

POT DO POKLICNEGA PROFILA MENTORJA/KOORDINATORJA/ORGANIZATORJA PROSTOVOLJCEV

GRADIVO

**z osnovami za izdelavo opisov delovnih nalog
mentorjev, koordinatorjev, organizatorjev oz. vodij prostovoljstva
v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskim
programom**

Gradivo je pripravila Nevenka Alja Gladek s sodelavci programa Prostovoljstvo na Slovenski filantropiji

Julij 2018

KAZALO

1. UVOD.....	3
2. TERMINOLOGIJA.....	6
3. POVEZAVA MED PROFESIONALNIM PROFILOM OSEBE, ODGOVORNE ZA PROSTOVOLJSTVO, IN KAKOVOSTJO ORGANIZIRANEGA PROSTOVOLJSTVA.....	8
4. OSNOVE ZA IZDELAVO OPISOV DELOVNIH NALOG MENTORJEV, KOORDINATORJEV, ORGANIZATORJEV PROSTOVOLJCEV OZIROMA VODIJ PROSTOVOLJCEV	10
5. KORAKI DO POKLICNEGA PROFILA MENTORJA, KOORDINATORJA OZ. ORGANIZATORJA PROSTOVOLJSTVA V ORGANIZACIJAH, KI VKLJUČUJEJO PROSTOVOLJCE.....	15
6. KORAKI DO POKLICNEGA PROFILA MENTORJA, KOORDINATORJA OZ. ORGANIZATORJA PROSTOVOLJSTVA PRI FINANCERJIH PROJEKTOV IN PROGRAMOV ORGANIZACIJ, KI VKLJUČUJEJO PROSTOVOLJSKO DELO	18
7. SKLEP.....	21
8. VIRI.....	22
9. PRILOGA: PREGLEDNICA ZNAČILNIH NALOG MENTORJA, KOORDINATORJA, ORGANIZATORJA OZ. VODJE PROSTOVOLJCEV	23

1. UVOD

Namen gradiva je predstaviti podlage za uspešno pot do poklicnega profila mentorja, koordinatorja, organizatorja ali vodje prostovoljcev. Kakovostna in celostna podpora prostovoljcem je v največji meri odvisna od kakovostnega mentorstva, koordiniranja, organizacije oziroma vodenja prostovoljcev, kar zagotavljajo usposobljeni kadri z ustrezno opredeljenim obsegom delovnih nalog na področju prostovoljstva.

Formalna izhodišča za opredelitev poklicnega profila mentorja, koordinatorja, organizatorja oziroma vodje prostovoljcev ter njihovo zaposlovanje so podana v Zakonu o prostovoljstvu in Strategiji razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva.

Zakon o prostovoljstvu (ZProst) opredeljuje mentorstvo v več členih,¹ podrobno opredeljuje pogoje in način organiziranja prostovoljstva ter vsebuje tudi kazenske določbe. Naloge organizacij, ki vključujejo prostovoljce, so torej natančno opredeljene in obsegajo tako formalne kot tudi vsebinske obveznosti na področju prostovoljstva, kar pomeni, da izvajanje vseh teh nalog presega prostočasno delovanje in laični pristop. Prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom morajo za zagotavljanje kakovostnega in zakonitega delovanja poskrbeti za ustrezno mentorstvo, koordiniranje, organiziranje in vodenje prostovoljcev.

Strategijo razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva je spomladi 2018 sprejela Vlada RS. Pravna podlaga za sprejem odloka o strategiji razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva sta Zakon o prostovoljstvu in Zakon o nevladnih organizacijah, ki je bil sprejet

¹ 33. člen ZProst: (1) Prostovoljska organizacija ali organizacija s prostovoljskim programom zagotavlja mentorstvo, če je to potrebno zaradi narave prostovoljskega dela, ali če prostovoljec izrazi potrebo po mentorstvu in skrbi za usposabljanje mentorjev prostovoljskega dela.

(2) Mentorstvo obsega organizacijo prostovoljskega dela in podporo prostovoljcu pri opravljanju prostovoljskega dela v skrbi za kakovostno izvajanje prostovoljskega dela. Mentorstvo se lahko izvaja tudi kot oblika prostovoljskega dela.

(3) Mentor je lahko opravilno sposobna polnoletna oseba, ki po prostovoljskih ali delovnih izkušnjah presega izkušnje oseb, ki se želijo vključiti v prostovoljsko delo.

13. člen ZProst govori o načelu varstva otrok, mladoletnih oseb in oseb, ki jim je delno ali v celoti odvzeta poslovna sposobnost, in navaja:

(1) Otroci do dopolnjenega 15. leta lahko opravljajo samo tisto prostovoljsko delo, ki prispeva k njihovi vzgoji in osebnostnemu razvoju ter ne ogroža njihovega zdravja, razvoja ali jih ovira pri izpolnjevanju šolskih obveznosti in samo pod vodstvom mentorja ali mentorice.

(2) Mladoletne osebe in osebe, ki jim je delno ali v celoti odvzeta poslovna sposobnost lahko opravljajo samo tisto prostovoljsko delo, ki je primerno njihovi starosti in psihofizičnim zmožnostim in samo pod nadzorom mentorja.

Mentorstvo omenja tudi 18. člen, ki govori o vsebini dogovora o prostovoljskem delu. Med bistvene sestavine dogovora uvršča tudi določitev usposabljanja za prostovoljsko delo in mentorstva.

25. člen med pravice prostovoljca umešča tudi pravico do mentorja, ki prostovoljcu med trajanjem prostovoljskega dela nudi strokovno pomoč in podporo.

29. člen med obveznostmi prostovoljske organizacije ali organizacije s prostovoljskim programom navaja spoštovanje in zagotavljanje pravic prostovoljca iz 25. člena tega zakona, kamor spada tudi mentorstvo.

37. člen, ki govori o spodbujanju prostovoljstva, v 6. točki opredeljuje možnosti sofinanciranja mentorstva: »Pri dodeljevanju sredstev iz državnega proračuna se pri izvajanju projektov in programov prostovoljskih organizacij, ki vključujejo prostovoljsko delo, stroški vodenja, usklajevanja in mentorstva prostovoljcev priznavajo kot upravičeni stroški sofinanciranja projektov in programov.«

30. marca 2018. Strategija poleg strateških smernic opredeljuje tudi konkretne ukrepe za nadaljnji razvoj nevladnih organizacij in prostovoljstva za obdobje do leta 2023.

Poleg petih ciljev, ki so usmerjeni v razvoj nevladnih organizacij, vsebuje strategija tudi enega za področje prostovoljstva, in sicer »**spodbujati solidarnost in kakovostno prostovoljstvo ter razvoj različnih oblik prostovoljstva na lokalni in nacionalni ravni**«. ²

V strategiji so navedeni tudi nosilci, in sicer pristojna ministrstva (MJU, MDDSZ, MIZŠ, MK, MZ, MO, MOP, MZZ, MP, MKGP, MNZ, MGRT, MZI) ter sodelujoči deležniki: Zavod za šolstvo, Inštitut za socialno varstvo, Centri za socialno delo, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, nevladne organizacije.

Poleg formalnih podlag, podanih v ZProst in strategiji, so za oblikovanje poti do poklicnega profila mentorja/koordinatorja/organizatorja prostovoljcev pomembni tudi drugi viri. Prvi je že omenjeni **Predlog za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev/koordinatorjev/organizatorjev prostovoljstva v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskim programom**, ki je nastal prav z namenom ustvarjanja podlage za uspešno pot do poklicnega profila mentorja, koordinatorja, organizatorja ali vodje prostovoljcev. K predlogu so bistveno prispevali udeleženci **11. slovenskega kongresa prostovoljstva**, ki je bil posvečen prav tematici mentorstva prostovoljcem.

Za našo temo so pomembne tudi **informacije iz drugih držav**, ki imajo dolgoletne izkušnje in preverjene prakse na področju organiziranega prostovoljstva, zato smo kot relevantna vira

² V poglavju 2.3 z naslovom **Razvoj kakovostnega prostovoljstva v vseh segmentih družbe** sta postavljena dva ključna cilja:

- krepitev prostovoljstva kot družbene vrednote, ki odgovarja na potrebe skupnosti, in
- krepitev razvoja raznolikih oblik prostovoljstva.

