak.

Još jedan savet: dajmo kontrolu u ruke učesnika, zamolite mlade da sami proizvode sadržaj! (Što su ionako verovatno već objavili, ako ništa drugo za svoju svakodnevnu „priču“, ali sigurno će naći materijal na svom telefonu)

Sledeći korak koji nas čeka: Tiktok

Takođe moramo da razgovaramo o tome da će... svidelo se to vama ili ne... korišćenje Tiktoka će postati potpuno neizbežno u vrlo kratkom vremenskom periodu. Moramo da se ušunjamo neprimećeno, ali vrlo lukavo, da se što bolje uklopimo među Tiktokere, odnosno da postavimo kratke video snimke. Mladost uvek teži osećaj slobodnosti, ova starosna grupa se sada ovde „skriva“. Zašto roditelji i nastavnici ne vide ovo? Zato što ne žele, ne razumeju, zbog čega smo se tako mučili kada su naši roditelji komentarisali na MTV-u, ali smo znali da „oni ovo ionako ne mogu da shvate, meni je to jako važno“. Nemojmo se truditi da proizvodimo ideje i scenarije za spasavanje sveta. Zapamtite da čak i neko ko sipa penu, na espresso kafu može imati milione pregleda.

Instagram - Zlatna sredina

Nakon što smo uspešno oterali mlade sa Fejsbuka jer ne žele da baka komentariše njihove slike, Instagrama je platforma gde se možemo bezbedno obratiti. Ovde su slike u centru, duži tekstovi su gurnuti u pozadinu, a # mogu biti u svim količinama. Instagram je jednostavniji, stvara vizuelno jedinstvo dozvoljavajući samo slike ispred nas ili kratke video snimke. Na Instagramu morate paziti da ne dođe do klizanja, odnosno da je dobra samo kvadratna slika, tako da se ništa ne odseče, 1080 x1080 piksela je preporučeni format. Kao i svuda, preporučuje se ukusno okruženje koje privlači pažnju, ali ovde je to posebno važno.

Fejsbuk je i dalje Fejsbuk

Prisustvo na mreži je neizbežno u današnjem svetu, ako nemamo onlajn otisak, kao da ne postojimo. Ali pored ovoga, ne zaboravimo da iskoristimo priliku da izgradimo onlajn zajednicu, pošto je situacija u redu da se napravi grupa za kandidate, za kreiranje

javnih događaja. Ovde mladi ljudi lako mogu da se informišu, stupe u kontakt i međusobno se podržavaju. Ovo takođe pomaže da se zadrži volonter. Ako nam finansijska sredstva dozvoljavaju, možemo razmišljati i o plaćenom oglašavanju, jer tamo možemo ciljati dosta ciljnih grupa na čijim oglasnim tablama će se pojaviti naš oglas. Na osnovu dosadašnjeg iskustva i statistike, moram da istaknem da slike snimljene na događaju uvek imaju više pregleda, više ljudi klikne na njih, korisno ih je objaviti.

Offline pristup:

Posećivanje poznanika koji su već aktivno uključeni u vannastavne aktivnosti, uglavnom u kulturnim oblastima, npr. izviđači, folklorna grupa, pozorišna grupa, dečiji animatori itd. Oni su ambicionizniji, manje su plašljivi pred sobom i u oštrim situacijama. Tokom telefonskog razgovora možemo više vremena posvetiti pojedincu, treba istaći prednosti vezane za aktivnost, koje naš poziv čine atraktivnim. Da ponudi atmosferu, putovanja, prestiž rada u organizaciji ili profesionalno iskustvo, što je neophodno za mnoge studente. Konkretna cilja se mora formulisati tokom razgovora.

Volonteri treba da osećaju da je vreme koje utroše na ovo zaista veoma važno za realizaciju projekta u celini.

Postoji još jedan sloj koji treba pomenuti: oni koji do sada nikuda nisu pripadali, motivacija može biti da će i oni konačno biti „korisni“, pa se pojedinac oseća delom organizacije – tako stiče osećaj da negde pripada. Toliko stvari može da vrebava u pozadini, zbog čega do sada niste imali priliku da se negde pridružite. Nemojte se plašiti da naglasite da ako dođete, već pripadate nama!

