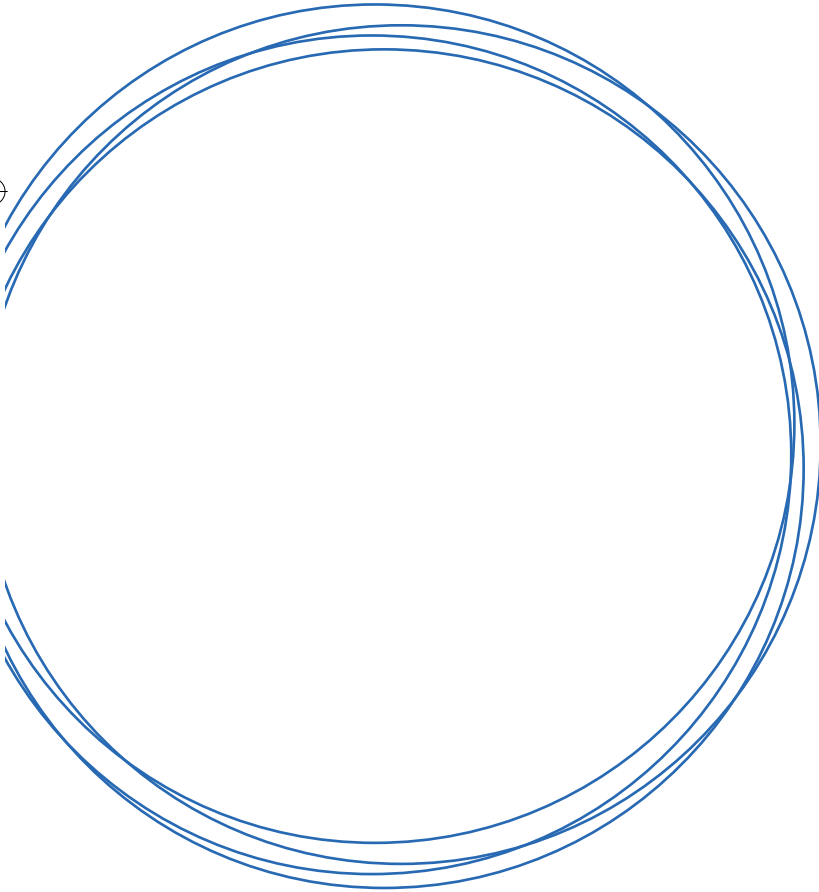




# Adoptă voluntariatul incluziv!

Recomandări privind  
metodele de lucru cu tinerii  
voluntari cu oportunități  
reduse

*Ioana Maria Bere  
Alžbeta Frimmerová  
Nicoleta Chiș-Racolța  
Jelena Kamenko*





# **Adoptă voluntariatul incluziv!**

**Recomandări privind metodele  
de lucru cu tinerii voluntari  
cu oportunități reduse**

**Autoare:**

***Ioana Maria Bere  
Alžbeta Frimmerová  
Nicoleta Chiș-Racolța  
Jelena Kamenko***



# CUPRINS

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>8</b>
<b>PARTEA I. Alžbeta Frimmerová: Voluntariatul incluziv în teorie și în practică.....</b>	<b>10</b>
Cine sunt tinerii vulnerabili?.....	11
Ce înseamnă voluntariat incluziv? .....	11
Beneficiile voluntariatului incluziv pentru voluntari .....	12
Competențe sporite prin voluntariat.....	17
Bariere pentru voluntariat .....	21
Resurse .....	24
Experiențe și recomandări din proiectul CIVCIL .....	24
Motivația tinerilor dezavantajați pentru voluntariat.....	27
Beneficiile voluntariatului.....	29
Dificultățile și provocările voluntariatului.....	30
Mesajele și poveștile cheie de la voluntarii vulnerabili pentru tinerii vulnerabili.....	32
Experiențele coordonatorilor de voluntari.....	34
<b>PARTEA II. Ioana Bere, Nicoleta Chiș-Racolța: Recomandări pentru organizații privind metodele de lucru cu tinerii voluntari cu oportunități reduse .....</b>	<b>40</b>
Introducere .....	41
Bariere și provocări pentru voluntariatul incluziv în organizații..	41
Beneficiile voluntariatului incluziv pentru organizații.....	42
Când este organizația/coordonatorul gata să implice tineri voluntari din grupuri vulnerabile?.....	43
Rolul organizației de voluntari/rolul coordonatorului de voluntari .....	45
1. Pregătirea organizației pentru implicarea voluntarilor din diverse grupuri vulnerabile.....	45
2. Recrutarea voluntarilor .....	49
3. Selectarea voluntarilor .....	50
4. Orientarea și formarea voluntarilor .....	51
5. Supervizarea voluntarilor .....	52
6. Monitorizarea voluntarilor .....	54
7. Motivarea voluntarilor .....	54
8. Recunoașterea meritelor voluntarilor.....	55
9. Evaluarea voluntarilor și a programului de voluntariat.....	55



Resurse .....	56
<b>PARTEA III. Jelena Kamenko: Mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv.....</b>	<b>58</b>
Introducere .....	59
Importanța cooperării în voluntariatul incluziv .....	60
Schemă de cooperare a diverșilor actori.....	61
Rolul diverșilor actori în implicarea grupurilor vulnerabile .....	63
1. Centre de voluntariat.....	63
2. Organizații de advocacy și organizații active în domeniul social.....	67
3. Școli speciale/ școli pentru copii și tineri cu nevoi speciale .....	68
4. Servicii de angajare .....	68
5. Guvernări statale/naționale și locale, precum și organizații guvernamentale .....	69
6. Instituții europene.....	72
Resurse .....	74
<b>Informații despre proiectul Competent în voluntariat, competent în viață (CIVCIL) .....</b>	<b>75</b>
<b>Parteneri și contacte din proiect .....</b>	<b>76</b>





Finanțat de Programul Erasmus+ al Uniunii Europene

*„Sprijinul Comisiei Europene pentru realizarea acestei publicații nu reprezintă acordul acesteia privind cuprinsul, care reflectă, în exclusivitate, viziunile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspun-dere pentru oricare dintre utilizările informațiilor cuprinse.”*





# INTRODUCERE





Această publicație a fost creată pentru a oferi managerilor de voluntari și centrelor de voluntariat, profesioniștilor și voluntarilor din organizațiile non-profit, precum și altor actori importanți, un ghid despre ce este necesar pentru implicarea eficientă a tinerilor cu dizabilități în activități de voluntariat. A fost creată prin parteneriatul a șase organizații din trei țări, care au lucrat împreună timp de doi ani la proiectul comun "CIVCIL - Competent în voluntariat, competent în viață". Partenerii proiectului au creat metode de formare pentru managementul voluntarilor, au implicat 75 de tineri din grupuri vulnerabile în voluntariat, și au monitorizat beneficiile și competențele dobândite prin voluntariat.

În acest material, oferim sfaturi cu privire la managementul voluntarilor tineri vulnerabili, dar și la infrastructura adecvată și cooperarea necesară a tuturor actorilor. Acest ghid este completat de poveștile tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile, care au fost implicați în activități de voluntariat ale proiectului, precum și experiențe și recomandări ale coordonatorilor lor, inclusiv provocări și dificultăți în implicarea tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile. Pentru a rezuma pe scurt cuprinsul acestui ghid, el se referă la motivele și modalitățile de a crea oportunități de voluntariat incluziv pentru tineri.

*Alžbeta Frimmerová*



# PARTEA I.

## Voluntariatul incluziv în teorie și în practică

*Alžbeta Frimmerová*



## Cine sunt tinerii vulnerabili?

Nu există o definiție universală a termenului vulnerabil. Acest document și proiectul CIVCIL definesc tinerii vulnerabili ca tineri de 15-30 de ani care, printr-o sumă de circumstanțe, stadii de dezvoltare și diverse limitări, sunt expuși riscului de a nu participa activ în comunitățile/societatea lor.

Grupul include tineri aparținând diverselor minorități, tineri cu probleme de sănătate mentală, diverse dizabilități, fără adăpost, șomeri, care au încălcat legea, dar și cei care s-au rupt de familie și de școală. Mai include și tinerii care suferă dezavantaje cronice economice și sociale, migranții sau refugiații, și tinerii cu dizabilități intelectuale, probleme psihologice sau dificultăți de învățare.

## Ce înseamnă voluntariat incluziv?

Pentru a defini voluntariatul incluziv, trebuie să începem cu definiția voluntariatului și a incluziunii.

Având în minte întregul spectru de definiții ale voluntariatului, am dori să subliniem caracteristicile esențiale ale acestei activități: voluntariatul este o activitate bazată pe voință proprie, implementată în timpul liber, fără câștig financiar, pentru binele comun. Conform proiectului "Voluntariatul, unealtă pentru incluziune" (VTI), voluntariatul incluziv este participarea unei persoane care are o dizabilitate sau orice altă dificultate care îi limitează opțiunile de a se implica în voluntariatul „clasic”. Voluntariatul incluziv este definit ca oportunitățile de voluntariat disponibile tuturor persoanelor, indiferent de vârstă, cultură, gen, orientare sexuală, etnie, religie, statut social sau dizabilitate (Proiectul VTI, 2015).

Voluntariatul incluziv reprezintă accesibilizarea voluntariatului pentru toți.

Volunteer Canada precizează că, atunci când sunt implicate persoanele din grupuri vulnerabile ca voluntari, se presupune deseori că doresc să se implice în cauzele „lor”, de exemplu, e posibil să se presupună că o persoană cu deficiență vizuală ar dori să devină voluntar într-o organizație care deservește comunitatea de nevăzători. Pentru unele persoane, dovezile sugerează



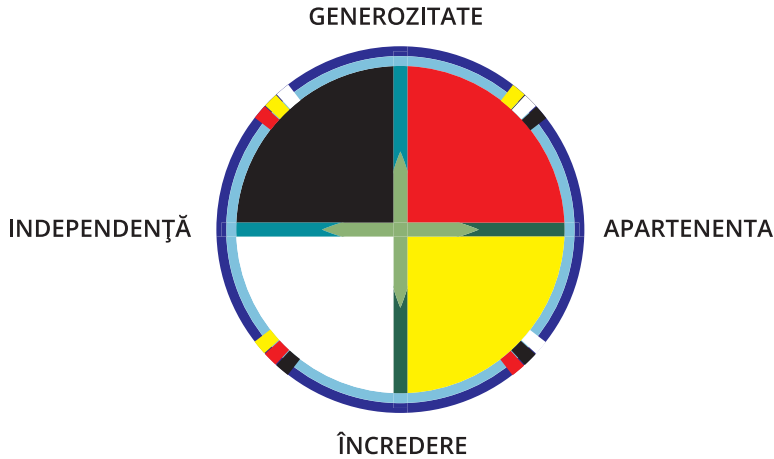
că se ocupă de cauzele „lor” deoarece au parte de bariere față de voluntariatul în altă parte. Totuși, unele persoane ar putea prefera să facă voluntariat în afara comunității lor, ceea ce facilitează incluziunea dorită. (Volunteer Canada, 2001)

Unii profesioniști și voluntari din organizațiile de voluntari îi privesc pe tinerii vulnerabili mai degrabă ca beneficiari decât ca furnizori ai serviciilor lor. Își exprimă deschis dispoziția de a implica toți oamenii în voluntariat, însă, în practică, lucrează rar cu voluntari vulnerabili.

### **Beneficiile voluntariatului incluziv pentru voluntari**

Brendtro and Brokenleg (1990), lucrând cu tinerii în situații de risc, au dezvoltat un model cu elementele necesare incluziunii sociale. Pentru acest tip de lucru, au inventat ceea ce se numește Cercul Curajului. Este un model în care incluziunea socială este construită pe o balanță a patru elemente-cheie: apartenența, priceperea, independența și generozitatea. Sentimentul de apartenență înseamnă o conexiune sănătoasă și semnificativă cu alte persoane, inclusiv rudele apropiate, prietenii, dar și persoanele din comunitate. Priceperea se referă la dezvoltarea abilităților, creativității și talentelor care permit participarea completă în societate. Independența înseamnă încredere, leadership și stimă de sine sănătoasă. Generozitatea semnifică puterea experimentată de persoane când simt că au ceva de oferit și cu care să contribuie, ceva valoros pentru cei din jur.

Acest model arată că excluziunea/incluziunea socială nu este o stare permanentă, și se poate modifica în timp. Sugerează că voluntariatul poate transforma excluziunea socială în incluziune, în timp, ajutând la dezvoltarea și optimizarea tuturor elementelor esențiale - apartenența (conexiuni, interacțiune socială), profesionalismul (talente, competențe), încrederea (încredere în sine, stimă de sine, mândrie) și generozitate (împuternicire, sentimentul utilității).