O pomenu kakovostnega mentorstva in ustvarjanju pogojev za razvoj sektorja z zaposlovanjem mentorjev govori naslednji del tega poglavja:

»Za organizirano in kakovostno prostovoljsko delo ter za zagotovitev ustrezne usposobljenosti prostovoljcev so potrebne organizacije, ki prostovoljsko delo organizirajo in usmerjajo proces prostovoljstva, ter usposobljeni mentorji in koordinatorji prostovoljstva. V ta namen bo Vlada RS spodbujala usposabljanja, namenjena razvoju mentorstva prostovoljcem, na vseh posameznih področjih (priprava programov in izvedba usposabljanj za mentorje), in v javne razpise kot upravičene stroške vključevala stroške dela usposobljenih mentorjev oziroma koordinatorjev prostovoljstva.

Spodbujanje zaposlovanja mentorjev in koordinatorjev prostovoljcev na posameznih vsebinskih področjih in različnih geografskih območjih bo prispevalo h kreiranju novih programov v skupnosti in kakovostnejšemu upravljanju prostovoljcev. Cilja novih vsebinskih programov prostovoljstva bosta tudi aktiviranje brezposelnih in socialna aktivacija delovno neaktivnih ter ranljivih posameznikov.«

V **programu ukrepov** v strategiji je v 6. točki opredeljen cilj: **Spodbujati solidarnost in kakovostno prostovoljstvo ter razvoj različnih oblik prostovoljstva na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni.**

V točki 6.3 je zapisan pričakovani rezultat strategije: **Sprejeti ukrepi za kakovostno delo mentorjev prostovoljcev na vseh področjih.** Dosegli naj bi ga z ukrepom »**Spodbujanje mentorstva prostovoljcev na vseh posameznih področjih**« skozi naslednje aktivnosti:

- sofinanciranje zaposlovanja mentorjev in koordinatorjev prostovoljstva za izvajanje kakovostnih programov prostovoljstva; ciljna vrednost tega ukrepa je 20 zaposlenih mentorjev in koordinatorjev prostovoljstva vsako leto v obdobju 2018-2023, za katerega velja strategija, sredstva pa bodo na letni ravni zagotovljena v okviru PP 153395;
- izvedbo usposabljanj in letnih strokovnih posvetov za mentorje prostovoljcev; delež ministrstev, ki izvajajo oziroma omogočajo usposabljanja za mentorje prostovoljcem, so bo do leta 2023 povečal za 40 %, sredstva pa bodo zagotovljena od leta 2018 dalje na PP 7083;
- izdelavo kriterijev za vrednotenje dela mentorjev in koordinatorjev prostovoljcem v organizacijah s prostovoljskim programom; ciljna vrednost tega ukrepa je 2 do leta 2019.

uporabili tudi britanski dokument z naslovom Volunteer Managers National Occupational Standards (Nacionalni poklicni standardi za osebe, odgovorne za prostovoljstvo) in dokument Occupational Profile for the Volunteer Manager (Poklicni profil osebe, odgovorne za prostovoljstvo), ki je nastal leta 2016 v mednarodnem projektu, ki ga je podprl CEV, Evropski prostovoljski center. Izraz »oseba, odgovorna za prostovoljstvo« uporabljamo pri prevodu zato, ker v slovenskem jeziku nimamo poimenovanja, ki ustreza pomenu »volunteer manager«, saj vloga managerja vsebuje različne aktivnosti, ki jih pri nas delimo med naloge na področju mentorstva, koordiniranja, organiziranja in vodenja. Več o terminologiji pa v naslednjem poglavju.

2. TERMINOLOGIJA

Osebo, ki v organizaciji skrbi za prostovoljstvo, v praksi imenujemo različno. Pojavljajo se poimenovanja mentor, koordinator, organizator in vodja prostovoljcev, izraz **menedžer** pa pri nas ni uveljavljen, čeprav je pogost v anglo-ameriškem prostovoljskem sektorju (*volunteer manager*). V tem gradivu bomo za poimenovanje osebe, ki je v organizaciji ključna za prostovoljstvo, torej za sopomenko poimenovanju *volunteer manager*, uporabljali izraz **mentor**, ki ga uveljavlja tudi ZProst. Poimenovanje mentor je pri nas najbolj razširjeno, ob njem pa je pogost tudi izraz **koordinator** prostovoljcev, redkeje **organizator** prostovoljcev. Poimenovanje **vodja** prostovoljcev najdemo predvsem pri prostovoljskih akcijah in krajših projektih, ki vključujejo prostovoljce, ter pri razpršeni organizacijski strukturi prostovoljskih organizacij, kjer vodje posameznih skupin prostovoljcev (bodisi v različnih krajih ali pa na različnih vsebinskih področjih) opravljajo naloge s področja mentorstva, koordinatorstva in organizacije.

V tem besedilu uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in za ženske, torej za mentorje in mentorice, koordinatorje in koordinatorice itd.

V Predlogu za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev/koordinatorjev/organizatorjev prostovoljstva v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskim programom so vse naloge na področju organiziranega prostovoljstva predstavljene podrobno in analitično, na tem mestu pa predstavljamo samo razdelitev ključnih področij organiziranega prostovoljstva na mentorstvo (v ožjem pomenu), koordiniranje in organiziranje prostovoljstva.

Mentor je (po SSKJ) oseba, ki z nasveti in pojasnili usmerja, vodi mladega, neizkušenega človeka; vodja, svetovalec. Na področju prostovoljstva naj bi torej mentor skrbel za mlade prostovoljce, prostovoljce uvajal v delo, jih motiviral, usmerjal, jim svetoval, jih podpiral, vodil, povezoval, spodbujal. Mentorstvo v ožjem pomenu besede obsega delo od pridobivanja novih prostovoljcev pa do zaključne refleksije po končanem delu, uvajanje mladih in novih prostovoljcev (ne glede na leta), skrb za uspešen začetek dela (skupaj z morebitnim usposabljanjem pred začetkom, če gre za zahtevnejše delo) ter vso nadaljnjo podporo, ki jo potrebujejo prostovoljci za to, da bi bilo prostovoljsko delo poleg koristi za uporabnike ali širšo skupnost tudi zanje same pozitivna izkušnja, ob kateri se čutijo vredni, cenjeni, se razvijajo in učijo. Zajema tudi osebno aktiviranje mentorja za razreševanje konfliktov, do katerih lahko pride na kateri koli ravni organiziranega prostovoljstva. Mentorsko delo je preprosto vlaganje v prostovoljce, gradnja in ohranjanje odnosov z njimi in med njimi.

Koordinator je oseba, ki koordinira oz. usklajuje delo in procese. Na področju prostovoljstva koordinacija na osnovni ravni pomeni povezovanje prostovoljcev z ljudmi, ki potrebujejo pomoč, in spremljanje ter negovanje njihovega sodelovanja. Koordinacija je potrebna tudi pri uvajanju prostovoljcev v delo, še posebej v večjih organizacijah z razvejano strukturo, kjer ne more biti osebne stika med prostovoljcem in mentorjem oz. koordinatorjem, ampak so pri prvih prostovoljčevih izkušnjah prisotni strokovni sodelavci ali pa vodje manjših skupin.

Koordinacija vključuje tudi oblikovanje urnikov dela prostovoljcev, urejanje sprememb v njih, pa tudi usklajevanje delovanja prostovoljcev z organizacijo kot celoto, z vodstvom, sodelavci in drugimi deležniki. Včasih je potrebna koordinacija prostovoljcev pri predstavljanju prostovoljstva širši javnosti ali medijem, pri uvajanju sprememb in novosti. Poseben izziv je usklajevanje dela prostovoljcev v drugi organizaciji, npr. sodelovanje učencev osnovne ali srednje šole pri prostovoljskem delu v domu starejših, v vrtcu, bolnišnici itd. Podobna oblika sodelovanja, ki zahteva veliko koordinacije, je delo prostovoljcev iz nevladne organizacije v javnem zavodu ali pa usklajevanje dela prostovoljcev iz različnih organizacij v skupnem projektu. Koordiniranje dela prostovoljcev je ključnega pomena v krajših projektih, kot so festivali in srečanja na področju športa, kulture, ekologije, turizma, mladinskega dela itd.

Organizator je tisti, ki skrbi za organiziranje dela in procesov. V organiziranem prostovoljstvu je to načrtovanje prostovoljskih aktivnosti, priprava organizacije na vzpostavitev prostovoljstva, organiziranje usposabljanja prostovoljcev, njihovih sestankov, intervizij ali supervizij, srečanj prostovoljcev, izletov in drugih oblik nagrajevanja prostovoljcev. Organizator načrtuje tudi formalne naloge in njihove nosilce, od sprejemanja prostovoljskega programa in sklepanja dogovorov s prostovoljci do evidentiranja njihovega dela in poročanja o njem. Je tudi načrtovalec uvajanja sprememb in novosti.