Pozovite i svog druga iz razreda, skrenite im pažnju na nas.

Dakle, ukratko, glavni aspekti pristupa na mreži su sledeći: Budite jedinstveni, privlače pažnju, kreativni i hrabri! Koristite dobre slike sa odgovarajućim tekstom.

PRILOZI:

Ovaj KR kod vodi do mape u kojoj ćete uglavnom pronaći šarene priloge. Kroz prave primere možete videti kako izgleda Facebook objava, poster prilagođen Instagramu, pa čak i portfolio volontera. Ali za početak pročitajte 6. tačku „Uvek imajte na umu“ uputstva! A u fascikli koja se zove prazni uzorci, naći ćete šablone koje možete slobodno da koristite, na kojima samo treba da napišete svoj tekst, a možete i da odete na neku od platformi društvenih medija.

**A melléklet itt
található:**



**Keresd az „üres minták” mappát a
szabadon felhasználható
plakátokért/meghívókért, vagy alkoss
belőle azt, amire csak szükséged van az
önkéntes projektedhez! :)**

Literatura:

- Albrecht M. (2022). Platformok, tippek, bevált módszerek (Kulcs a kreatív kommunikációhoz (Disszeminációs tréning, Budapest, 2022.09.14))
- Bartal, M. A. (2019). "VISSZA A JÖVŐBE". *Civil Szemle*, 15-33.
- Czike, K., & Bartal, M. A. (2004). *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi*. Piliscsaba: Pázmány Péter Katolikus Egyetem.
- Czike, K., & Kuti, É. (2006). *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.
- Erikson, H. E. (2002), *Gyermekkor és társadalom*, Osiris Kiadó, Budapest
- Fényes, H. (2021). Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 56-68.
- Fényes, H., & Kiss, G. (2011). Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség, IV. évfolyam II. évfolyam 2001/I. szám*, 35-46.
- Ferlazzo, L. (2015). *Strategies helping stuents motivate themselves*
<https://www.edutopia.org/blog/strategies-helping-students-motivate-themselves-larry-ferlazzo>
(2022.12.15.)
- Gyorgyovich, M. (2021). A formális és informális önkéntesség- Az önkéntesség Magyarországon 2018. felvétel szerint. *Önkéntes Szemle*, 21-38.
- Kardos, K. (2021. május 21). ÖNKÉNTESÉG. Budapest: Képviselői Információs Szolgálat.
- Silló, Á. (2016). Az önkéntesség modern formái. *Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Demográfiai és Szociológiai Doktori Iskola*, (old.: 71-81.). Pécs.
- Steinbach, D., Illmer, D., Elmose-Østerlund I. és Perényi Sz. (2017). Önkéntesek menedzsmentje az európai sportegyesületekben, Testnevelési Egyetem, Sportmenedzsment Tanszék
- Tigyi Z. Pusztafalvi H. (2015). Aktív időskort támogató közösségi kezdeményezések- szinterek szerepe az idősök egészségfejlesztésében in Lampek K, Rétsági E, (szerk). *Egészséges időződés*, Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar
- Todd. (2023. 01 25). *VCLA.NET*. Forrás: <https://vcla.net/a-short-history-of-volunteering/>
- Zakon o volontiranju ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010) (2023.01.28.):
https://www.paragraf.rs/propisi_download/zakon_o_volontiranju.pdf
- Varga Zs. (2005). Sikeres önkéntes programok szervezése in. Francisc D. (szerk). *Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban*, Önkéntes Központ Alapítvány (2023.01.30)
http://www.munka-lap.hu/onkentes_files/onkentes18.pdf
- 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat. a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.(2023.01.28.):
<https://njt.hu/jogszabaly/2012-1068-30-22>
- Cselekvő közösségek: Önkéntesek toborzása (<https://cskwiki.hu/onkentesek-toborzasa/>
<http://www.onkentes.hu/>

Beleške:

ISBN 963891382-7



9 789638 913821