(Brendtro, Larry K., Martin Brokenleg, and Steve Van Bockern, 1990  
in Brenda J. Simpson & Associates, 2011)

Multe studii au arătat că voluntarii pot obține beneficii fizice, mentale și emoționale în urma voluntariatului. Brenda J. Simpson & Associates (2011) au finalizat diverse studii și au identificat următoarele beneficii ale voluntariatului pentru indivizi:

- Abilități/experiență
- Oportunitatea de a împărtăși experiența
- Sănătate fizică
- Sănătate psihologică/emoțională
- Un sentiment de scop/rost în viață
- Sentimentul de apartenență
- Relaționare socială sporită
- Singurătate/izolare redusă
- Structură/direcție
- Amuzament/distracție
- Susținere
- Mândrie/stimă de sine
- Încredere
- Împuternicire
- Reziliență
- Abilități & oportunități de leadership
- Perspectivă/conștientizare sporită
- Noi oportunități în carieră
- Oportunitatea de exprimare a generozității
- Oportunități de învățare



Următoarea listă de la proiectul VTI și de la Brozmanova Gregorova (2014) include beneficiile comune pentru diferite grupuri vulnerabile. Arată că beneficiile voluntarilor vulnerabili sunt aceleași, însă ar putea fi și mai apreciate de aceștia decât sunt apreciate de către voluntarii nevulnerabili:

- Experiența de comunicare și viață în afara cercurilor lor normale, experimentarea de lucruri noi și activități relaxante, privirea de ansamblu asupra mai multor opțiuni
- Accesul la noi rețele sociale și oportunități
- Creșterea încrederii în sine și a respectului de sine
- Șansa de a dobândi noi abilități, cunoștințe și experiență și de a-și spori competențele existente, de a căpăta experiență de muncă
- Oportunitatea de a-și demonstra capacitățile
- Oportunitatea de a combate discriminarea și de a arăta că pot fi membri respectați ai unei echipe - că își pot face vocea auzită
- Oportunitatea de a deveni exemple pozitive și inspirație pentru alții
- Reducerea sentimentului de singurătate și excludere
- Crearea unor perspective de angajare mai bune
- „Aducerea aportului” prin voluntariat sporește sentimentul personal de bine
- Oportunitatea de a-și provoca atitudinile față de dizabilitatea lor
- Oportunitatea de dezvoltare personală și de schimbare a vieții/ direcției în viață
- Auto-împlinirea
- Schimbarea atitudinilor față de diverse aspecte și grupuri țintă
- Schimbarea atitudinilor față de voluntariat și organizații non-profit

(Proiectul VTI, 2015, Brozmanová Gregorová, 2014)



Institutul pentru cercetare în voluntariat a publicat un studiu cu privire la efectele voluntariatului asupra excluziunii sociale. Raportul a demonstrat că, „oferindu-le persoanelor abilități, cunoștințe și dezvoltare personală, voluntariatul ajută persoanele să se ajute singure. La un nivel mai personal, voluntariatul oferă o sursă vitală de interacțiune socială pentru multe persoane, reducând sentimentul de izolare, care a fost identificat ca un element important în incluziunea socială pentru unele persoane (de exemplu, Morris, 2000). Voluntariatul este și o sursă de mândrie și demnitate, permițând persoanelor să își aducă o contribuție semnificativă unei comunități din care este posibil să fi fost excluși înainte. În același timp, luând parte la voluntariat, persoanele pot îndepărta preconcepțiile răspândite privind grupurile „excluse social”. Ele pot contesta presupunerea că membrii acestor grupuri sunt mereu doar beneficiarii voluntariatului. Astfel, voluntariatul poate ajuta la îndepărtarea prejudecăților care perpetuează excluziunea socială. Voluntariatul poate spori capitalul social, permițând persoanelor să lucreze împreună în comunități. Totuși, nu sugerăm că, dacă organizațiile clasice reușesc să implice mai mulți voluntari din grupurile studiate, aceasta va aduce de la sine incluziunea socială. Ar fi o afirmație prea ambițioasă. Într-adevăr, considerăm că guvernele (la fel ca și practicienii și cercetătorii) trebuie să fie realiste în privința rezultatelor voluntariatului. Nu vrem să îl vedem condamnat la eșec. Voluntariatul este doar o parte dintr-un grup de politici, programe și forme de angajament civic mai extins, care trebuie să funcționeze împreună pentru a se lupta cu excluziunea socială. În același timp, considerăm că voluntariatul are o contribuție deosebit de importantă” (Institutul pentru cercetarea voluntariatului, 2004).

Kearney confirmă acest lucru, arătând că „pentru persoanele care se confruntă cu excluziunea socială în alte aspecte ale vieții, voluntariatul oferă beneficii aparte, inclusiv accesul la rețele sociale, oportunități de angajare, oportunități de învățare și dezvoltare de abilități, sănătate fizică și mentală mai bune, și șansa de a experimenta satisfacția de a-și aduce contribuția. Voluntariatul se poate dovedi și o manieră esențială în care oamenii a căror voce nu a fost auzită își remodelează felul în care sunt percepuți



de ceilalți.” Astfel, beneficiile voluntariatului pentru individ sunt relevante mai ales pentru cei din populațiile vulnerabile. (Kearney, 2003)

Brenda J. Simpson & Associates oferă o concluzie privind beneficiile dobândite din voluntariat de către tineri, studiind mai multe resurse. „Autori ca: Hamilton and Fenzel (1988), Tossutti (2003), Karafantis and Levy (2004), și Brewis et al. (2010) au studiat cu toții efectele voluntariatului la tineri. Au aflat că voluntariatul poate reprezenta un moment crucial în participarea civică în calitate de adult. De asemenea, tinerii obțin abilități de angajare valoroase, referințe la carieră și contacte/rețele care îi ajută la trecerea spre angajare.

Dincolo de beneficiile legate de carieră ale voluntariatului, tinerii angajați în voluntariat îl pot folosi ca „metodă primară de prevenire, întrerupere a cercului vicios al prejudecăților, precum și protejarea voluntarilor de efecte negative ulterioare, cum ar fi delincvența...” (Brenda J. Simpson & Associates, 2011)

Corporația pentru servicii naționale și comunitare (CNCS) din SUA a publicat o cercetare în 2013 cu privire la conexiunea dintre voluntariat și angajare. Au aflat că:

- Voluntarii au o șansă mai mare cu 27% de a-și găsi un job după șomaj, decât non-voluntarii;
- Voluntarii fără o diplomă de liceu au o probabilitate cu 51% mai mare de a-și găsi de lucru;
- Voluntarii care locuiesc în zonele rurale au o probabilitate cu 55% mai mare de a-și găsi un job.

CNCS a mai aflat și că voluntariatul este asociat cu o probabilitate crescută de a se angaja pentru toți voluntarii, indiferent de gen, vârstă, etnie, zonă geografică, sau condițiile de pe piața muncii. (Spera et al., 2013).





Conform CNCS, voluntariatul poate ajuta persoanele să-și găsească un loc de muncă pentru că:

- Voluntariatul sporește rețelele și conexiunile unui individ;
- Voluntariatul sporește experiența unui individ cu privire la educație folositoare, abilități și training; și
- Voluntariatul ajută la crearea unei impresii pozitive pe o piață a muncii competitivă. (Mai multe detalii la <http://www.nationalservice.gov/sites/default/files/upload/ODEPCNSPolicyMemo.pdf>).

## Competențe sporite prin voluntariat

Când vorbim despre competențe, mai ales în legătură cu proiectul CIVCIL, trebuie să începem de la RECOMANDĂRILE PARLAMENTULUI ȘI CONSILIULUI EUROPEAN de la 18 decembrie 2006, privind competențele principale pentru învățarea continuă, adică cadrul european de referință. Competențele sunt definite aici ca o combinație de cunoștințe, abilități și atitudini adecvate contextului. Competențele cheie sunt cele de care au nevoie toate persoanele pentru împlinirea și dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială și găsirea unui loc de muncă.

Cadrul de referință stabilește opt competențe cheie:

- Comunicarea în limba maternă
- Comunicarea în limbi străine
- Competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie
- Competențe digitale
- Abilități de învățare
- Competențe sociale și civice
- Simțul inițiativei și antreprenoriatului
- Conștientizare și exprimare culturală



Aceste competențe cheie au stat la baza creării sau adaptarea instrumentelor online pentru validarea competențelor în toate țările proiectului. Pentru mai multe informații cu privire la instrumentele de validare în Slovacia, Croația și România, vizitați [www.civcil.eu](http://www.civcil.eu). În proiectul CIVCIL, 75 de tineri voluntari cu vârste între 15-30 au fost implicați în activități de voluntariat pentru minim 40 de ore fiecare, în trei țări: Croația, Slovacia și România. Prin uneltele de validare online care au fost dezvoltate sau adaptate grație proiectului CIVCIL, voluntarii au trecut prin procesul de validare a abilităților dezvoltate prin voluntariat.





Analiza profilurilor de competențe ale voluntarilor dovedește că voluntarii și-au îmbunătățit sau au dobândit competențe, conform tabelului de mai jos.

<b>Competențe sociale și civice:</b>	66 voluntari
<b>Simțul inițiativei și antreprenoriatului:</b>	60 voluntari
<b>Comunicarea în limba maternă:</b>	45 voluntari
<b>Abilități de învățare:</b>	44 voluntari
<b>Competențe digitale:</b>	27 voluntari
<b>Comunicarea în limbi străine:</b>	13 voluntari
<b>Competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie:</b>	12 voluntari
<b>Conștientizare și exprimare culturală:</b>	5 voluntari

- Prin competențele sociale și civice, 66 de voluntari și coordonatorii lor au raportat că au dezvoltat multe competențe precum ascultarea activă, managementul stresului, construirea încrederii în sine, lucrul în echipă, flexibilitatea și adaptabilitatea, toleranța și respectul.
- Prin simțul inițiativei și antreprenoriatului, 60 de voluntari au afirmat că au dobândit competențe cum ar fi managementul de proiect, abilitatea de lucru în echipă, managementul timpului,



comunicarea activă, abordarea pro-client, răspunderea, luarea deciziilor, adaptabilitatea și flexibilitatea, gândirea critică, soluționarea problemelor, creativitatea.

- În zona de comunicare în limba maternă, 45 de voluntari au dovedit că au dobândit/dezvoltat competențe precum abilitatea de comunicare orală sau scrisă cu diverse persoane, abilitatea de a colecta date și de a face analize, abilitatea de a participa la discuții și abilitatea de a se exprima activ.
- Prin abilitatea de învățare, 44 de voluntari au confirmat abilitățile de învățare a competențelor și abilităților noi în timpul voluntariatului, și apoi utilizarea acestora direct în practică, în timpul activităților de voluntariat.
- Competențele digitale au fost îmbunătățite sau dobândite de 27 de voluntari, ceea ce înseamnă că au dobândit sau și-au îmbunătățit abilitățile folosind diverse tehnologii, programe PC sau internetul.
- Comunicarea în limbile străine a fost îmbunătățită în 13 cazuri - s-a raportat mai ales traducerea, comunicarea cu beneficiarii și cooperarea cu evenimentele și proiectele internaționale, etc.
- Competențele matematice și de bază în știință și tehnologie au fost îmbunătățite sau dobândite de 12 voluntari. Unii dintre ei au jucat jocuri logice cu beneficiarii, unii au folosit echipament specific sau au procesat date folosind o abordare științifică.
- 5 voluntari au dovedit competențe în conștientizarea și exprimarea culturală, implicând beneficiarii în evenimente/lecții culturale și reflectând un background cultural divers.

Există exemple din alte proiecte europene, care demonstrează competențele sporite și dezvoltate ale voluntarilor vulnerabili. De exemplu, a existat proiectul WOLWEM, din 2014, al partenerilor din Slovacia, Marea Britanie și Republica Cehă. Partenerii din acest proiect au lucrat cu voluntari șomeri și au demonstrat că, grație voluntariatului, persoanele neangajate și-au îmbunătățit, în principal, următoarele competențe:



- Competențe de comunicare: abilitatea de a lua parte la discuții, de a exprima opinii, de a asculta activ și de a prezenta,
- În domeniul inițiativei și antreprenoriatului, abilități de management al timpului, leadership, adaptabilitate la mediul de lucru, management de proiect și creativitate, precum și luarea deciziilor, soluționarea problemelor și conflictelor, și cooperarea cu alte persoane în acest demers,
- În domeniul competențelor personale și sociale, capacitatea de lucru în echipă, încredere în sine și respect de sine, autorefecție, și management al resurselor umane, dar și abilitatea de a face față situațiilor stresante și problematice,
- Competențe digitale - abilitatea de folosi un calculator și internetul a fost de asemenea dezvoltată de mulți dintre voluntarii șomeri.

În majoritatea cazurilor, voluntarii au dezvoltat acele competențe pe care și-au dorit să le dezvolte, înainte de a începe perioada de voluntariat. Aceasta este dovada că experiența de voluntariat întrunește așteptările și nevoile acestor voluntari. (Brozmanová Gregorová, 2014)

Ambele proiecte au dovedit îmbunătățirea abilităților prin voluntariat, ceea ce reprezintă un beneficiu imens pentru voluntarii vulnerabili. Din păcate, însă, ele nu au arătat recunoașterea acestor competențe de către angajatori sau alți actori. De aceea, în capitolul concentrat pe mediul de susținere pentru voluntariat incluziv, vom descrie ce se face pentru a releva aceste beneficii diversilor actori și pentru a-i face să le recunoască.