Vodja je oseba, ki vodi druge pri določeni dejavnosti. Poimenovanje vodja prostovoljcev se uporablja v nevladnih organizacijah, kjer eden izmed prostovoljcev skrbi za delovanje skupine. Vodje v praksi izvajajo vrsto nalog, ki spadajo na področje mentorstva (npr. pridobivajo in uvajajo nove prostovoljce ter motivirajo celotno ekipo), koordinirajo delo skupine, organizirajo sestanke, poročajo o delu itd. Na ta način uspešno deluje veliko nevladnih organizacij, ki imajo svoje enote ali skupine razpršene na terenu. Vodje prostovoljcev imajo tudi tiste organizacije, ki izvajajo več vsebinsko različnih prostovoljskih programov, za katere je potrebno strokovno znanje na določenem področju ali pa ustrezne izkušnje pri konkretnem prostovoljskem delu.

Vse opisane vloge so v praksi lahko združene v eni osebi, ki jo v tem gradivu imenujemo mentor in pri tem ne mislimo le na vlogo mentorja v ožjem pomenu besede, ampak na osebo, ki je odgovorna za prostovoljstvo v organizaciji, torej na menedžerja prostovoljcev. V isti organizaciji pa lahko delajo hkrati koordinator in mentor prostovoljcev, koordinator in več mentorjev, organizator prostovoljstva skupaj z mentorji in vodji skupin prostovoljcev itd. Organizacijskih modelov z delitvijo nalog in medsebojnim dopolnjevanjem vlog je veliko, saj je prostovoljski sektor zelo raznolik.

Razmislek o načrtovanju in delitvi dela na področju prostovoljstva je potreben, ko se organizacija odloča za stalnost kakovostno organiziranega prostovoljstva, za nudenje pomoči določeni ranljivi skupini, za socialno aktiviranje posameznikov, ki se soočajo z oteževalnimi življenjskimi okoliščinami, s prostovoljstvom, pa tudi ob pripravi večjih dogodkov, kjer bodo vključeni prostovoljci. Pomembno je, da so vse vloge usklajene in vse naloge razdeljene tako, da prostovoljstvo poteka v zadovoljstvo vseh vpletenih: uporabnikov oz. tistih, ki jim je prostovoljska aktivnost namenjena, prostovoljcev in organizacije.

3. POVEZAVA MED PROFESIONALNIM PROFILOM OSEBE, ODGOVORNE ZA PROSTOVOLJSTVO, IN KAKOVOSTJO ORGANIZIRANEGA PROSTOVOLJSTVA

O kakovosti organiziranega prostovoljstva lahko v sodobni družbi govorimo samo, če je zagotovljena ustrezna kadrovska podpora, saj je prostovoljstvo postalo pomemben dejavnik zagotavljanja pomoči ljudem v stiski, varovanja narave in živali, aktiviranja ljudi za skupno dobro, družbeno odgovornega ravnanja posameznikov, skupin, podjetij in lokalnih skupnosti, izkustvenega učenja za življenje, solidarnosti v praksi in prizadevanja za višjo kakovost življenja vseh v najširšem pomenu.

Od osebe, ki je odgovorna za prostovoljstvo (ki jo bomo poimenovali mentor v širšem smislu, torej menedžer prostovoljcev), organizacija navadno pričakuje, da prostovoljstvo poteka v skladu z zakonodajo, v zadovoljstvo vseh vključenih in da dosega postavljene cilje. Prostovoljci od osebe, odgovorne za prostovoljstvo, največkrat pričakujejo uvajanje, podporo, razumevanje, spodbude, povratne informacije o svojem delu, skratka dober občutek ob tem, kar prostovoljsko prispevajo v organizaciji. Uporabniki večinoma pričakujejo, da bodo dobili dobro in zanesljivo prostovoljsko pomoč. Pričakovanja različnih organizacij, prostovoljcev in uporabnikov prostovoljstva so seveda lahko mnogo bolj ambiciozna, njihove potrebe povsem specifične, cilji zahtevnejši. Skupna točka pričakovanj vseh deležnikov pa je profesionalno delo mentorja prostovoljcev, se pravi koordinacija, ki ustvarja pogoje, da so z vključevanjem prostovoljcev zadovoljni vsi vpleteni.

V Predlogu za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev/koordinatorjev/organizatorjev prostovoljstva v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskim programom je v četrtem poglavju podrobno opredeljen poklicni profil mentorja oz. koordinatorja prostovoljstva, ki zajema potrebna znanja, veščine, osebnostne lastnosti in kompetence. V petem poglavju Predloga je podrobno predstavljen tudi opis odgovornosti mentorja in koordinatorja prostovoljstva po vsebinskih delovnih področjih, ki zajemajo:

- 1.** Strategije in politike vključevanja prostovoljcev v delovanje organizacije
- 2.** Promocijo prostovoljstva
- 3.** Upravljanje (menedžment) prostovoljcev
- 4.** Razvoj in prepoznavanje veščin in kompetenc, pridobljenih s prostovoljskim delom
- 5.** Podporo prostovoljskim programom
- 6.** Upravljanje delovnih odnosov, ki vključujejo prostovoljce

Vse naštetu naj bi organizacijam, ki vključujejo prostovoljce, in financerjem prostovoljskih programov na nacionalni in lokalni ravni pomagalo oblikovati opis poklicnega profila osebe, ki bo v konkretni organizaciji na konkretnem področju prostovoljstva obvladovala vse naloge do različnih deležnikov na pričakovani profesionalni ravni. Hkrati je vse izdelano gradivo na

tem področju podlaga za razmislek o tem, kako si lahko v vsaki organizaciji ustrezno razdelijo naloge na področju prostovoljstva, da bo izvajanje prostovoljskih programov kakovostno.

Vse prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom nimajo in vse tudi ne potrebujejo zaposlenih mentorjev, da bi delo potekalo v zadovoljstvo vseh vključenih (npr. v organizacijah, kjer dela le nekaj posameznih prostovoljcev ali pa v organizacijah, ki združujejo člane istih interesov, ti pa se občasno aktivirajo v prostovoljskih akcijah ipd.). A tudi povsod tam, kjer si vse mentorsko delo na področju prostovoljstva razdelijo člani društva ali pa zaposleni sodelavci, ki opravljajo predvsem druge delovne naloge, je potrebno jasno razdeliti delo s prostovoljci, z uporabniki in vse administrativno ter drugo delo na področju prostovoljstva. Če do te delitve nalog, s tem pa tudi odgovornosti, ne pride, se v organizacijah slej ko prej soočijo z upadanjem kakovosti prostovoljskega programa, z nezadovoljstvom uporabnikov ali prostovoljcev, neizpolnjevanjem obveznosti do financerjev ipd.

Poleg delitve neposrednih nalog pa je ključno, da ima nekdo v vsaki organizaciji, ki vključuje prostovoljce, vlogo mentorja oz. ima vsaka organizacija **osrednjo osebo**, ki je **kompetentna na področju prostovoljstva**. Tudi če organizacija, ki vključuje prostovoljce, nima zaposlenega sodelavca – mentorja prostovoljcev, ampak to vlogo opravlja eden izmed članov društva ali pa strokovni sodelavec v javnem zavodu, je potrebno to osebo opremiti z vsemi potrebnimi informacijami, znanji in veščinami, da bo prostovoljstvo potekalo na ustrezni kakovostni ravni tako v vsebinskem kot v formalnem pogledu. Ob tem je pomembno, da ta oseba ne dobi samo delovnih nalog, ampak tudi **vlogo** mentorja oz. osrednje osebe, odgovorne za prostovoljstvo, s tem pa tudi ustrezno **avtonomijo**.

Poleg težnje k zagotavljanju kompetentnosti osrednje osebe, ki skrbi za prostovoljstvo, pa je za kakovostno delo na tem področju potreben **čas**. To je še posebej izpostavil 11. slovenski kongres prostovoljstva, ki je poleg odličnih mentorskih praks izpostavil prav dejstvo, da vsa znanja, veščine in kompetence mentorja ne zagotavljajo kakovostnega dela na področju prostovoljstva, če je obseg delovnih nalog prevelik. Dogaja se tudi, da organizacija doseže visoko kakovost izvajanja prostovoljskega programa z določenim številom prostovoljcev in z dobro usposobljenim mentorjem, nato pa kakovost upade, ko se bodisi konča obdobje financiranja, ki je omogočalo plačilo mentorja, bodisi se močno poveča število uporabnikov ali prostovoljcev.