## **Bariere pentru voluntariat**

În ciuda beneficiilor enorme ale voluntariatului tinerilor vulnerabili și competențelor pe care și le pot dezvolta astfel, pot exista multe obstacole pentru organizațiile de voluntariat și pentru voluntari.

Institutul pentru Cercetarea Voluntariatului explică acest lucru în raportul său despre voluntariat și excluziune socială, spunând: „Câteva bariere împiedică persoanele să facă voluntariat în circumstanțe organizaționale formale. Acestea sunt atât psihologice, cât și practice. Ele afectează voința persoanelor și abilitatea de a face voluntariat în diverse momente: unele



operează când o persoană se gândește (sau nu) la voluntariat, altele, când încearcă să facă primii pași în voluntariat, și altele, când operează după ce au devenit implicați.” (Institutul pentru cercetare în voluntariat, 2004).

Brenda J. Simpson & Associates (2011) au finalizat diverse studii și au identificat următoarele bariere ale voluntariatului pentru persoanele vulnerabile:

- Lipsa timpului
- Programe inflexibile
- Lipsa îngrijirii copiilor
- Lipsa transportului
- Probleme de accesibilitate
- Lipsa banilor pentru a acoperi cheltuielile
- Lipsa încrederii în sine
- Lipsa de cunoaștere sau de siguranță a abilităților/talentelor personale și cu privire la ce pot oferi, sentimentul că nu au nimic de oferit
- Lipsa oportunităților
- Necunoașterea oportunităților
- Experiențe negative anterioare
- Proceduri de candidatură complicate
- Lipsa concordanței cu așteptările
- Îngrijorări cu privire la riscuri/credibilitate
- Excluderea grupurilor marginalizate
- Stereotipuri, discriminare, prejudecăți

În proiectul VTI s-au identificat bariere asemănătoare din partea voluntarilor:

- Lipsa conștientizării a ceea ce înseamnă voluntariat
- Lipsa cunoștințelor cu privire la pozițiile de voluntariat disponibile (deseori nu știu că pot face voluntariat, iar dacă știu, nu știu de unde să înceapă)
- Impresia că nu vor fi bineveniți într-o organizație ca voluntari, din cauza lipsei de respect de sine și de încredere în sine
- Experiențe negative anterioare în încercarea de a deveni voluntar sau de a se angaja
- Imaginea voluntariatului ca activitate doar pentru anumite grupuri de persoane, sau pe baza unui model tradițional „asistent și asistat”, unde persoanele „normale” le ajută pe cele cu dizabilități



- Teama de li se cere prea mult
- Teama de prejudecăți
- O procedură de recrutare foarte formală, percepută aproape ca o candidatură la un job
- Continuitate lentă sau lipsa ei din partea organizației
- Bariere fizice și lipsa accesibilității în locațiile de voluntariat

(Proiectul VTI, 2015)

După cum demonstrează Brenda J. Simpson & Associates, unele comunități vulnerabile au percepții diferite asupra voluntariatului. Au aflat că există autori care au descoperit că multe grupuri vulnerabile sau marginalizate nu participă la voluntariatul formal, însă pot face voluntariat informal, în comunitățile lor.

(Brenda J. Simpson & Associates, 2011)

Pentru a depăși barierele către voluntariatul formal, în următoarele pagini veți găsi informații despre cum să fim incluzivi în managementul voluntarilor.



## Resurse

- Alžbeta Brozmanová Gregorová: Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných v rámci projektu VOLWEM. Platforma dobrovoľníckych center a organizácií, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Banská Bystrica: 2014.
- Kearney, James: Volunteering: Social Glue for Community Cohesion? Voluntary Action. Vol. 6, No. 1: 2003
- Anne Miller, Brenda J. Simpson, Josh Lieben: Understanding The Role of Volunteering In Creating Social Inclusion. Report Prepared For SouthWest Communities Resource Centre: 2011.
- Institute for Volunteering Research: Volunteering for All? Exploring the Link Between Volunteering and Social Exclusion. London: 2004.
- Inclusive Volunteering. Recommendations for Volunteer Coordinators on How to Develop a More Inclusive Volunteer Programme. Volunteering as a Tool for Inclusion project: 2015.
- Volunteer Connections: Creating an accessible and inclusive environment. Volunteer Canada, ISBN 0-9688866-8-x: 2001.
- <http://www.nationalservice.gov/sites/default/files/upload/ODEPCNSPolicyMemo.pdf>.
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962 & from=EN>

## Experiențe și recomandări din proiectul CIVCIL

În proiectul CIVCIL (Competent în voluntariat, competent în viață), care a avut loc în perioada martie 2015 - februarie 2017, 75 de tineri voluntari cu vârste între 15 și 30 de ani, cu diverse dizabilități sau dezavantaje, au fost implicați în voluntariatul în diverse organizații. Implicarea reală în voluntariat a fost pregătită și a avut loc din octombrie 2015 în noiembrie 2017. Majoritatea voluntarilor au fost pe termen lung și permanenți, unii fiind implicați doar în activități pe termen scurt. Voluntarii s-au implicat minim 40 și maxim 250 de ore. Numărul mediu de ore pentru care a fost implicat un voluntar în activitățile de voluntariat ale proiectului a fost de aproximativ 100 de ore. Acești 75 de tineri voluntari au fost tineri din diverse grupuri vulnerabile din Slovacia, România





și Croația. Lista dezavantajelor cu care se confruntă este prezentată în tabelul de mai jos. În unele cazuri, au existat mai multe dificultăți cu privire la unii voluntari - de ex. tinerii cu dizabilități erau deseori și șomeri.

Tipul dezavantajului	Număr de tineri voluntari din proiect
Persoanele fără loc de muncă	21
Persoanele care locuiesc în condiții proaste din punct de vedere economic/ social	14
Persoanele cu orice dizabilitate	12
Orfanii care locuiesc în plasament	7
Semi-orfanii	6
Persoanele cu probleme medicale	5
Persoanele cu dizabilități intelectuale	4
Tinerii minori care locuiesc fără părinți, care sunt în străinătate	4
Migranții/refugiații	2



Tinerii voluntari din proiectul CIVCIL au fost implicați în diverse tipuri de activități de voluntariat. Majoritatea lor au făcut voluntariat în servicii sociale și de sănătate: spitale, organizații sociale, cu copii și persoane cu nevoi speciale, centre de zi pentru seniori. Au organizat sau au ajutat la activități pentru beneficiarii de acolo, mulți dintre ei conducând sau ajutând la desfășurarea atelierelor pentru copii și tineri, sau făcând voluntariat în centrele de voluntariat și diverse ONG-uri, unde au ajutat cu partea administrativă. Câțiva dintre ei au lucrat în colectarea de fonduri și organizarea de evenimente culturale/publice, sau asistarea cu diverse sarcini manuale. Majoritatea voluntarilor au fost în contact direct cu beneficiarii.

La finalul proiectului, am întrebat toți voluntarii implicați să completeze chestionare concentrate pe motivația lor pentru voluntariat, însă și provocările și succesele, ca și recomandările pentru alți tineri din grupurile vulnerabile. La final, am studiat 75 de răspunsuri din cele trei țări și am efectuat o scurtă analiză. Înainte de a citi analiza, trebuie să subliniem că între acești tineri există multe diferențe:

- vârste diferite (15 - 30 de ani);
- tipuri diverse de provocări, în funcție de perioada vieții în care se aflau (elevi de liceu/studenti care se confruntă cu diverse probleme, dar și absolvenți);
- diverse tipuri de dezavantaje;
- diverse activități de voluntariat, implementate în diverse medii și culturi.

Totuși, acest studiu ne oferă detalii cu privire la beneficiile voluntariatului pentru tineri, sfaturi cu privire la problemele din managementul voluntarilor, direct de la persoane din grupuri vulnerabile, și pune în perspectivă dificultăților voluntarilor tineri vulnerabili.



## Motivația tinerilor dezavantajați pentru voluntariat

Tinerii din proiect au identificat cinci dintre cele mai frecvente motive pentru implicarea lor ca voluntari. Aproape jumătate (36) au spus că doresc să ajute alte persoane, lucru confirmat de alți voluntari prin exprimarea conștientizării impactului acțiunilor lor de voluntariat asupra vieții unei alte persoane. Al doilea cel mai menționat factor motivant pentru tinerii din grupuri vulnerabile (22) a fost interesul lor pentru cauză, beneficiarii sau activitățile organizației și misiunea organizației. Au făcut voluntariat fiindcă fie cunoșteau organizația (fuseseră beneficiari), fie erau interesați de domeniu și de activitățile oferite de organizații. Al treilea cel mai important motiv pentru voluntariat a fost dobândirea de noi aptitudini și competențe pentru studiile și viitoarea lor carieră. Ei au înțeles că pot folosi aceste abilități mai târziu, pe piața muncii. Această motivație a fost identificată de 20 de voluntari. 10 voluntari au confirmat că interacțiunile sociale au fost motivul pentru care au început să facă voluntariat. Au vrut să întâlnească persoane noi, să își facă prieteni sau să cunoască persoane în aceeași situație. 8 voluntari au spus că doreau să se simtă utili - aici este nevoie să subliniem faptul că majoritatea tinerilor vulnerabili erau șomeri. 6 voluntari au fost invitați sau inspirați în privința voluntariatului de alte persoane, cel mai frecvent de prieteni și colegi de școală. O voluntară a scris că dorea să se implice în comunitate și să fie văzută ca parte a acesteia - aspect pe care l-am identificat ca exprimare a dorinței de incluziune a voluntarului. În general, majoritatea voluntarilor tineri din grupuri vulnerabile au identificat aceleași motivații pentru voluntariat comune pentru toți: ajutorarea altor persoane, interesul față de subiect, și/sau dobândirea de noi abilități și contacte sociale.



### Motive pentru a face voluntariat

Ajutarea altor persoane	36
Cauza, activitățile organizației și misiunea sa	22
Dobândirea de noi abilități, competențe	20
Interacțiuni sociale	10
Sentimentul de utilitate	8
Invitație sau inspirație	6
Alte motive	10

Pentru a ilustra aceste declarații, puteți găsi câteva dintre afirmațiile voluntarilor mai jos:

*„Prietena mea și cu mine suntem șomeri de multă vreme. Prietena mea făcea deja voluntariat în organizație. Am vrut și eu să mă fac util.”*

*„În ultimii doi ani, mi-am făcut practica școlară într-un ONG, așa că am învățat multe despre administrație, rapoarte și finanțe. Am dorit să îmi îmbunătățesc cunoștințele și să fac voluntariat mai departe, pentru a dobândi cunoștințe și a-mi împărtăși experiența cu o familie care are în plasament copii în aceeași situație.”*

*„Mi-a plăcut că această organizație se concentrează pe tineri.”*

*„Motivația mea principală a fost să mă implic social în viața comunitară, să ajut oamenii în nevoie cât de mult pot, și să fac lucrurile să avanseze. Mi-am dorit și să cunosc oameni noi, interesanți, și să am experiențe noi.”*

*„Căutam de multă vreme un job, fără succes. Îmi plăcea să fac fotografii. Îmi plăceau oamenii. Am vrut să devin mai bun. De aceea mi-a venit ideea să găsesc o organizație care lucrează cu oamenii, unde mi-aș fi putut oferi abilitățile de fotograf. M-a ajutat să devin mai*



*bun, și, în același timp, m-am aflat printre oameni și am avut parte de practica necesară.”*

*„A fost un workshop despre voluntariat la școală, și mi s-a părut simplu să îmi donez o oră din viață pe săptămână cuiva sau unui lucru folositor. Decizia mea a fost rapidă, fiindcă mai mulți elevi au decis să facă la fel.”*

*„Mi-a plăcut organizația, misiunea și activitățile lor. Totuși, am fost motivat și de faptul că sora mea făcea voluntariat în această organizație, și am vrut să le arăt altora că și oamenii cu probleme de sănătate pot fi utili.”*

## **Beneficiile voluntariatului**

După ce 75 de voluntari vulnerabili au avut experiența de voluntariat, i-am întrebat ce le-a plăcut. 33 dintre ei au confirmat că le-au plăcut interacțiunile cu ceilalți, fie personalul, fie ceilalți voluntari sau beneficiari. Pentru 27 dintre ei, capacitatea de a ajuta și de a avea un impact asupra vieților altora au fost cele mai apreciate aspecte. Sentimentul de a fi folositor este unul dintre cele mai bune, au declarat 7 voluntari. 18 voluntari au afirmat că le-au plăcut abilitățile dobândite și experiența de învățare oferită de voluntariat. 17 voluntari și-au declarat interesul față de activități sau beneficiari, activitățile realizate fiind importante pentru ei. După cum remarcăm, mulți voluntari au identificat combinații ale mai multor aspecte de care s-au bucurat în timpul voluntariatului. În unele categorii, există diferențe între motivațiile oferite și rezultatele reale, de ex. interacțiunile au fost cele mai identificate beneficii ale voluntariatului.



### Ce v-a plăcut la voluntariat?

Interacțiunile	33
Posibilitatea de a ajuta pe alții/vedea impactul	27
Dobândirea de abilități/experiențe de învățare	18
Activități care le plac și la care se pricep, auto-realizare	17
Sentimentul de utilitate	7
Altele	6

### Dificultățile și provocările voluntariatului

Majoritatea voluntarilor tineri din grupuri vulnerabile nu au menționat probleme în legătură cu dezavantajele sau dizabilitățile lor. În aproximativ jumătate dintre chestionare, am putut observa că nu și-au dat seama că au făcut parte dintr-un proiect separat, sau că sunt dintr-un grup vulnerabil. Majoritatea dificultăților identificate de tineri au fost probleme de comunicare și situații dificile cu beneficiarii. Mai specific, au afirmat că nu au fost mereu siguri cu privire la felul în care ar trebui să discute cu persoanele în situații de stres, cum să se descurce cu unele situații dificile, și cum să facă față atitudinilor și comportamentelor beneficiarilor organizației pentru care făceau voluntariat. 25 de voluntari adolescenți din România au făcut voluntariat în același loc, într-un spital în care au făcut activități cu copiii. Pentru jumătate dintre ei, a fost dificil să comunice cu copiii aflați în această situație. Au afirmat că i-au văzut triști, plângând, deprimați, și că deseori s-au simțit neajutorați. Pe de altă parte, au mai spus și că, grație acestor situații, s-au ameliorat sau au căpătat abilități de comunicare. Unii dintre ei au afirmat că s-au putut ocupa de aceste situații mulțumită sprijinului de la coordonator, mentor, sau personal. Voluntarii care



erau studenți sau angajați au raportat că au întâmpinat dificultăți cu managementul timpului. Șase studenți români au mai spus că s-au confruntat cu lipsa materialelor - de ex. jucării pentru copii.

Doar cinci dintre toți voluntarii au identificat probleme de comunicare cu personalul/coordonatorul. Un voluntar a afirmat că au existat pretenții ridicate din partea coordonatorului, însă problema s-a rezolvat și explicat ulterior. Doar doi voluntari cu dizabilități au afirmat că au avut probleme cu mobilitatea și obstacolele, însă au fost ajutați de personal, voluntari, și/sau rudele lor.

Un voluntar a identificat o problemă în legătură cu activitățile regulate și cu orele matinale, iar unul s-a plâns că alți voluntari nu își îndeplineau sarcinile.

În general, putem spune că doar câțiva din 75 de voluntari au identificat probleme cu privire la dezavantajele lor. Majoritatea voluntarilor au menționat dificultăți tipice pentru toți voluntarii care desfășoară activități în situații sau medii problematice.



## **Mesajele și poveștile cheie de la voluntarii vulnerabili pentru tinerii vulnerabili**

După proiect, am solicitat voluntarilor din grupurile vulnerabile să ofere altor tineri din grupurile vulnerabile recomandări privind voluntariatul, și să dea câteva declarații. Am ales unele dintre acestea:

*„Nu ar trebui să vă faceți griji pentru că încercați ceva nou. Chiar dacă am o dizabilitate, nu înseamnă că nu îi pot ajuta pe ceilalți.”*

*„Poate că pare că nu o poți face și pare dificil, însă, crede-mă, e grozav, și aș sugera tuturor să înceapă să facă voluntariat imediat după ce încep liceul.”*

*„Aș recomanda tuturor prietenilor șomeri pe termen lung să facă voluntariat. Vă va face să vă simțiți utili și veți dobândi noi abilități și cunoștințe.”*

*„Voluntariatul vă oferă multe beneficii. Încurajează inițiativa, deschide noi orizonturi și vă schimbă modul de gândire. Ajută o persoană să fie mai flexibilă în diverse situații și vă oferă șansa de a câștiga experiență în diverse domenii.”*

*„Voluntariatul vă oferă șansa de a schimba viețile oamenilor, inclusiv pe a voastră. Vă oferă satisfacția de a juca un rol în viața cuiva, ajutând oamenii care nu se pot ajuta singuri. Voluntariatul este o metodă de a oferi ceva comunității voastre, dezvoltând totodată abilități sociale și câștigând experiență de lucru valoroasă. Dar cum să capăt de lucru, dacă tot ce vor este experiență? Aici intervine voluntariatul. Dacă vă căutați de lucru, voluntariatul este o cale bună de a câștiga experiență și referințe pentru viitor.”*

*„Am văzut această oportunitate pentru mine doar fiindcă studiez într-un oraș mare. Șansele nu sunt la fel de multe într-un sat. Văd și că mulți cred că lucrurile se pot rezolva doar cu bani, doar dacă suntem bogați.”*





*Chiar dacă familia noastră nu are o situație financiară bună, ținând cont că am avut șansa de a ajuta prin voluntariat.”*

*„Aș dori să le mulțumesc celor care m-au ajutat să îmi îndeplinesc visul: să devin voluntar și să ajut. Mi-au arătat că nimic nu e imposibil și că toate barierele, fie fizice sau cele din interiorul nostru, pot fi depășite. Astfel, pot să le arăt și altora, celor pe care-i ajut prin activitatea mea, că nimic nu e imposibil și că există o soluție pentru orice.”*

*„La început, responsabilitățile mele de voluntariat au părut prea dificile pentru mine. Totuși, formarea și supervizorii m-au ajutat nu doar să fiu un voluntar mai bun, dar și în viață. Povestea unui băiat pe care îl ajutam la teme m-a făcut să îmi scot ochelarii roz prin care vedeam lumea. Viața mea nu este ușoară, dar am învățat că există oameni a căror viață este mult mai complicată decât a mea.”*

*„Pentru că m-am mutat din alt oraș, am vrut să-mi fac prieteni și să învăț ceva nou, în timp ce căutam un job. Vărul meu mi-a recomandat voluntariatul. Am ajutat într-o organizație, cu sarcini administrative și alte activități. Mi-am îmbunătățit abilitățile de lucru pe calculator și de comunicare în engleză. Și, ce e mai important, am cunoscut alte persoane de vârsta mea, cu experiențele lor. Mentorii mei mi-au fost de mare ajutor. Mi-am îmbunătățit stima de sine, am învățat cum să mă prezint mai bine posibililor angajatori și să-mi fac contacte noi în comunitate. Înainte, nu cunoșteam niciun ONG. Îmi place ideea despre toate proiectele și activitățile care sunt foarte utile și necesare. Cel mai bun aspect al voluntariatului a fost să cunosc oameni noi și să lucrez cu ei.”*

*„Am început să fac voluntariat fiindcă prietena mea este voluntar în această organizație. La început, nu am știut ce voiam și cum mă poate ajuta, însă acum, că am devenit voluntar activ, înțeleg importanța deciziei mele. Am reușit să îmi conectez pasiunea pentru sport cu dorința de a fi util. Pentru că nu aveam un job, aveam mult timp să fac voluntariat. Mai întâi, am început cu prezentarea valorii reale a exercițiilor fizice în rândul celor de vârsta mea. Când am beneficiat*



*de atenția lor, prietenii mei și cu mine am început să organizăm activități de fitness pentru ei. La final, am pregătit programe speciale de training pentru fiecare persoană prezentă. Ne-a făcut să simțim că ați făcut o diferență și voluntariatul a devenit noua mea obsesie. Cel mai important lucru este că toți sunt mulțumiți de calitatea ghidării noastre și asta ne face dornici să avem și mai mult succes.”*

*„În această perioadă, am înțeles că ajutarea altor persoane este una dintre cele mai bune modalități de a oferi ceva înapoi, pentru a mulțumi universului pentru existența noastră. Am văzut mulți oameni cu lipsuri aici, și mi-am dat seama că activitățile precum cântatul cu ei, sau ajutarea copiilor să-și facă temele, distrăgându-i puțin, îi fac fericiți. Nu a necesitat mult efort și mi-am dat seama că să-i faci cuiva ziua mai fericită nu e deloc greu. A fost greu pentru mine, la început, să înțeleg cum să îi ajut, și am participat la un curs despre voluntariat, unde am învățat metode moderne, și am aflat despre unele posibilități de voluntariat. Această experiență m-a ajutat în practica predatului, pe care-l fac la o grădiniță, datorită voluntariatului; pot comunica mai bine cu copiii, și pot să îi învăț multe lucruri folosind metode și materiale atractive.”*

### **Experiențele coordonatorilor de voluntari**

75 de tineri voluntari implicați în proiect au fost coordonați de 20 de coordonatori de voluntari. 1 a fost în România, 8 în Slovacia și 11 în Croația. Înainte de finalul proiectului, i-am întrebat despre provocările în managementul voluntarilor tineri vulnerabili și despre beneficiile implicării grupurilor vulnerabile pentru organizația în care au fost implicați acești voluntari. I-am întrebat despre trei lecții învățate și despre recomandări pentru coordonatorii de voluntari, pentru a gestiona cu succes tinerii voluntari din grupuri vulnerabile.



## ***Bariere/dificultăți în managementul voluntarilor***

În majoritatea cazurilor, coordonatorii de voluntari au afirmat că nu s-au confruntat cu dificultăți aparte în managementul voluntarilor. Cinci organizații au trebuit să soluționeze mai multe probleme logistice decât de obicei. Trei dintre acestea s-au confruntat cu dificultăți privind mobilitatea. În România, o altă problemă identificată a fost că tinerii voluntari care locuiau în zonele rurale au avut probleme cu transportul, de exemplu dificultăți cu întoarcerea acasă după implicarea ca voluntari. Doi dintre coordonatorii de voluntari care s-au ocupat de tineri cu dizabilități fizice au spus că au avut probleme cu obstacolele fizice apărute pentru utilizatorii de scaune cu rotile. O organizație nu a fost pregătită, la început, să ofere un software sau un calculator special pentru un voluntar nevăzător.

## ***Beneficii pentru organizație***

Coordonatorii de voluntari au identificat și beneficiile implicării tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile pentru organizații.

Majoritatea au spus că implicarea voluntarilor a crescut calitatea serviciilor furnizate de organizații, precum și numărul de activități. Este, de fapt, tipic pentru toți voluntarii, nu doar pentru cei vulnerabili. S-a afirmat că aceștia aduc idei noi, energie, și că schimbă atmosfera în organizație, sau chiar îmbunătățesc relațiile dintre angajați și satisfacția acestora. Organizațiile au beneficiat de cunoștințele, abilitățile și experiența cu diversele grupuri vulnerabile. Într-o anumită măsură, au perceput o imagine mai pozitivă a organizațiilor care lucrează cu voluntari vulnerabili.



### Beneficiile-cheie pentru organizațiile de voluntari

Idei noi, energie, distracție, atmosferă, creșterea satisfacției angajaților	8
Creșterea numărului de activități	6
Creșterea calității serviciilor	5
Noi abilități/cunoștințe/experiențe cu diverse grupuri de persoane	4
Percepția pozitivă a organizației	2

### ***Lecții învățate și recomandări***

Coordonatorii de voluntari din cele trei țări au sumarizat experiența lor cu grupurile vulnerabile prin punctarea câtorva lecții învățate din munca cu voluntarii vulnerabili și prin oferirea de sugestii pentru alți coordonatori de voluntari interesați să coordoneze voluntari din grupuri vulnerabile. Ideile propuse pot fi împărțite în cinci categorii:



## Suntem cu toții egali - ne aflăm pe drumul spre incluziune.

Implicarea voluntarilor dezavantajați a provocat o schimbare de atitudine în rândul voluntarilor, beneficiarilor și angajaților organizațiilor față de aceste grupuri. S-a confirmat că voluntariatul este una dintre căile de realizare a incluziunii sociale:

*„Voluntariatul a dezvoltat un sentiment de egalitate și importanță la beneficiarii noștri. Le-a îmbunătățit imaginea de sine și a altora.”*

*„Am învățat că pot contribui la organizație la fel ca alți membri. Am remarcat că au devenit mai deschiși la cooperare și mai acceptați de ceilalți.”*

*„Dacă sarcinile și abilitățile sunt evidente de la început, pentru voluntarii dezavantajați ca și pentru restul voluntarilor, munca lor este eficientă și apreciată în aceeași măsură.”*

*„Permiteți-le doar să vă cunoască și să cunoască organizația și tratați-i cu respect, ca pe toți ceilalți voluntari.”*

*„Recomandăm tuturor celorlalți coordonatori de voluntari să nu facă diferențe între voluntari, fie că sunt dezavantajați sau nu; o persoană cu dizabilități se poate descurca grozav dacă vede rostul a ceea ce face.”*

## Răbdare, susținere, activități adecvate, comunicare eficientă - acestea sunt bazele unei bune cooperări.

Răbdarea, respectul, empatia, toleranța, timpul suficient, mediul și comunicarea adecvate: acestea sunt condițiile necesare tinerilor dezavantajați din partea coordonatorilor de voluntari, pentru a executa cu succes sarcinile alocate.