Za kakovost organiziranega prostovoljstva so zato bistveni **dobro usposobljeni mentorji**, ki imajo v organizaciji ustrezno **vlogo z dovolj avtonomije** in **dovolj časa** za obvladovanje delovnih nalog na vseh področjih.

4. OSNOVE ZA IZDELAVO OPISOV DELOVNIH NALOG MENTORJEV, KOORDINATORJEV, ORGANIZATORJEV PROSTOVOLJCEV OZIROMA VODIJ PROSTOVOLJCEV

Da bi v vsaki organizaciji, ki vključuje prostovoljce, lahko izdelali opis delovnih nalog na področju prostovoljstva in jih za zagotavljanje kakovosti izvajanja prostovoljskega programa razdelili med mentorja kot osrednjo osebo, odgovorno za prostovoljstvo, in druge člane ali sodelavce, smo pripravili nabor značilnih del in nalog v organiziranem prostovoljstvu. V tem poglavju ga predstavljamo z obrazložitvami, v obliki tabele pa ga dodajamo tudi med priloge, da bi bil kar se da uporaben za različne deležnike. Nabor del in nalog je namreč enako pomemben tudi za financiranje prostovoljskih programov, saj je glede na namen in cilje posameznega programa s pomočjo tabele mogoče zelo realno opredeliti obseg dela, ki ga nameravajo financirati podpreti. Hkrati pa je preglednica za financiranje tudi informacija o celotnem spektru nalog in odgovornosti na vsebinskem in formalnem področju organiziranega prostovoljstva.

Nabor vsebuje značilne naloge na področju prostovoljstva. V manjših organizacijah bo morda nekaj nalog odveč in jih lahko izpustite. Vsaka organizacija ima poleg naštetih univerzalnih nalog tudi vrsto konkretnih, ki so povezane z izvajanjem določenega prostovoljskega programa, ki jih vsaka organizacija doda v svoj nabor delovnih nalog ter odgovorne osebe za izvedbo.

4. 1. STROKOVNO DELO:

Vzpostavljanje pogojev za prostovoljstvo v organizaciji:

- Načrtovanje prostovoljskega programa glede na poslanstvo organizacije: to je izhodišče za vse nadaljnje aktivnosti, zato naj bi bili v načrtovanje vključeni vsi v organizaciji, ki se jih bo prostovoljstvo dotikalo (vodstvo, mentor oz. koordinator, strokovni sodelavci ...).
- Načrtovanje prostovoljskih aktivnosti glede na potrebe uporabnikov oz. cilje organizacije: poleg mentorja so pri tem vključeni vodstvo in sodelavci, ki so povezani z delom z uporabniki.
- Vzpostavljanje prostovoljstva v organizaciji: nosilec glede priprave politike vzpostavljanja prostovoljstva naj bi bilo vodstvo, mentor pa aktivno vključen.
- Promocija prostovoljskih programov oz. aktivnosti – snovanje promocijskih sporočil in kampanj na področju prostovoljstva: nosilec naj bi bila oseba, ki ima kompetence na področju promocije s pomočjo različnih medijev v tesnem sodelovanju z mentorjem; naloga je povezana s pridobivanjem novih prostovoljcev, ohranjanjem starih, z delom z mediji, s financerji, sponzorji, donatorji in člani.
- Informiranje širše in ciljnih javnosti o prostovoljskih programih in aktivnostih – obveščanje o aktivnostih in opravljenem delu: nosilec naj bi bil mentor, naloga pa je povezana s promocijo.

- Povezovanje s strokovnimi službami in nevladnimi organizacijami, ki se ukvarjajo z istimi uporabniki oz. z istim vsebinskim področjem: naloga mentorja, pa tudi strokovnih sodelavcev in vodstva.

Delo z uporabniki je značilno delo mentorja, lahko pa tudi strokovnih sodelavcev in članov ter prostovoljcev, odvisno od prostovoljskega programa. Zajema več neposrednih aktivnosti:

- sprejemanje in evidentiranje potreb uporabnikov oz. prvi stik uporabnikov z organizacijo, na katero se obračajo po pomoč,
- informiranje uporabnikov o možnostih prostovoljske pomoči in o odgovornosti uporabnikov,
- ugotavljanje upravičenosti uporabnikov do prostovoljske pomoči,
- sklepanje dogovorov z uporabniki,
- povezovanje uporabnikov z ustreznimi prostovoljci,
- koordiniranje sodelovanja med prostovoljci in uporabniki in upravljanje sprememb,
- evalviranje učinkov prostovoljske pomoči in zadovoljstva uporabnikov.

Delo s prostovoljci je prav tako značilno delo mentorja, kjer se drugi sodelavci ali člani vključujejo tam, kjer je to potrebno za optimalno organiziranost prostovoljstva:

- pridobivanje oz. zbiranje prostovoljcev,
- izbor prostovoljcev,
- informiranje prostovoljcev o organizaciji, njenih vrednotah, njenem poslanstvu, ciljnih delovanja in uporabnikih,
- uvajanje prostovoljcev v neposredno delo,
- usposabljanje prostovoljcev pred začetkom dela oz. organiziranje usposabljanja, če gre za zahtevno prostovoljsko delo,
- načrtovanje nalog za prostovoljce glede na potrebe organizacije ter interese, sposobnosti in zmožnosti prostovoljcev,
- sklepanje dogovorov s prostovoljci – ustnih ali pisnih,
- podpora prostovoljcem na individualnih sestankih,
- podpora prostovoljcem na skupinskih mentorskih sestankih,
- nadzor nad delom prostovoljcev oz. organiziranje nadzora,
- predstavitev Etičnega kodeksa organiziranega prostovoljstva prostovoljcem in spremljanje spoštovanja njegovih temeljnih načel med prostovoljci,
- motiviranje in nagrajevanje prostovoljcev,
- spodbujanje, spremljanje in beleženje razvoja kompetenc prostovoljcev – v organizacijah, kjer prostovoljci to želijo,

- usmerjanje prostovoljcev na nadaljnja izobraževanja in usposabljanja – lahko tudi kot način nagrajevanja prostovoljcev,
- izdajanje potrdil prostovoljcem z opisom kompetenc, razvitih s prostovoljskim delom,
- urejanje konfliktov med prostovoljci, med prostovoljci in uporabniki, med prostovoljci in zaposlenimi itd.
- zaključevanje sodelovanja prostovoljcev v organizaciji z namenom pozitivne refleksije prostovoljske izkušnje.

Drugo strokovno delo se dotika mentorja kot ključne osebe za prostovoljstvo v organizaciji in pomeni:

- skrb za spoštovanje Zakona o prostovoljstvu in drugih zakonov ter pravilnikov, ki zadevajo prostovoljske programe in aktivnosti,
- skrb za varstvo osebnih podatkov uporabnikov in prostovoljcev,
- kandidiranje zaslužnih prostovoljcev za priznanja in nagrade na lokalni in nacionalni ravni,
- strokovno sodelovanje z drugimi organizacijami,
- strokovno sodelovanje z deležniki v lokalnem okolju (lokalno skupnostjo, javnimi zavodi in nevladnimi organizacijami),
- strokovno sodelovanje z nosilci organiziranega prostovoljstva na nacionalni ravni,
- evalviranje prostovoljskih programov (z vključevanjem uporabnikov in prostovoljcev v evalvacijo),
- uvajanje potrebnih sprememb in novosti na področju prostovoljstva,
- sodelovanje na strokovnih izobraževanjih ter usposabljanjih na področju delovanja organizacije in na področju prostovoljstva,
- sodelovanje na superviziji oz. interviziji, če je to mogoče in če je ustrezno glede na področje dela,
- sodelovanje v strokovnih telesih, odborih, komisijah ... na področju prostovoljstva in področju delovanja organizacije.

4. 2. ORGANIZACIJSKO DELO:

Na področju organiziranja in koordiniranja prostovoljstva se mentor kot nosilec povezuje z različnimi deležniki v organizaciji in zunaj nje. Organizacijske naloge so:

- organiziranje prostovoljskih aktivnosti: urniki, prostor, oprema, materiali ...
- organiziranje supervizije oz. intervizije za prostovoljce, če je to ustrezno glede na njihovo delo,
- koordiniranje prostovoljskih aktivnosti v organizaciji – usklajevanje z drugimi zaposlenimi in vodstvom,

- koordiniranje sodelovanja z drugimi organizacijami na področju prostovoljstva in sodelovanja v nacionalnih prostovoljskih kampanjah, projektih, aktivnostih,
- sodelovanje v skupnostnih prostovoljskih aktivnostih v okolju,
- organiziranje promocijskih aktivnosti na področju prostovoljstva – gre za neposredno sodelovanje prostovoljcev in sodelavcev ali članov na promocijskih dogodkih, ki jih organizira bodisi organizacija sama bodisi jih pripravljajo drugi nosilci (nacionalni teden prostovoljstva, mednarodni dan prostovoljstva ...),
- organiziranje usposabljanj za prostovoljce z zunanjimi izvajalci, če je to potrebno,
- nagrajevanje zaslužnih prostovoljcev – simbolična darila, voščila, čestitke, izleti, obiski predstav ipd.