*„Tot ce trebuie este să aveți răbdare. Și dacă le oferiți suficient spațiu și timp, și dacă îi susțineți, se pot descurca minunat.”*

*„Dacă le oferiți un mediu sănătos și stabil, mentori buni, cu multă răbdare, și multe exemple practice, vor învăța și se vor dezvolta peste așteptări.”*



*„Am învățat să avem răbdare și să oferim tuturor șansa de a-și dezvolta potențialul.”*

*„Este necesară răbdarea și uneori să explicați de multe ori sarcina sau solicitarea legate de activitatea de voluntariat. Trebuie să comunicați cu ei de la egal la egal.”*

*„Au nevoie de empatie, răbdare, și nu uitați că uneori va trebui să repetați chiar și informația necesară.”*

*„Vorbind despre tinerii șomeri, nu au o rutină de lucru și nu este nevoie să adaptăm activitățile de voluntariat la acest aspect.”*

*„Dacă le dăm suficient timp, acești voluntari devin un avantaj pentru organizație, se pot identifica cu ea și putem beneficia de avantaje reciproce.”*

### **Tinerii voluntari din grupuri vulnerabile trebuie apreciați.**

Aprecierea noastră condiționează creșterea tinerilor - ei trebuie să se simtă importanți și necesari. Este esențială durata experienței lor de voluntariat. Feedback-ul și recunoașterea sunt importante pentru managementul de voluntari în general, și se pare că este mai important când lucrați cu tineri vulnerabili. Declarațiile coordonatorilor de voluntari accentuează acest lucru:

*„Am putut vedea cum cresc și își construiesc încrederea în ei dacă sunt prețuiți.”*

*„Sunt extrem de recunoscători pentru fiecare apreciere, așa că ne concentrăm pe asta în coordonare.”*

*„Asigurați-vă că fiecare voluntar este prețuit și încurajat să fie activ pe o perioadă prelungită.”*

*„Voluntarii dezavantajați sunt de obicei mai recunoscători pentru șansele de voluntariat. Faceți-i să se simtă acceptați și vor deveni*



*voluntari cu bucurie și entuziasm. Este important să aveți grijă de motivarea voluntarilor, de încrederea în valoarea pe care o creați pentru alții."*

**Tinerii voluntari trebuie să simtă încrederea noastră și dorința de a le solicita responsabilitate.**

O distribuție clară a sarcinilor și responsabilităților și încrederea arătată voluntarilor duce la rezultatele așteptate. Conform coordonatorilor de voluntari, aceasta se aplică și tinerilor voluntari dezavantajați:

*„Încrederea acordată voluntarilor este cea mai importantă."*

*„Dezavantaj nu înseamnă incapacitate. Voluntarii cu dificultăți arată, de obicei, mai mult entuziasm pentru implicarea în activități și învățarea de lucruri noi. Apreciază oportunitatea de acțiune mai mult, și sunt recunoscători și loiali. Cu o asemenea atitudine, se pot achita de sarcini 100%."*

Mesajele-cheie ale coordonatorilor de voluntari implicate în proiectul CIVCIL doar confirmă ceea ce teoria, cercetarea, chestionarele și experiența celorlalți coordonatori, prezentate în următorul capitol, afirmă.



# PARTEA II.

**Recomandări pentru organizații  
privind metodele de lucru cu tinerii  
voluntari cu oportunități reduse**

*Ioana Maria Bere, Nicoleta Chiș-Racolța*



## Introducere

Voluntariatul este o unealtă valoroasă, cu beneficii dovedite cu privire la incluziunea socială a tinerilor reprezentanți ai grupurilor vulnerabile. Dacă este bine structurat, voluntariatul oferă oportunități pentru tineri de a-și găsi ieșirea din excluziune, oferindu-le șansa de a participa activ și de a contribui în comunitățile lor.

Contribuția voluntariatului la dezvoltarea socială a comunităților noastre, pentru a se asigura că fiecare persoană, indiferent de mediul său, are drepturi, responsabilități și joacă un rol activ, reprezintă un deziderat la care ONG-urile și alte organizații care implică voluntari în munca lor pot contribui, dezvoltând șanse pentru tinerii care reprezintă grupurile vulnerabile. Totuși, acest lucru poate fi dificil pentru organizații, ca urmare a lipsei de experiență a coordonatorilor cu acest grup țintă, dar și pentru că voluntariatul nu este o practică foarte întâlnită în rândul tinerilor vulnerabili.

## Bariere și provocări pentru voluntariatul incluziv în organizații

Orice organizație dornică să implice voluntari vulnerabili în activitățile sale ar trebui să știe că există obstacole și provocări care pot apărea în activități. Conștientizarea lor și înțelegerea metodelor prin care aceste probleme pot fi depășite sunt esențiale, înainte ca o organizație să decidă să-și extindă oportunitățile către grupurile vulnerabile.

Conform „Voluntariatul incluziv - Recomandări pentru coordonatorii de voluntari cu privire la dezvoltarea unui program de voluntariat mai incluzivi”, majoritatea provocărilor cu care se confruntă organizațiile se referă la:

- Lipsa de experiență în lucrul cu un anumit grup, și astfel temerea de a-i implica în voluntariat
- Lipsa uneltelor și instrumentelor specifice și a echipamentului specializat necesar lucrului cu voluntarii vulnerabili
- Lipsa procedurilor personalizate necesare lucrului cu voluntarii vulnerabili
- Îngrijorarea că managementul acestor voluntari ar fi mai dificil și mai consumator de timp



- Cunoștințe limitate cu privire la pozițiile de voluntariat adecvate pentru voluntari
- Accesul fizic limitat pentru voluntarii cu dizabilități fizice la sediul organizației
- Teama de a accepta provocarea și de a nu ști cum să abordeze potențialele probleme apărute
- Stereotipurile și ideile preconcepute care există în organizație sau societate
- Lipsa educației parentale a tinerilor vulnerabili, care ar putea limita disponibilitatea lor pentru activitățile de voluntariat

Depășirea acestor provocări și bariere necesită ca organizațiile să fie dispuse să investească timp și energie în instruirea și antrenarea personalului cu privire la managementul voluntarilor aparținând diverselor grupuri vulnerabile, înțelegând totodată că tot acest efort, dacă este făcut profesionist, merită.

## **Beneficiile voluntariatului incluziv pentru organizații**

Dezvoltarea oportunităților de voluntariat incluziv în organizație nu se referă doar la provocări și bariere pentru organizație, conform explicațiilor din publicația „Pot să fac voluntariat - un ghid de implicare a tinerilor cu dizabilități în voluntariat.” Dedicarea și munca grea investite în asta se vor dovedi benefice în feluri care sunt uneori dificil de prevăzut, la început. Totuși, există beneficii clare ale implicării voluntarilor vulnerabili:

- Lărgirea și diversificarea grupului de voluntari
- Dezvoltarea competențelor noi ale personalului, altor voluntari și coordonatori implicați în proces
- Adoptarea unei atitudini mai deschise față de voluntarii din grupuri vulnerabile
- Creșterea motivației angajaților și voluntarilor, datorită unei atitudini deschise și incluzive promovate în organizație
- Creșterea varietății posibilelor surse de finanțare, datorită multor priorități ale programului concentrate pe incluziune



- Creșterea calității serviciilor zilnice prin implicarea voluntarilor care au fost inițial beneficiari și au o înțelegere mai bună a provocărilor cu care se confruntă persoanele din grupuri vulnerabile.
- Transferarea în practică a valorilor organizaționale promovate cu privire la incluziunea socială

## **Când este organizația/coordonatorul gata să implice tineri voluntari din grupuri vulnerabile?**

Dorința de a implica voluntari vulnerabili în programe de voluntariat necesită cunoștințe legate atât de provocările și beneficiile acestor programe pentru organizație, pe de o parte, și pentru voluntari și comunitatea locală, pe de altă parte.

Cunoștințele și abilitățile necesare presupun, în majoritatea cazurilor, o formare specială pentru personalul implicat, însă, pe lângă aceasta, atitudinea este una dintre cele mai importante componente prin care se susține incluziunea, pentru ca organizația să fie pregătită să găzduiască voluntari vulnerabili, deoarece persoanele cu dizabilități au identificat, în repetate rânduri, climatul organizațional și atitudinile ca fiind cruciale pentru participarea eficientă.

Depășirea unui set de presupuneri stereotipice privind caracteristicile cooperării cu tinerii din grupuri vulnerabile este unul dintre cei mai importanți pași făcuți de organizații pentru a implica acest grup țintă în programele de voluntariat. Printre cele mai importante aspecte pe care organizațiile ar trebui să le înțeleagă mai bine, înainte de fi dispuse să implice voluntari din grupurile vulnerabile, menționăm:

- Înțelegerea că tinerii provenind din grupuri vulnerabile pot contribui într-adevăr la misiunea organizației
- Depășirea stereotipurilor legate de concepția că voluntarii care provin din grupuri vulnerabile sunt doar capabili să depună o „muncă ușoară”.
- Depășirea grijiilor că voluntarii cu dizabilități și probleme de sănătate nu vor fi de încredere, doar fiindcă au dificultăți
- Acceptarea provocării legate de oferirea unor aranjamente



de lucru mai flexibile, asigurarea accesului fizic și furnizarea echipamentului necesar

Conform „Conexiuni în voluntariat: Crearea unui mediu accesibil și incluziv”, dorința de a schimba modul de gândire în relația cu voluntarii reprezentând grupurile vulnerabile, implică abilitatea de a aprecia abilitățile voluntarilor, experiența și motivația lor, și capacitatea de a fi gata să folosească o abordare individuală a nevoilor lor, pentru a-și maximiza impactul în organizație. În consecință implică, în mod constant, luarea în considerare a următoarelor reguli generale privind interacțiunea cu voluntarii vulnerabili:

1. Concentrarea pe individ și nu pe dizabilitate
2. Comunicarea cu persoana ca și cu un tânăr capabil
3. Deschiderea, respectul și empatia în susținere
4. Evitarea protejării excesive a voluntarilor
5. Relaționarea cu aparatele lor de asistență ca și cu proprietățile lor personale



## **Rolul organizației de voluntari/rolul coordonatorului de voluntari**

Asigurarea unei experiențe de voluntariat de succes pentru tineri din grupurile vulnerabile implică un proces complex, care trebuie facilitat de către organizația gazdă/coordonatorul de voluntari. Rolul său se referă la pașii necesari pentru asigurarea unui proces de management de voluntariat adaptat în mod profesionist, conform necesităților specifice ale grupului vulnerabil respectiv.

Pentru aceasta, organizația/coordonatorul trebuie să cunoască responsabilitățile care urmează, conform fiecărei etape de management de voluntari (Modelul de management de voluntari în 9 etape. Dezvoltarea instituțională a organizațiilor care lucrează cu voluntari, proiect 2008-2009).

### **1. Pregătirea organizației pentru implicarea voluntarilor din diverse grupuri vulnerabile**

#### ***Analizați nevoile de asistență ale organizației și beneficiarii săi***

- Creați chestionare și formulare de analiză de nevoi, pentru a determina zonele în care este nevoie de susținere;
- Analizați șansa de a implica voluntari din grupurile vulnerabile;
- Stabiliți numărul de voluntari vulnerabili necesar în programul de voluntariat;
- Realizați interviuri, discuții cu angajații, membrii consiliului director, voluntarii și beneficiarii, cu privire la posibilitățile de implicare a grupurilor vulnerabile, etc.;
- Faceți un rezumat al analizei de nevoi, prezentându-le în formă concisă;
- Comparați rezultatul cu altele din programe de voluntariat similare, însă implementate în circumstanțe diferite;



### ***Construiți o viziune cu privire la implicarea voluntarilor vulnerabili în activitățile organizației***

- Dezvoltați un set de afirmații (și în format scris) care ilustrează filozofia organizației cu privire la implicarea voluntarilor vulnerabili în activitățile implementate;
- Identificați valorile fundamentale care ghidează și orientează programul de voluntariat, de exemplu, diversitatea, auto-determinarea, respectul mutual, confidențialitatea, etc.;
- Stabiliți tipurile de activități prin care va fi realizată viziunea programului de voluntariat;
- Luați în considerare varietatea metodelor prin care un voluntar poate participa la activitățile organizației, incluzând implementarea independentă a activităților, asistența tehnică, atragerea resurselor, etc.

### ***Redactați obiectivele și scopurile programului de voluntariat***

- Utilizând informațiile din analiza de nevoi, stabiliți scopurile programului de voluntariat pe termen scurt și lung;
- Stabiliți metodele de evaluare pe baza criteriilor de eficiență măsurate pentru activitatea voluntarilor;
- Evaluați dacă obiectivele și scopurile sunt realizabile pentru voluntarii vulnerabili;
- Verificați scopurile și obiectivele și integrați-le în politicile generale ale organizației.

### ***Stabiliți sarcini pentru voluntari***

- Alocați activități individuale voluntarilor, fără a uita să le bazați pe analiza de nevoi a organizației, pe nevoile voluntarilor vulnerabili, pe capacitățile lor și pe obiectivele programului;
- Colaborați cu colegii de echipă la crearea fișelor de post pentru voluntarii vulnerabili;
- Scrieți fișele de post pentru voluntarii vulnerabili care se vor implica;



- Periodic, verificați fișele de post, împreună cu voluntarii și cu cei direct implicați în lucrul cu ei, actualizându-le în funcție de nevoi.

### ***Stabiliți politici și proceduri***

- Verificați politicile și procedurile organizației; consultați administrația cu privire la regulile și regulamentele privind voluntarii și activitatea lor;
- Asigurați-vă că procedurile pentru implicarea voluntarilor din grupurile vulnerabile există;
- Decideți care sunt politicile de voluntariat și procedurile, conform activității lor particulare;
- Scrieți un manual sau un dosar de proces în lucrul cu voluntarii, care poate fi ușor de accesat.

### ***Suțineți voluntarii***

- Apărați opinia voluntarilor vulnerabili în organizație;
- Informați membrii organizației cu privire la nevoile individuale ale voluntarilor, dacă există;
- Asigurați-vă că există susținere pentru voluntarii vulnerabili activi în organizație;
- Luați poziție cu privire la problemele voluntarilor, atât în organizație cât și în afara ei;
- Facilitați accesul la spațiile, mobilierul, echipamentul și resursele necesare, de care voluntarii ar putea avea nevoie.

### ***Administrați resursele materiale***

- Stabiliți care sunt materialele necesare și bugetul pentru implementarea programului;
- Comunicați și discutați în permanență cu departamentul administrativ-financiar;
- Definiți o metodologie de rambursare a cheltuielilor voluntarilor: ce cheltuieli sunt rambursabile, sau orice alte proceduri financiare care pot implica voluntarii;
- Analizați nevoile financiare conectate în mod specific cu implicarea voluntarilor vulnerabili în activități; de exemplu, susținere suplimentară, mentorat pentru voluntarii vulnerabili, accesibilizarea anumitor zone, adaptarea anumitor materiale și unelte, asistență specială, etc.;



- Stabiliți spațiile precise în care voluntarii își vor desfășura activitățile;
- Dezvoltați activități de colectare de fonduri pentru programele de voluntariat;

### ***Inițiați proiecte noi***

- Luați parte la programul organizațional intern pentru începerea proiectelor noi și asigurarea implicării voluntariatului în aceste proiecte viitoare;
- Adunați idei de noi modalități de implicare a voluntarilor vulnerabili și pentru extinderea programelor existente;
- Propuneți și justificați aceste idei;
- Inițiați proiecte-pilot pentru testarea ideilor.

### ***Dezvoltați abilităților profesionale***

- Citiți cărți scrise de experți în domeniul voluntariatului;
- Participați la conferințe și ateliere cu privire la subiecte legate de voluntariat;
- Încercați să dezvoltați competențe de management al voluntarilor;
- Încercați să dezvoltați competențe în lucrul cu persoane vulnerabile;
- Interacționați cu alți directori de programe care implică voluntari vulnerabili, pentru inițierea unui schimb de idei.





## 2. Recrutarea voluntarilor

### *Plănuți strategii de recrutare*

- Identificați tipul necesar de voluntari și abilitățile pentru fiecare activitate;
- Faceți o listă de locuri în care voluntarii pot fi recrutați, pentru fiecare activitate, conform particularităților;
- Solicitați sugestii colegilor, beneficiarilor, prietenilor, cunoștințelor;
- Asigurați-vă că strategia de recrutare și implementarea sa sunt facile și voluntarilor vulnerabili;

### *Creați materialele necesare recrutării*

- Scrieți slogane atractive, creați designul grafic pentru postere, anunțuri online, fluturași, scrisori, flyere, etc.;
- Lucrați cu un designer/artist grafic (voluntar sau nu) pentru a crea designul grafic al materialelor;
- Scrieți și trimiteți comunicate de presă;
- Asigurați-vă că materialele și mesajele sunt adaptate capacității voluntarilor din grupurile vulnerabile;
- Asigurați-vă că aspectele legate de siguranță și protecție pentru voluntarii vulnerabili sunt specificate;

### *Direcționați eforturile în timpul procesului de recrutare*

- Mențineți contactul permanent cu sursele potențiale pentru voluntari (de exemplu școli, școli speciale, universități, diverse departamente ale unei facultăți, grupuri civice, asociații, etc.);
- Asigurați-vă că materialele publice distribuite de membrii organizației menționează șansa de a face voluntariat;
- Mobilizați voluntarii pentru găsirea și abordarea altor voluntari potențiali.



### 3. Selectarea voluntarilor

#### ***Pregătiți-vă pentru voluntari noi***

- Redactați formulare de candidatură pentru a fi completate de voluntari - ar trebui să includă informații-cheie despre voluntari și nevoile specifice ale voluntarilor vulnerabili;
- Informați persoana de contact principală (de asemenea recepționistul, dacă este nevoie) cu privire la recrutare, pentru că pot oferi informații celor care le solicită;
- Pregătiți conceptul general al interviului - creați ghidul de interviu;

#### ***Realizați interviurile***

- Planificați interviurile cu toți voluntarii potențiali;
- Primiți și citiți formularele de candidatură;
- Prezentați diversele activități oferite folosindu-le fișele de post și discutați așteptările organizației cu privire la implementarea activităților, precum și așteptările voluntarilor;

#### ***Selecția***

- Creați o procedură de selecție;
- Creați un proces pentru cazul în care voluntarul este suficient de pregătit pentru o activitate (de ex. training, training on-the-job, perioadă de probă);
- Numiți voluntari adecvați pentru implementarea diverselor activități - luați în considerare capacitatea și necesitățile fiecărei persoane;
- Organizați mai multe sesiuni de selecție;
- Luați decizia finală privind voluntarii și stabiliți data pentru începerea activității de voluntariat.



## 4. Orientarea și formarea voluntarilor

### ***Dezvoltați un program de orientare pentru toți voluntarii, indiferent de activitatea în care vor fi implicați***

- Organizați agenda și un tur de prezentare pentru voluntari, pentru a se obișnui cu mediul de lucru;
- Pregătiți materialele informative pentru voluntari;
- Plănuțiți și coordonați sesiuni informative, în funcție de necesități;
- Adaptați materialele de prezentare ale organizației la necesitățile voluntarilor vulnerabili (de exemplu, materiale audio pentru voluntarii cu deficiențe de vedere, etc.).

### ***Oferiți susținere colegilor pentru lucrul cu voluntarii***

- Identificați nevoile de asistență ale colegilor cu privire la lucrul cu voluntarii;
- Discutați cu fiecare coleg care pare indecis față de lucrul cu voluntarii și încercați să identificați motivele sale și să înțelegeți situația; oferiți consultanță;
- Oferiți colegilor din organizație seminarii regulate cu privire la subiectul managementului de voluntari, la voluntarii vulnerabili, dar și la rezultatele programului de voluntariat.

### ***Creați planul inițial de formare***

- Evaluați necesitățile de formare ale voluntarilor, incluzând cele ale voluntarilor vulnerabili;
- Lucrați cu supervisorii activităților de voluntariat pentru a crea o formare specifică legată de activități;
- Asigurați-vă că fiecare voluntar beneficiază de training, dacă este necesar;
- Implicați voluntari mai experimentați să asiste și să ghideze voluntarii noi;



### ***Pregătiți documentele necesare pentru formarea voluntarilor***

- Colectați informații relevante pentru a le include în manual;
- Verificați și adaptați manualele de formare;
- Discutați potențialul conținut cu voluntarii mai noi și mai vechi din organizație;
- Scrieți manualul de formare!

## **5. Supervizarea voluntarilor**

### ***Supervizare directă***

- Organizați întâlniri regulate pentru managementul voluntarilor cu personalul organizației;
- Oferiți voluntarilor șansa să ia parte la întâlniri individuale;
- Stabiliți/revizuiți programul/orarul;
- Oferiți răspunsuri la diverse întrebări;
- Discutați/analizați progresul voluntarilor;
- Clarificați și soluționați problemele;
- Oferiți consultanță/expertiză pentru implementarea eficientă a activităților;
- Oferiți feedback pentru situațiile pozitive (aprecieri, etc.) sau pentru cele negative;
- Oferiți sprijin emoțional;
- Semnalizați erorile;
- Păstrați contactul cu voluntarii și în afara orelor de lucru;
- Rămâneți în contact cu orice altă persoană direct implicată în programul de voluntariat;
- Încercați să soluționați posibilele dispute între voluntari și angajați, între voluntarii mai noi și mai vechi, sau între voluntari;
- Fiți un model de conduită profesională;
- Stabiliți planuri de evaluare pentru voluntari;
- Rămâneți disponibil(ă) pentru fiecare voluntar sau angajat!

### ***Supervizare indirectă***

- Monitorizați felul în care voluntarii vulnerabili sunt implicați și dacă voluntariatul este în concordanță cu capacitatea și abilităților lor;
- Asigurați-vă că supervisorii sunt accesibili pentru voluntari și că mențin contactul cu ei în funcție de programul reciproc agreed.

### ***Evaluați performanța individuală a voluntarilor***

- Dezvoltați un plan de evaluare regulat al progresului, reușitelor, precum și punctelor slabe ale voluntarilor;
- Antrenați colegii de echipă să organizeze evaluări periodice într-un mod constructiv, cu fiecare dintre voluntarii cu care lucrează;
- Revizuiți toate rapoartele de evaluare;
- Oferiți voluntarilor instrumente de auto-evaluare.



## 6. Monitorizarea voluntarilor

### *Dovezi*

- Decideți care sunt datele necesare pentru managementul de proiect, managementul de risc, și managementul activității de voluntariat;
- Creați unelte pentru monitorizarea activității de voluntariat;
- Antrenați voluntarii să ofere date precise și actualizate;
- Calculați valoarea muncii de voluntariat, în raport cu salariul minim oficial;
- Utilizați datele obținute în planificarea proiectelor și în procesul de management;

## 7. Motivarea voluntarilor

### *Asigurați-vă că voluntarii sunt motivați și apreciați*

- Promovați o atmosferă primitoare în organizație;
- Identificați factorii motivați individuali ai voluntarilor și încercați să vă adaptați strategia de motivare la aceștia;
- Organizați evenimente de motivare a voluntarilor (petreceri, activități în natură, picnicuri, etc.);
- Inițiați acțiuni/activități motivaționale pentru voluntari (felicități de ziua de naștere, felicitări de sezon, oportunități de formare, etc.);
- Sugerați metode în care colegii din organizație își pot arăta aprecierea zilnică față de voluntari și activitățile lor;
- Stabiliți o cale prin care voluntarii să își poată exprima neînțelegerile și pot oferi sugestii;
- Prezentați activități de voluntariat dezvoltate de voluntarii vulnerabili;
- Promovați comunicarea eficientă între toți cei implicați în voluntariat.



## 8. Recunoașterea meritelor voluntarilor

### *Coordonați activitățile de recunoaștere*

- Planificați activități de recunoaștere formală pentru toți voluntarii, indiferent de activitatea în care sunt implicați;
- Organizați activități de recunoaștere pentru voluntarii vulnerabili, oferind astfel modele de implicare pentru alte persoane, în situații similare de vulnerabilitate;
- Identificați voluntarii care merită recunoaștere specială;
- Scrieți scrisori de recomandare pentru voluntari, dacă le solicită;
- Implicați reprezentanții oficiali ai organizațiilor în procesul de recunoaștere;
- Asigurați-vă că există o apreciere informală permanentă a voluntarilor.

## 9. Evaluarea voluntarilor și a programului de voluntariat

### *Coordonați evaluări regulate ale programului de voluntariat*

- Stabiliți un plan pentru evaluarea programului; formați o echipă de evaluatori;
- Solicitați-le tuturor celor implicați în programul de voluntariat să colaboreze;
- Analizați datele și concepeți un plan de acțiune pe baza evaluării;
- Rămâneți informați cu privire la progresul fiecărei zone de program;
- Monitorizați cu atenție programele pilot; revizuiți-le când este necesar.