4. 3. POSREDNO DELO:

Povezano je z zagotavljanjem pogojev za prostovoljsko delo, zato je poleg mentorjeve proaktivnosti na tem področju nujno, da je nosilec vodstvo organizacije in da smiselno sodelujejo tudi drugi sodelavci ali člani:

- pridobivanje sredstev za prostovoljske programe na razpisih – na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni,
- pridobivanje sredstev za prostovoljske programe od sponzorjev in donatorjev,
- sodelovanje z gospodarskim sektorjem.

4. 4. ADMINISTRATIVNO DELO:

To področje predstavlja težavo, kadar so zanj odgovorni mentorji sami, saj zahteva veliko časa. Obseg administrativnega dela je odvisen od števila prostovoljcev in njihove strukture (po starosti, zaposlitvenem statusu, pripadnosti določeni ranljivi skupini itd.). V organizacijah, ki vključujejo prostovoljce, je prav pri teh nalogah najbolj pomemben razmislek o tem, kako si jih lahko v organizaciji razdelijo:

- vodenje evidenc prostovoljcev,
- vodenje evidenc uporabnikov,
- vodenje evidenc opravljenega dela prostovoljcev,
- poročanje o prostovoljskem delu (vodstvu organizacije, občini, AJ PES ...),
- poročanje financierjem,
- povračilo stroškov prostovoljcem,
- urejanje ustreznih zavarovanj prostovoljcev,
- urejanje obveznosti glede pokojninske in zdravstvene blagajne,
- arhiviranje dokumentacije o prostovoljcih, uporabnikih in o delu prostovoljcev,

- izpolnjevanje statističnih podatkov in vprašalnikov na področju prostovoljstva,
- izdajanje potrdil o delu prostovoljcem,
- vodenje evidence izdanih potrdil prostovoljcem.

V naboru vseh naštetih nalog in vodilih za vrednotenje dela mentorjev, ki so podrobno predstavljena v Predlogu za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev (...), ima vsaka organizacija, ki vključuje prostovoljce, in vsak financer prostovoljskih programov **podlago za opredelitev profila mentorja, koordinatorja, organizatorja oz. vodje prostovoljcev.**

5. KORAKI DO POKLICNEGA PROFILA MENTORJA, KOORDINATORJA OZ. ORGANIZATORJA PROSTOVOLJSTVA V ORGANIZACIJAH, KI VKLJUČUJEJO PROSTOVOLJCE

Prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom bodo lahko to gradivo uporabile za neposredno opredelitev nalog in obsega dela mentorja oz. osebe, ki je v organizaciji odgovorna za prostovoljstvo, ter nalog vseh drugih, ki bodo sodelovali pri izvajanju prostovoljstva.

Za celotno upravljanje prostovoljstva so potrebna zelo raznolika znanja, veščine in tudi različne osebnostne lastnosti, zato v prizadevanju za kakovostno prostovoljstvo ni mogoče ali pa ni smiselno vseh nalog dodeliti eni sami osebi, torej mentorju (oz. koordinatorju). Najpomembneje je, da ima mentor kompetence in osebnostne lastnosti za opravljanje nalog, zajetih pri opisu strokovnega dela, in da ima dovolj avtonomije in časa za delo s prostovoljci in uporabniki, ob tem pa dobro obvlada vse formalne okvire organiziranega prostovoljstva. Pri posameznih strokovnih nalogah se smiselno vključujejo tudi drugi sodelavci, vodstvo, člani ali pa prostovoljci, ki imajo kompetence na določenem strokovnem področju (npr. pri uvajanju novosti, promociji, uvajanju prostovoljcev v delo, pri evalviranju programa, zagotavljanju intervizije itd.).

V primerjavi s področjem mentorjevega strokovnega dela ponujajo področja administrativnega, organizacijskega in posrednega dela več maneverskega prostora za učinkovito delitev nalog med ostale sodelavce ali člane v organizaciji. Če mentor skrbi za veliko prostovoljcev ali za sodelovanje z velikim številom uporabnikov ali pa v prostovoljstvo aktivira ranljive osebe, skratka, če je obseg njegovega strokovnega mentorskega dela velik, je optimalno ostala delovna področja razporediti med druge zaposlene ali pa člane. Racionalno je, da odgovornost za vsako področje prevzame tisti, ki ga tudi sicer obvladuje (npr. administrativne naloge izvaja poslovni sekretar ali tajnik, posredno delo oz. skrb za finančna sredstva in sodelovanje z gospodarstvom vodstvo organizacije, organizacijske naloge sodelavci ali člani, ki jim je določena naloga blizu glede na njihovo osnovno področje dela, njihovo usposobljenost oz. interes).

Pri neposredni opredelitvi nalog na področju prostovoljstva in razporeditvi odgovornosti za njihovo izvajanje med mentorja (oz. koordinatorja ali organizatorja prostovoljstva) in druge v organizaciji je pomembno tudi, da pri vsaki nalogi **realno ocenimo, koliko časa tedensko je potrebnega za uspešno obvladovanje posamezne naloge** oz. delovnega področja. Pri tem si lahko pomagata z Vodili za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev, koordinatorjev in organizatorjev prostovoljstva glede na specifično prostovoljskih programov, kjer so podrobno predstavljeni dejavniki, ki vplivajo na obseg dela mentorjev, koordinatorjev in organizatorjev prostovoljstva.

Če na kratko povzamemo, so **zaposleni strokovni sodelavci – mentorji, koordinatorji ali organizatorji prostovoljstva – potrebni povsod, kjer organizacije, ki vključujejo prostovoljce, s tem zagotavljajo novo kakovost življenja v lokalnem, regionalnem okolju ali na nacionalni ravni**. Vedno, ko organizacija zagotavlja prostovoljsko pomoč določeni ranljivi skupini ali

aktivira ranljive osebe s prostovoljstvom, to zahteva strokovno obvladovanje področja, torej profesionalni pristop. Kadar organizacija načrtuje velik dogodek, pri katerem bodo sodelovali prostovoljci, ali ponudi kontinuirano skrb za določeno področje, ki je v javnem interesu, brez zaposlenih kompetentnih sodelavcev, ki obvladajo področje prostovoljstva, ne gre. V manjših prostovoljskih organizacijah, kjer je obseg dela na področju prostovoljstva obvladljiv za člane društva, zaposlitve mentorjev niso nujno potrebne, kljub temu pa morajo v vodstvu organizacije poskrbeti za ustvarjanje dobrih pogojev za delo prostovoljcev in zato vse naloge razdeliti tako, da bo prostovoljsko delo potekalo v zadovoljstvo vseh vključenih.

Ali organizacija potrebuje mentorja oz. koordinatorja prostovoljcev za uro ali dve tedensko, za polovičen ali pa za poln delovni čas, je odvisno od številnih dejavnikov, ki jih vsaka organizacija, ki se odloči za vzpostavitev prostovoljstva, opredeli v svojem prostovoljskem programu. Poleg že omenjenih vodil so pri načrtovanju prostovoljskega programa v pomoč ključne točke vzpostavljanja pogojev za kakovostno organizirano prostovoljstvo, ki jih povzemamo po priročniku ABC prostovoljstva. Zajemajo bistvene faze ustvarjanja ustreznih pogojev za prostovoljstvo, kamor spada tudi mentorstvo.