### *Evaluarea voluntarilor*

- Creați instrumente pentru evaluarea voluntarilor;
- Coordonați interviuri pentru încheierea activității cu toți voluntarii care părăsesc organizația, indiferent de motive; solicitați sugestii cu privire la program;

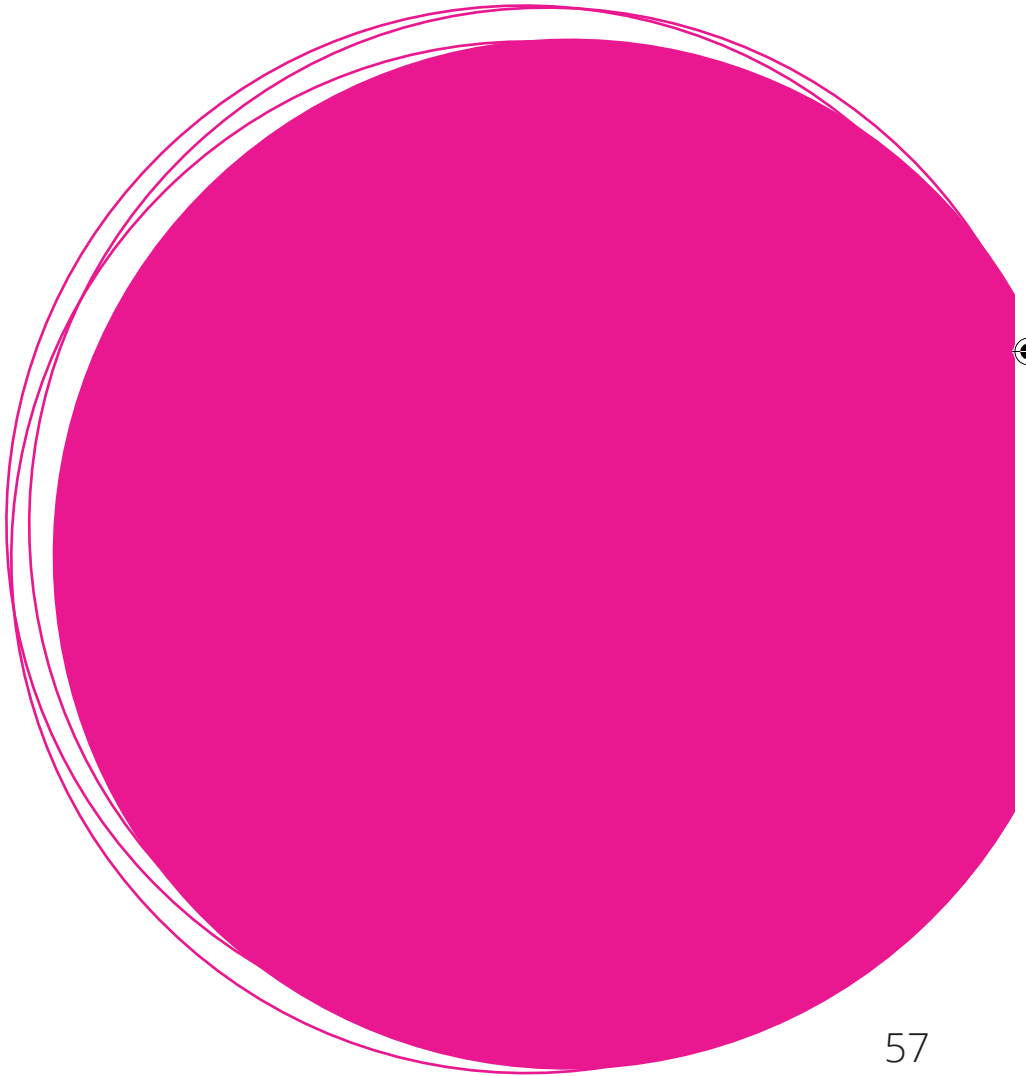
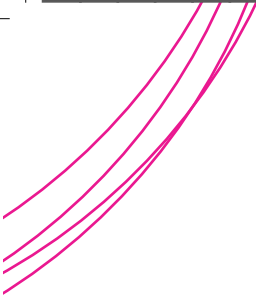


- Oferiți oportunitatea de a discuta ideile voluntarilor și propunerile de program noi de voluntariat care vor implica voluntarii vulnerabili, ca și pe ceilalți.

## Resurse

- „Pot fi voluntar” - Un ghid de implicare a tinerilor cu dizabilități ca voluntari;
- „Conexiuni voluntare” - Crearea unui mediu incluziv și accesibil;
- „Asistență UE pentru voluntari” - Standarde minime în managementul voluntarilor pentru organizații gazdă”;
- Voluntariat incluziv. Recomandări pentru coordonatorii de voluntari cu privire la dezvoltarea unui program de voluntariat mai incluziv. Voluntariatul, unealtă pentru incluziune: 2015.
- Management de voluntariat, model în 9 etape. Dezvoltarea instituțională a organizațiilor care lucrează cu voluntari, proiect 2008-2009.
- Standarde de calitate pentru manageri de voluntari. Wake-up call: Proiectul privind rolul managerului de voluntari 2016.





57





**PARTEA III.**

**Mediu de susținere pentru  
voluntariatul incluziv**

*Jelena Kamenko*

## Introducere

Un mediu de susținere este una dintre condițiile pentru dezvoltarea voluntariatului incluziv. Contribuie la realizarea și crearea atitudinilor și procedurilor, precum și angajamentului diverșilor actori relevanți pentru dezvoltarea conceptului de voluntariat incluziv, concepând astfel cele mai bune practici pentru experiențele celor excluși social, mai ales tineri.

Ce înseamnă un mediu de susținere? Când discutăm despre voluntariatul incluziv, un mediu de susținere presupune elementele esențiale relevante pentru dezvoltarea voluntariatului incluziv și cele mai bune practici, cum ar fi politicile de implementare, acceptarea socială, oferirea de educație și empowerment, crearea unei infrastructuri de susținere, cooperarea actorilor-cheie, susținerea financiară pentru programe, etc. Toate aceste condiții trebuie îndeplinite pentru a crea un mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv, care va avea un impact pozitiv asupra celor excluși social care participă în programe de voluntariat incluziv și asupra celor care îi susține și oferă aceste programe. (Kamenko, Kovacevic, Sehic Relic, 2016)

În paginile anterioare ale acestui ghid se vorbește mult despre voluntarii tineri care provin din grupuri excluse social, precum și despre organizațiile gazdă de voluntari care dezvoltă programe incluzive. Prin urmare, în această secțiune, vom sublinia importanța cooperării diverșilor actori relevanți pentru dezvoltarea conceptului de voluntariat incluziv. Vom aduce și recomandări pentru actorii-cheie privind dezvoltarea voluntariatului incluziv, derivate din experiențele țărilor dezvoltate și ale țărilor parteneriatului nostru (Croatia, România, Slovacia), unde acest concept este destul de nou.



## Importanța cooperării în voluntariatul incluziv

Se știe și este deja dovedit că voluntariatul reduce excluziunea socială și înstrăinarea, și poate da importanță grupurilor excluse social, astfel încât să le permită să și dea și nu doar să primească. Voluntariatul are un impact extrem de pozitiv asupra indivizilor din grupuri excluse social implicați ca voluntari: crește starea de bine psihică și psihologică, creează o rețea socială mai extinsă, sporește oportunitățile de carieră, oferă la rândul său respect de sine și sentimentul de oferire a ceva valoros, ca membru demn al comunității.

Totuși, Haski-Leventhal afirmă, în lucrarea sa (2009), ideea generală că persoanele din grupuri excluse social fac mai puțin voluntariat decât alte persoane. Pentru a face voluntariatul incluziv social, organizațiile de voluntari și autoritățile trebuie să aibă politici și practici proactive. Nu este suficient să se accepte o persoană dintr-un grup exclus social în organizație ca voluntar, ci indivizii din toate populațiile și mediile sociale ar trebui să aibă oportunități egale de a fi implicați în voluntariat. Astfel, este necesară implicarea proactivă a tuturor segmentelor sociale, inclusiv a tinerilor, persoanelor vârstnice și tuturor celorlalte grupuri excluse social, care aparțin minorităților. Oportunitățile pentru activități de voluntariat de a facilita participarea acestor grupuri care au puțin acces sau deloc la beneficiile implicării în voluntariat trebuie create. Iar acest lucru trebuie făcut pentru toate tipurile și formele de voluntariat. (Haski-Leventhal, 2009) Exceptând aceasta, câteva niveluri ale actorilor care iau decizii (de la nivel local la european, precum și organizațiile de la firul ierbii) și alți actori relevanți trebuie să participe la crearea politicilor de includere și a infrastructurii sustenabile pentru dezvoltarea unui concept de voluntariat incluziv.

Pentru a dezvolta integral conceptul voluntariatului incluziv și a folosi potențialul de voluntariat în reducerea excluderii și alienării sociale, cooperarea la toate nivelurile este esențială. Toată lumea are timp și resurse intelectuale limitate, astfel încât cooperarea poate spori eficiența, precum și maximiza posibilitatea competențelor și succesului. Doar prin cooperare, putem permite oamenilor și grupurilor să lucreze împreună, pentru a atinge



un țel comun, sau pentru a beneficia reciproc și a folosi toate resursele posibile într-un mod eficient, pentru a dezvolta voluntariatul incluziv.

Conform Haski-Leventhal (2009), voluntariatul incluziv este abordat prin diverse acțiuni. Înainte de plasarea voluntarilor în organizațiile gazdă, există câteva pre-condiții care trebuie îndeplinite pentru a crea un mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv:

- organizați acțiuni și luați măsuri pentru a îmbunătăți contextul și statutul voluntariatului incluziv la toate nivelurile;
- susțineți organizațiile facilitatoare;
- încurajați voluntariatului în rândul grupurilor excluse social;
- creșteți și extindeți furnizarea programelor de voluntariat adecvate și pozițiile pentru voluntarii care provin din grupuri excluse social, mai ales tineri;
- încurajați organizațiile de voluntari să recruteze voluntari din grupurile excluse social;
- promovați colaborarea între guvernanți, sectorul public și cel privat.

Doar susținerea structurată și abordarea diversilor actori care colaborează și cooperează poate crea un mediu permisiv și de susținere pentru voluntariatul incluziv.

### **Schemă de cooperare a diversilor actori**

În inima incluziunii se află recunoașterea abilităților, și nu a dizabilităților, indivizilor. Necesită o abordare deschisă și flexibilă. Guvernării, organizațiile societății civile și sectorul public sunt toate capabile de identificarea proactivă a grupurilor excluse, împreună cu alte segmente ale societății, pentru a le implica în voluntariat. Dar nu sunt doar capabile de identificare, ci și de susținere a voluntariatului incluziv în diverse moduri.



Se pot face multe lucruri. De exemplu, autoritățile (naționale, locale, dar și instituțiile UE) pot include voluntariatul în politicile privind incluziunea, și pot crea cadre europene, naționale sau locale (politici/strategii) pentru dezvoltarea voluntariatului în general, dar și cu privire la voluntariatul incluziv, micro-politicile voluntariatului, și macro-politicile pentru lupta contra excluziunii sociale trebuie să lucreze împreună, etc.

Rețelele de persoane și organizații (organizații de advocacy și servicii sociale, centre de voluntariat) sau instituțiile (școlile speciale, centrele de asistență socială sau serviciile de recrutare), care sunt deja implicate în lucrul cu diverse grupuri excluse social, pot promova voluntariatul în rândul acestor grupuri și le pot ajuta în identificarea, motivarea, dar și educarea potențialilor voluntari.

**ȘCOLI SPECIALE/  
școli pentru  
copii și tineri  
cu nevoi  
speciale**

**INSTITUȚII UE**

**ORGANIZAȚII  
DE ADVOCACY  
ȘI SERVICII  
SOCIALE**

**SERVICII  
DE ANGAJARE**

**CENTRE  
DE VOLUNTARIAT**

**GUVERNĂRI  
NAȚIONALE/  
LOCALE**

Tipurile de organizații menționate anterior creează o rețea de organizații parteneri sau actori care pot asigura un mediu de susținere pentru dezvoltarea voluntariatului incluziv. Cooperarea și susținerea lor vor garanta o abordare mai eficientă, mai de succes și mai structurată a voluntariatului incluziv. Fiecare organizație poate face ceva pentru a susține dezvoltarea voluntariatului incluziv și are un rol important în domeniu. Astfel, în următoarele pagini, vom prezenta privirea de ansamblu a funcțiilor acestor actori, precum și câteva recomandări privind ce se poate face sau îmbunătăți pentru a crea un mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv.



## Rolul diverșilor actori în implicarea grupurilor vulnerabile

### 1. Centre de voluntariat

Centrele de voluntariat sunt organizații ale societății civile care promovează voluntariatul, permit dezvoltarea activităților de voluntariat la nivel local, regional și național, furnizează educația în domeniul voluntariatului, potrivesc cetățenii interesați de voluntariat cu organizațiile care găzduiesc voluntari, scriu literatură relevantă și publicații în domeniu, fac cercetare în domeniu. Pe lângă acestea, multe centre de voluntariat dezvoltă diverse zone de voluntariat în comunitate. Una dintre acestea este voluntariatul incluziv. (Volonterski centar Osijek, 2011)

În calitate de centre de resurse pentru voluntariat în comunități, centrele de voluntariat joacă un rol important și în dezvoltarea unui mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv. Rolul lor este vizibil în:

#### a) Promovarea conceptului de voluntariat incluziv

Centrele de voluntariat sunt unele dintre primele organizații care au recunoscut potențialul voluntariatului pentru incluziunea socială, și astfel au promovat conceptul voluntariatului incluziv.