Vzpostavljanje pogojev za prostovoljstvo v organizaciji

- 1. Razmislek, zakaj želimo oz. potrebujemo prostovoljce**, na katero potrebo se bomo odzvali z organiziranjem prostovoljstva.
- 2. Dovoljenje za začetek** (odobritev vodstva ali drugega organa odločanja v organizaciji).
- 3. Preverjanje skladnosti prostovoljstva s poslanstvom organizacije, njeno vizijo in namenom delovanja** (ali prostovoljsko delo spada v poslanstvo in vizijo organizacije, ali je potrebno kar koli spremeniti, kako se prostovoljstvo povezuje z namenom delovanja organizacije ...).
- 4. Priprava politike organizacije za vzpostavitev prostovoljstva** (preveriti je treba skladnost prostovoljstva s strateškimi cilji in načrti organizacije, prostovoljstvo vključiti v organizacijsko strukturo, opredeliti vlogo prostovoljcev v organizaciji, odgovornosti v organiziranju prostovoljskega dela ...).
- 5. Na podlagi vseh prejšnjih korakov oblikovanje prostovoljskega programa oz. pravilnika.** Obvezen je za javne zavode z organiziranim prostovoljstvom, saj mora opredeliti, kaj v zavodu delajo prostovoljci. S tem poskrbimo za jasno predstavo o vlogi prostovoljcev kot oseb, ki v delovanje javnega zavoda prinašajo dodano vrednost in pomenijo nadgradnjo storitev, ki jih mora Zavod izvajati v okviru svojih javnih pooblastil. Z opredelitvijo vloge in nalog prostovoljcev tudi preprečimo izkoriščanje prostovoljskega dela v prid zaposlenih, poskrbimo pa tudi za avtonomijo zaposlenih, saj prostovoljci v njihovo delo ne smejo posegati. Za nevladne organizacije pravilnik oz. prostovoljski program ni obvezen, je pa priporočljiv. Če se v nevladni organizaciji odločite, da boste prostovoljcem izplačevali nagrade za izjemne dosežke, je to potrebno opredeliti v pravilniku in v njem določiti kriterije.

- 6. Določitev odgovorne osebe** (mentorja, koordinatorja oz. organizatorja prostovoljstva), njene vloge in odgovornosti, in opredelitev vloge vseh ostalih v organizaciji, ki so povezani s prostovoljstvom in bodo prevzeli določene odgovornosti na področju prostovoljstva (če je v organizaciji osrednja oseba npr. koordinator prostovoljcev, opredelimo tudi mentorja ali več mentorjev posameznih skupin ali enot, pa tudi vključenost administrativnega osebja in vodstva v naloge na področju prostovoljstva).
- 7. Priprava opisa prostovoljskih del** (pomembna je za preprečevanje nejasnosti glede vloge, nalog in odgovornosti prostovoljcev; če gre za eno vrsto prostovoljskega dela, je tudi opis samo eden, če pa so v organizaciji prostovoljci prisotni na več področjih in izvajajo različne aktivnosti, je smiselno pripraviti opise za vsa področja oz. neposredna prostovoljska dela. Ti opisi so podlaga za pridobivanje in izbor prostovoljcev).
- 8. Analiza potreb in virov** (preverimo, kaj potrebujemo za začetek organiziranega prostovoljstva, in kaj že imamo – finančne, prostorske, kadrovske vire, znanja ...).
- 9. Zagotavljanje potrebnih virov** (finančna sredstva, materialni pogoji, osebje, znanja ...).
- 10. Načrt zbiranja prostovoljcev** (kakšne prostovoljce potrebujete, katera znanja, veščine in osebnostne lastnosti naj bi imeli za dobro opravljanje prostovoljskega dela, koliko jih potrebujete, za kolikšen obseg prostovoljskega dela ...; razmislite, kje so potencialni pravi prostovoljci glede na vaše potrebe in kako jih boste lahko dosegli).

Tem osnovnim fazam priprave oz. vzpostavljanja pogojev sledijo faze izvajanja vseh nalog na področju prostovoljstva.

Da bi v prostovoljskem sektorju zagotovili kadrovske pogoje za kakovostno mentorstvo, pa ni dovolj, da prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom izdelajo kar se da celovite načrte na tem področju. Opisi vloge in nalog mentorjev in drugih vključenih v strokovno delo s prostovoljci ter ovrednotenje njihovega obsega dela so le prvi korak k potrebnim profesionalizaciji v organiziranem prostovoljstvu.

Ob temeljito opravljenem zgoraj opisanem delu prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskim programom potrebujejo tudi veliko mero proaktivnosti pri komuniciranju s financerji na državni in lokalni ravni, da bi zagotovili sofinanciranje zaposlitev mentorjev, koordinatorjev oz. organizatorjev prostovoljstva. Obstajajo primeri dobrih praks ustreznega vrednotenja in sofinanciranja dela mentorjev in koordinatorjev prostovoljcev na razpisih na nacionalni in lokalni ravni. Da pa ne bi obstajali samo posamezni primeri dobrih praks, si prizadevamo vzpostaviti sistemsko podlago za zaposlovanje strokovnega kadra na področju prostovoljstva, tako za nevladni kot za javni sektor, v vseh občinah in na vseh ministrstvih, kjer je to področje relevantno.

6. KORAKI DO POKLICNEGA PROFILA MENTORJA, KOORDINATORJA OZ. ORGANIZATORJA PROSTOVOLJSTVA PRI FINANCERJIH PROJEKTOV IN PROGRAMOV ORGANIZACIJ, KI VKLJUČUJEJO PROSTOVOLJSKO DELO

Poleg pripravljenih opisov profesionalnih profilov mentorjev, koordinatorjev oz. organizatorjev prostovoljstva v vseh organizacijah, ki potrebujejo ustrezno kadrovsko podporo za uspešno izvajanje prostovoljskih programov, je drugi korak na poti do kakovostnega prostovoljstva izvajanje Zakona o prostovoljstvu in strategije razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva na strani države in lokalnih skupnosti. Zakon in strategija postavljata formalne okvirje za razvoj kakovostnega prostovoljstva, bistveni vsebinski pogoj za to pa je prostovoljstvo, uveljavljeno kot družbena vrednota.

Pri doseganju ključnega cilja strategije razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva, to je »spodbujati solidarnost in kakovostno prostovoljstvo ter razvoj različnih oblik prostovoljstva na lokalni in nacionalni ravni«, imajo osrednjo vlogo ministrstva, ki sofinancirajo programe in projekte organizacij, ki vključujejo prostovoljsko delo.

Mentorstvo prostovoljcem naj bi v obdobju 2018–2023 spodbujali s sofinanciranjem zaposlovanja mentorjev in koordinatorjev prostovoljstva. Vsako leto naj bi tako zaposlili 20 mentorjev in koordinatorjev prostovoljstva, sredstva pa bodo zagotovljena v državnem proračunu. Ta ukrep je dobrodošel, a pomeni le delček potrebne podpore za doseganje strateškega cilja. Potrebe po zaposlitvah mentorjev, koordinatorjev in organizatorjev prostovoljstva so namreč mnogo večje. S podobnimi težavami se soočajo tudi v javnih zavodih s prostovoljskimi programi, kjer bi moral za financiranje delovnega mesta mentorja prostovoljstva poskrbeti ustanovitelj zavoda.

A ministrstva imajo že od sprejetja **Zakona o prostovoljstvu** 2011 možnost, da na svojem področju spodbujajo razvoj kakovostnega prostovoljstva.

V 37. členu ZProst šesta alineja govori o spodbujanju prostovoljstva oz. natančneje opredeljuje možnosti sofinanciranja mentorstva: »Pri dodeljevanju sredstev iz državnega proračuna se pri izvajanju projektov in programov prostovoljskih organizacij, ki vključujejo prostovoljsko delo, stroški vodenja, usklajevanja in mentorstva prostovoljcev priznavajo kot upravičeni stroški sofinanciranja projektov in programov.«

V istem členu je v drugi alineji dana tudi neposredna podlaga za sofinanciranje prostovoljskih organizacij: »Pri dodeljevanju sredstev iz državnega proračuna na delovnih področjih, na katerih delujejo tudi prostovoljske organizacije, je izvajanju projektov in programov prostovoljskih organizacij, ki vključujejo prostovoljsko delo ali pa so namenjeni razvoju prostovoljstva, namenjenih najmanj 10 % razpisanih sredstev javnega razpisa.«

Formalna podlaga za sofinanciranje prostovoljstva iz državnega proračuna je torej dana, delo mentorjev in koordinatorjev prostovoljstva se lahko že od leta 2011 upošteva kot upravičen strošek projektov in programov.

Opazamo pa, da na razpisih, ki jih objavljajo ministrstva na delovnih področjih, na katerih delujejo tudi prostovoljske organizacije, te podlage niso vedno upoštevane. **Če naj bi resnično spodbudili razvoj kakovostnega prostovoljstva, bodo k uresničevanju teh podlag pri pripravi razpisov morala pristopiti vsa ministrstva, ki dodeljujejo sredstva na delovnih področjih, na katerih delujejo tudi prostovoljske organizacije.**

Pomembno je torej, da začnejo **na vseh ministrstvih, ki sofinancirajo programe in projekte organizacij, ki vključujejo prostovoljsko delo, dosledno spoštovati 37. člen Zakona o prostovoljstvu in strategijo razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva**, ki jo je sprejela vlada in velja za obdobje 2018–2023. Pri tem bi razvoj prostovoljstva omejevali, če bi razpise namenili samo nevladnim organizacijam, saj prostovoljstvo živi tako v nevladnem kot v javnem sektorju. To je še posebej pomembno na področju vzgoje in izobraževanja, kjer je razvijanje prostovoljstva otrok in mladih načrtna pot spodbujanja solidarnosti v družbi in je pozitiven vpliv prostovoljstva enako pomemben za tistega, ki pomoč prejema, in za osebnost mladega prostovoljca. To področje posebej izpostavlja tudi Zakon o prostovoljstvu, ki v 35. členu pravi: »Prostovoljstvo se kot družbeno vrednoto vključuje v vzgojno izobraževalni sistem na podlagi meril in kriterijev, ki jih določajo predpisi na področju vzgoje in izobraževanja.«

Spodbude za razvoj prostovoljstva, ki omogočajo sofinanciranje zaposlovanja mentorjev, koordinatorjev oz. organizatorjev prostovoljstva, naj bodo torej **utemeljene na dejanskih potrebah prostovoljskega sektorja**. Na ministrstvih je zato potreben razmislek, katere spodbude bodo namenili razvoju kakovostnega prostovoljstva v nevladnih organizacijah in katere javnim zavodom, ki z vključevanjem prostovoljcev bogatijo in nadgrajujejo svojo osnovno dejavnost. Prav bi bilo, da bi v bolnišnicah, domovih upokojencev, knjižnicah, mladinskih centrih, vrtcih in drugih javnih zavodih, ki z vključevanjem prostovoljcev prinašajo dodano vrednost svojim uporabnikom, imeli možnost iz dodatnih virov sofinancirati zaposlitve strokovnih sodelavcev, ki kompetentno skrbijo za prostovoljstvo.

Poleg ministrstev delovanje prostovoljskih organizacij in izvajanje prostovoljskih programov v javnih zavodih sofinancirajo tudi **občine**. Čeprav se besedili ZProst in strategije nanašata na spodbujanje prostovoljstva na nacionalni ravni in zavezujeta ministrstva, se tudi občine praviloma odločajo za aktivno spodbujanje prostovoljstva preko razpisov. Marsikje vodstva občin poleg sofinanciranja prostovoljskih programov in projektov zagotavljajo tudi prostorske in druge pogoje za delovanje prostovoljskih organizacij, javno promovirajo vrednost prostovoljskega delovanja, nagradujejo izjemne prostovoljce, z lastnim zgledom animirajo občane v skupnostnih prostovoljskih akcijah, organizirajo sprejeme ob mednarodnem dnevu prostovoljstva, nudijo različne ugodnosti aktivnim prostovoljcem in tematiki prostovoljstva namenjajo viden prostor v občinskih medijih. Občine so pri odločanju o spodbujanju prostovoljstva povsem samostojne, kar prostovoljskim organizacijam in organizacijam s prostovoljskim programom v različnih občinah prinaša zelo različne pogoje delovanja.

Da bi spodbudili vse občine k načrtnemu spodbujanju prostovoljstva, smo na Slovenski filantropiji objavili razpis Prostovoljstvu prijazno mesto. Občine, ki pridobijo ta naziv, so nosilke najbolj pozitivnih praks spodbujanja prostovoljstva na lokalni ravni. Naziv se podeljuje že

več let in število občin, prejemnic tega naziva, stalno narašča. Izdelali smo tudi priporočila za občine, ki želijo spodbujati prostovoljstvo. Za široko uveljavljanje uspešnih politik krepitve prostovoljstva v lokalnih skupnostih pa to ne zadostuje. Vse občinske uprave bi bilo potrebno seznaniti s podlagami za razvoj prostovoljstva v ZProst in Strategiji, z ukrepi, s katerimi prostovoljstvu prijazna mesta dosegajo uspehe, in z učinki, ki jih beležijo zaradi aktivnega spodbujanja prostovoljstva. To bi bilo mogoče doseči v sodelovanju z Združenjem občin Slovenije, Skupnostjo občin Slovenije in Službo za nevladne organizacije na MJU.

7. SKLEP

To gradivo skupaj s »Predlogom za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev/koordinatorev/organizatorjev prostovoljstva v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskim programom« predstavlja celoto, ki prispeva doslej manjkajoči del k uresničevanju strategije razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva. Na poti do poklicnega profila mentorja oz. koordinatorskega, organizatorskega ali vodje prostovoljcev prinaša podlago za uresničevanje v strategiji zapisanega ukrepa »Spodbujanje mentorstva prostovoljcev na vseh posameznih področjih«. Izhaja iz zakonskih podlag na področju prostovoljstva na eni ter tradicije in prakse organiziranega prostovoljstva pri nas na drugi strani, upošteva pa tudi znanja in izkušnje drugih držav pri zagotavljanju podpore kakovostnemu prostovoljstvu. Slovenska filantropija je Predlog izdelala in objavila maja 2018, s pričujočim dokumentom pa ga dopolnjuje. Oba dokumenta sta nastala v okviru projekta Slovenska mreža prostovoljskih organizacij, sofinanciranem s sredstvi ESS in MJU.

Pot do poklicnega profila mentorja/koordinatorskega/organizatorskega prostovoljcev lahko vodi do ciljev, zapisanih v strategiji, le, če se bosta nanjo skupaj podali obe skupini ključnih deležnikov – organizacije v prostovoljskem sektorju in financerji. Ob koncu tega dokumenta ponovno poudarjamo pomen finančnih spodbud zaposlovanja mentorjev, koordinatorskega oz. organizatorskega prostovoljstva tako na nacionalni kot na lokalni ravni, pa tudi načrtovanje spodbud za kakovostno kadrovske podpora prostovoljstvu v nevladnih prostovoljskih organizacijah in v javnih zavodih, ki organizirajo prostovoljstvo. Le tako bo prostovoljski sektor lahko prispeval h kreiranju novih programov v skupnosti ter aktiviral tudi brezposelne in ranljive posameznike. In le tako bo prostovoljstvo dobilo ustrezno mesto v sistemu vzgoje in izobraževanja, kar je leta 2011 predvidel že ZProst.

Ob koncu velja izpostaviti tudi pomen zaveze iz strategije, da bodo do leta 2023 v proračunu zagotovljena sredstva za izvedbo usposabljanj in letnih strokovnih posvetov za mentorje prostovoljcev in da se bo delež ministrstev, ki izvajajo oziroma omogočajo usposabljanja za mentorje prostovoljcem, v tem obdobju povečal za 40 %. V strategiji so navedena ministrstva, ki jih ta zadeva, in sicer MJU, MDDSZ, MIZŠ, MK, MZ, MO, MOP, MZZ, MP, MKGP, MNZ, MGRT, MZI.

ZProst, Zakon o nevladnih organizacijah (z načrtovanim novim virom financiranja programov nevladnih organizacij z 2019) in Strategija skupaj pomenijo osnovo za pomemben razvojni korak h kakovosti organiziranega prostovoljstva, ki si ga brez profesionalizacije ne moremo več predstavljati.

8. VIRI:

- 10 priporočil Slovenske filantropije za prostovoljstvu prijazno mesto: https://www.prostovoljstvo.org/resources/files/pdf/Priporoila_Slovenske_filantropije_za_obcine_2018.pdf
11. slovenski kongres prostovoljstva, 5. 12. 2017. <http://www.prostovoljstvo.org/aktivnosti/kongres-prostovoljstva>
- ABC prostovoljstva v šolah. Priročnik za mentorje in koordinatorje prostovoljcev v šolah. Gladek, N. A., Slovenska filantropija, Ljubljana, 2015
- ABC prostovoljstva. Priročnik za mentorje. Blazinšek, A. et al., Ljubljana, 2010. http://www.filantropija.org/wp-content/uploads/2013/11/Prirocnik_za_mentorje_-_3_izdaja.pdf
- Occupational Profile for the Volunteer Manager, Pro Vobis National Resource Center for Volunteerism Romania, 2016. http://www.volontariat.be/system/files/volbi/occupational_profile_for_the_volunteer_manager.pdf
- Predlog za vrednotenje in upoštevanje dela mentorjev/koordinatorjev/organizatorjev prostovoljstva, Slovenska filantropija, april 2018. (dokument je dostopen na spletni strani prostovoljstvo.org)
- Prostovoljno delo v šolstvu. Mikuš Kos, A. et al., Slovenska filantropija, Ljubljana, 1999.
- Strategija razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva – ukrepi ministrskih resorjev. http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/SNO/Strategija_razvoja_NVO/Priloge_resorjev_splet.pdf
- Strategija razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva. http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/SNO/Strategija_razvoja_NVO/StratNVO_novo.pdf
- Volunteer Managers National Occupational Standards. Skills – Third Sector. The Circle, Sheffield, UK. <http://www.volunteernow.co.uk/fs/doc/publications/national-occupational-standards-for-volunteer-managers1.pdf>
- Zakon o prostovoljstvu. <http://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/zakon-o-prostovoljstvu>

9. PRILOGA: PREGLEDNICA ZNAČILNIH NALOG MENTORJA, KOORDINATORJA, ORGANIZATORJA OZ. VODJE PROSTOVOLJCEV

9.1. NABOR DEL IN NALOG V ORGANIZIRANEM PROSTOVOLJSTVU

Tabela vsebuje značilne naloge na področju prostovoljstva. Namenjena je optimalni organiziranosti prostovoljstva v posamezni organizaciji. Z njeno pomočjo lahko hitro preverite in načrtujete ustrezno delitev dela, ki bo zagotavljala kakovost vaše organiziranosti na področju prostovoljstva.

V razmislek:

Katere naloge kot nosilec opravlja mentor prostovoljcev oziroma oseba, ki je odgovorna za prostovoljstvo v vaši organizaciji – koordinator, organizator ali vodja prostovoljcev?

Kdo poleg nosilca še sodeluje pri posamezni nalogi (mentor oz. več mentorjev, vodja prostovoljcev ali več vodij, vodstvo, strokovni sodelavci, poslovni sekretar ...)?

Zapišite samo ključne osebe, ne vseh.

Če je nosilca oz. odgovorno osebo za posamezno aktivnost težko imenovati, je to potencialni vir nesporazumov (zamujanja, prelaganja odgovornosti ...), zato so to dobra izhodišča za dogovor o ustrezni delitvi dela za zagotavljanje kakovosti na področju prostovoljstva.

Vsaka organizacija ima poleg naštetih skupnih nalog tudi vrsto konkretnih, specifičnih, ki so povezane z izvajanjem določenega prostovoljskega programa, zato tabelo z njimi dopolnite.

Tabelo preoblikujte glede na svoje potrebe. Če boste ugotovili, da določena naloga za vašo organizacijo ni potrebna, jo izpustite.

STROKOVNO DELO:	nosilec	sodeluje
Načrtovanje prostovoljskega programa glede na poslanstvo organizacije		
Načrtovanje prostovoljskih aktivnosti glede na potrebe uporabnikov oz. cilje organizacije		
Vzpostavljanje prostovoljstva v organizaciji		
Promocija prostovoljskih programov oz. aktivnosti – snovanje promocijskih sporočil in kampanj		
Informiranje širše in ciljnih javnosti o prostovoljskih programih in aktivnostih – obveščanje o aktivnostih in opravljenem delu		
Povezovanje s strokovnimi službami in nevladnimi organizacijami, ki se ukvarjajo z istimi uporabniki oz. z istim vsebinskim področjem		

STROKOVNO DELO:	nosilec	sodeluje
Delo z uporabniki:		
Sprejemanje in evidentiranje njihovih potreb		
Informiranje uporabnikov o možnostih prostovoljske pomoči in o odgovornosti uporabnikov		
Ugotavljanje upravičenosti uporabnikov do prostovoljske pomoči		
Sklepanje dogovorov z uporabniki		
Povezovanje uporabnikov z ustreznimi prostovoljci		
Koordiniranje sodelovanja med prostovoljci in uporabniki in upravljanje sprememb		
Evalviranje učinkov prostovoljske pomoči		
Delo s prostovoljci:		
Pridobivanje oz. zbiranje prostovoljcev		
Izbor prostovoljcev		
Informiranje prostovoljcev o organizaciji, njenih vrednotah, njenem poslanstvu, ciljnih delovanja in uporabnikih		
Uvajanje prostovoljcev v neposredno delo		
Usposabljanje prostovoljcev pred začetkom dela oz. organiziranje usposabljanja, če gre za zahtevno prostovoljsko delo		
Načrtovanje nalog za prostovoljce glede na potrebe organizacije ter njihove interese, sposobnosti in zmožnosti		
Sklepanje dogovorov s prostovoljci – ustnih ali pisnih		
Podpora prostovoljcem (individualni sestanki z mentorjem)		
Podpora prostovoljcem na skupinskih mentorskih sestankih		
Nadzor nad delom prostovoljcev		
Predstavitve Etičnega kodeksa organiziranega prostovoljstva prostovoljcem in spremljanje spoštovanja njegovih temeljnih načel med prostovoljci		
Motiviranje in nagrajevanje prostovoljcev		

STROKOVNO DELO:	nosilec	sodeluje
Spodbujanje, spremljanje in beleženje razvoja kompetenc prostovoljcev		
Usmerjanje prostovoljcev na nadaljnja izobraževanja in usposabljanja		
Izdajanje potrdil prostovoljcem z opisom kompetenc, razvitih s prostovoljskim delom		
Urejanje konfliktov med prostovoljci, med prostovoljci in uporabniki, med prostovoljci in zaposlenimi itd.		
Zaključevanje sodelovanja prostovoljcev v organizaciji z namenom pozitivne refleksije prostovoljske izkušnje		
Drugo strokovno delo:		
Skrb za spoštovanje Zakona o prostovoljstvu in drugih zakonov ter pravilnikov, ki zadevajo prostovoljske programe in aktivnosti		
Skrb za varstvo osebnih podatkov uporabnikov in prostovoljcev		
Kandidiranje zaslužnih prostovoljcev za priznanja in nagrade na lokalni in nacionalni ravni		
Strokovno sodelovanje z drugimi organizacijami na vsebinskem področju		
Strokovno sodelovanje z deležniki v lokalnem okolju (lokalno skupnostjo, javnimi zavodi in nevladnimi organizacijami)		
Strokovno sodelovanje z nosilci organiziranega prostovoljstva na nacionalni ravni		
Evalviranje prostovoljskih programov (z vključevanjem uporabnikov in prostovoljcev v evalvacijo)		
Uvajanje potrebnih sprememb in novosti na področju prostovoljstva		
Sodelovanje na strokovnih izobraževanjih ter usposabljanjih na področju delovanja organizacije in na področju prostovoljstva		
Sodelovanje na superviziji oz. interviziji		
Sodelovanje v strokovnih telesih, odborih, komisijah ... na področju prostovoljstva in področju delovanja organizacije		
Druge strokovne naloge:		

ORGANIZACIJSKO DELO:	nosilec	sodeluje
Organiziranje prostovoljskih aktivnosti (urniki, prostor, oprema, materiali)		
Organiziranje supervizije oz. intervizije za prostovoljce		
Koordiniranje prostovoljskih aktivnosti v organizaciji – usklajevanje z drugimi zaposlenimi in vodstvom		
Koordiniranje sodelovanja z drugimi organizacijami na področju prostovoljstva in sodelovanja v nacionalnih prostovoljskih kampanjah, projektih, aktivnostih		
Sodelovanje v skupnostnih prostovoljskih aktivnostih v okolju		
Organiziranje promocijskih aktivnosti na področju prostovoljstva		
Organiziranje usposabljanj za prostovoljce z zunanjimi izvajalci		
Nagrajevanje zaslužnih prostovoljcev – simbolična darila, voščila, čestitke, izleti, obiski predstav		
Drugo organizacijsko delo:		

POSREDNO DELO:	nosilec	sodeluje
Pridobivanje sredstev za izvajanje prostovoljskih programov na razpisih		
Pridobivanje sredstev za prostovoljske programe od sponzorjev in donatorjev		
Sodelovanje z gospodarskim sektorjem		
Drugo posredno delo:		

ADMINISTRATIVNO DELO:	nosilec	sodeluje
Vodenje evidenc prostovoljcev		
Vodenje evidenc uporabnikov		
Vodenje evidenc opravljenega dela prostovoljcev		
Poročanje o prostovoljskem delu (vodstvu organizacije, občini, AJ PES ...)		

ADMINISTRATIVNO DELO:	nosilec	sodeluje
Poročanje financerjem		
Povračilo stroškov prostovoljcem		
Urejanje ustreznih zavarovanj prostovoljcev		
Urejanje obveznosti glede pokojninske in zdravstvene blagajne		
Arhiviranje dokumentacije o prostovoljcih, uporabnikih in delu prostovoljcev		
Izpolnjevanje statističnih podatkov in vprašalnikov na področju prostovoljstva		
Izdajanje potrdil o delu prostovoljcem		
Vodenje evidence izdanih potrdil prostovoljcem		
Drugo:		