Ca organizații care creează rețele și sinergii și lucrează în parteneriate cu alte organizații în comunitate, centrele de voluntariat au potențialul de a atinge organizațiile care reprezintă persoanele excluse social, și împreună cu ele, promovează și se asigură că voluntariatul este bun pentru toți și că fiecare are potențialul și abilitatea de a contribui în comunitate, în funcție de abilități.

În multe țări, centrele de voluntariat au încurajat, prin advocacy, actorii care iau decizii să creeze un mediu legal pentru participarea



activă a persoanelor excluse social. De asemenea, prin experiența lor în domeniu, centrele de voluntariat pot furniza actorilor care iau decizii dovezi ale beneficiilor voluntariatului incluziv.

### **b) Promovarea conceptului de voluntariat incluziv**

În unele țări, conceptul de voluntariat incluziv este destul de nou. Multe persoane, dar și organizații, nu înțeleg ce înseamnă. Astfel, rolul centrelor de voluntari este de a promova acest concept, de a promova nu doar voluntariatul pentru persoanele excluse social, dar și cel efectuat de cei excluși social.

Cei excluși social, mai ales tinerii, pot avea multe întrebări cu privire la voluntariat și pot avea și noțiuni preconcepute/eronate despre ce poate însemna participarea. Prin promovarea voluntariatului incluziv, motivele pentru care persoanele ar trebui să participe, beneficiile asociate cu voluntariatul, și gama de oportunități și de alegeri disponibile, persoanele excluse social pot vedea beneficiile voluntariatului și își pot înțelege opțiunile și alegerile.

Ca organizații care cunosc foarte bine situația în comunitățile lor, centrele de voluntariat pot colecta și schimba exemple de bună practică în voluntariatul incluziv, și pot comunica publicului larg importanța voluntariatului în domeniul combaterii excluziunii sociale.

### **c) Identificarea potențialilor voluntari și a programelor de voluntariat incluziv**

Centrele de voluntariat, ca organizații deschise tuturor cetățenilor interesați de voluntariat, pot ajuta de asemenea la identificarea potențialilor voluntari din grupuri excluse social, care candidează pentru voluntariat, fie prin contact direct cu voluntarii (interviu la candidatură directă), fie prin bazele sale de date care conțin informații relevante.





De asemenea, prin serviciul de informații al centrelor de voluntariat în care organizațiile de voluntari își folosesc programele și posibilitățile de voluntariat, centrele pot identifica posturi potrivite pentru voluntarii excluși social, precum și potențialul de dezvoltare al programelor de voluntariat incluziv.

#### **d) Educarea voluntarilor și organizațiilor care găzduiesc voluntari**

Una dintre activitățile de bază ale centrelor de voluntariat este educarea cetățenilor interesați de voluntariat, precum și a coordonatorilor și organizațiilor cu privire la managementul voluntarilor. Multe centre de voluntariat pot oferi și training în domeniul voluntariatului incluziv.

Centrele de voluntariat pot implica și educa tineri excluși social, pentru a obține informații, aptitudini, și cunoștințe utile cu privire la implicarea în activități de voluntariat. Această educație oferă fiecăruia suficiente informații pentru o experiență de voluntariat eficientă și fructuoasă, și permite persoanelor care sunt excluse social să participe la voluntariat.

Pe de altă parte, centrele de voluntari pot oferi educație organizațiilor care primesc voluntari, cu privire la crearea unor programe de voluntariat incluziv eficiente, precum și la particularitățile lucrului cu grupuri excluse social.

#### **e) Potrivirea voluntarilor din grupuri excluse social cu oportunitățile de voluntariat**

Prin colectarea de informații relevante, cerere și ofertă cu privire la voluntariatul incluziv, centrele de voluntari pot fi de mare folos în potrivirea intereselor și motivației indivizilor pentru voluntariat cu posibilitățile de voluntariat în comunitate.

Centrele de voluntariat îi pot ajuta pe tinerii excluși social să își identifice necesitățile și preferințele și să selecteze opțiunile cele mai potrivite. Odată stabilită structura organizațională



și angajamentul în materie de timp care se potrivește cel mai bine cu preferințele, tinerii vor putea identifica mai ușor o organizație care le întrunește criteriile. După discutarea beneficiilor, oportunităților și barierelor de care se va ține cont în proces, centrele de voluntariat pot începe să asiste tinerii în găsirea și asigurarea unei potriviri care să le întrunească scopurile.

#### **f) Oferirea de susținere voluntarilor și organizațiilor care implică voluntari din grupuri excluse social**

În general, centrele de voluntari ar trebui să creeze baza pentru o potrivire de succes, construind încredere și comunicare cu tânărul și încurajându-l să-și exprime părerea. Oferirea de susținere continuă va face mai independente persoanele din medii excluse din participarea la voluntariat.

În plus, ca organizații care oferă consultanță organizațiilor cu voluntari, centrele de voluntariat pot susține prin consilierea și asistarea acestora să depășească provocările privind voluntariatul incluziv. Susținerea poate fi oferită și prin crearea și dezvoltarea unor programe de voluntariat incluziv eficiente.

#### **g) Susținerea în identificarea competențelor dobândite prin voluntariat**

Centrele de voluntariat joacă un rol semnificativ în recunoașterea și sublinierea potențialului voluntariatului în învățarea abilităților și competențelor, dar și în creșterea șanselor de angajare. Astfel, ele pot ajuta și ghida organizațiile și voluntarii prin procesul de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat, cu scopul de a crea certificate de competențe care pot îmbunătăți șansele de angajare ale voluntarilor și CV-urile acestora.



## 2. Organizații de advocacy și organizații active în domeniul social

Organizațiile de advocacy și organizațiile care lucrează în domeniul social includ în principal organizațiile care sunt deja active în lucrul cu diverse grupe excluse social, cum ar fi rețele de persoane sau organizații care oferă susținere sau servicii și oferă advocacy pentru drepturile diverselor grupuri excluse social. Dar și instituțiile publice, cum ar fi centrele pentru asistență socială și organizațiile similare, în care persoanele excluse social își pot exercita drepturile.

Asemenea organizații joacă un rol important, în special în încurajarea persoanelor excluse social să facă voluntariat, și astfel deschid noi perspective pentru incluziunea socială. Aceste organizații pot fi angajate în următoarele acțiuni, în funcție de sugestiile de la CEV (2010) și Volonterski centar Osijek (2011):

- a) creșterea contribuției voluntarilor pentru promovarea incluziunii sociale, empowerment și voluntariat al grupurilor excluse social;
- b) dezvoltarea programelor de voluntariat care oferă oportunitatea beneficiarilor de a participa activ în voluntariat și de a trece de la rolul beneficiarului la rolul voluntarului;
- c) promovarea exemplelor bunelor practici, și astfel motivarea altora de a implica voluntarii din grupuri excluse sociale, sau de a-i motiva să facă voluntariat;



- d) întărirea vocii voluntarilor în dezvoltarea comunităților lor;
- e) susținerea unei abordări democratice care permite participarea grupurilor excluse social la voluntariat;
- f) angajarea în parteneriate cu alte ONG-uri și centre de voluntariat, pentru programe de susținere care să combată excluziunea socială în comunități.

### **3. Școli speciale/ școli pentru copii și tineri cu nevoi speciale**

Școlile speciale pentru copii și tineri cu nevoi speciale pot juca un rol semnificativ în încurajarea tinerilor excluși social să facă voluntariat. Ca organizații cu scop educațional, ele pot:

- a) promova conceptului de voluntariat incluziv;
- b) promova voluntariatul ca unealtă valoroasă pentru incluziunea socială;
- c) încorporează voluntariatul în curriculum-ul școlar, și astfel pot prezenta tinerilor potențialul pe care voluntariatul îl are pentru incluziunea socială, ca și pentru dobândirea de competențe relevante pentru viață și piața muncii;
- d) dezvoltarea programelor de voluntariat incluziv și implicarea tinerilor excluși social ca voluntari, din primele faze;
- e) crearea unui parteneriat cu organizații comunitare și tineri excluși social, direcționarea tinerilor excluși social spre voluntariatul în comunitate.

### **4. Servicii de angajare**

Serviciile de angajare, ca agenții spre care oamenii se îndreaptă când întrebă de experiențele lor de muncă, pot reprezenta resurse valoroase și actori relevanți pentru dezvoltarea



voluntariatului incluziv (Volonterski centar Osijek, 2011). Fiindcă ele păstrează baze de date și evidențe ale diverselor persoane care aplică pentru un job, inclusiv ale persoanelor din grupurile excluse social, pot face următoarele:

- a) oferi grupurilor excluse social informații relevante cu privire la voluntariat, ca una dintre modalitățile și posibilitățile de dobândire a competențelor care poate fi util pentru căutarea mai facilă și mai rapidă, dar și poate contribui ulterior la performanțe de lucru mai bune;
- b) crearea de puncte de informații cu privire la voluntariat și de contacte ale organizațiilor relevante care se ocupă de programe de voluntariat incluziv;
- c) direcționarea persoanelor din grupurile excluse social spre centrele de voluntariat și alte organizații relevante care dezvoltă programe de voluntariat incluziv;
- d) crearea unui parteneriat cu organizațiile non-profit, pentru a dezvolta programe de voluntariat incluziv, conform nevoilor celor excluși social, și încurajarea lor spre voluntariat;
- e) promovarea voluntariatului incluziv și dobândirea competențelor prin voluntariat către angajați.

## **5. Guvernări statale/naționale și locale, precum și organizații guvernamentale**

În funcție de nivelul de centralizare sau de structura organizațională a statului, autoritățile locale/statale, ca și organizațiile guvernamentale, sunt actori-cheie în asigurarea unui mediu de susținere pentru voluntariatul incluziv. Au puterea unică de a promova voluntariatul incluziv prin legislația care crește dorința cetățenilor de a face voluntariat, de a face voluntariatul mai incluziv din punct de vedere social prin susținerea organizațiilor care se concentrează pe această relație reciprocă, și de a îmbunătăți



accesibilitatea organizațiilor de voluntari către potențialii voluntari, mai ales pentru cei care sunt excluși social, prin susținerea oferită acestor organizații.

Rolul lor este vizibil în mai multe domenii, și dincolo de el, vă prezentăm câteva recomandări încorporate în raportul de conferință CEV, „Voluntariatul ca metodă de empowerment și incluziune socială - O punte între anii europeni 2010 și 2011 (2010)”, cu privire la ce se poate face pentru susținerea voluntariatului incluziv:

a) acțiuni de îmbunătățire a stării generale a voluntariatului incluziv:

- adoptarea unei strategii naționale pentru voluntariat, care cuprinde măsuri și acțiuni dedicate dezvoltării conceptului de voluntariat incluziv și mediu de susținere;
- introducerea legilor privind voluntariatul, care să recunoască voluntariatul incluziv, să încurajeze persoanele să înceapă să fie voluntari, și să detalieze drepturile voluntarilor;
- promovarea standardelor de calitate în programele de voluntariat, inclusiv incluziunea;
- recunoașterea voluntariatului incluziv în public;
- acordarea publică de premii voluntarilor din grupuri excluse social și programe de voluntariat incluziv;
- crearea unei campanii publice în mass media, pentru a mulțumi voluntarilor și a-i încuraja și pe alții să se alăture.

b) luarea de măsuri pentru încurajarea și facilitarea voluntariatului incluziv:

- crearea unui comitet care să sugereze metode de promovare a voluntariatului, mai ales în grupurile excluse social;
- susținerea dezvoltării infrastructurii adecvate pentru voluntariatul incluziv;
- furnizarea de informații cu privire la oportunitățile de voluntariat pentru toți, posibil pentru centrele



de voluntariat;

- oferirea de susținere financiară și în natură organizațiilor care lucrează cu voluntari, pentru ca ele să își poată susține voluntarii.

c) încurajarea voluntariatului de către grupurile excluse social:

- dezvoltarea unei campanii de conștientizare destinate grupurilor excluse social;
- utilizarea asistenței financiare dedicate organizațiilor non-profit pentru recrutarea celor excluși social în voluntariat.

d) încurajarea organizațiilor de voluntari să recruteze voluntari din grupurile excluse social:

- recunoașterea și răsplătirea organizațiilor de voluntari care sunt incluzive social;
- lucrul cu organizațiile facilitatoare în identificarea și abordarea barierelor în voluntariat, mai ales pentru cei dezavantajați social
- permiterea persoanelor, mai ales din medii excluse social, să facă voluntariat în organizații de servicii publice



## 6. Instituții europene

Instituțiile europene ca actori-cheie pot avea un rol semnificativ în promovarea, crearea de politici și alte procese generale, care creează un mediu de susținere, permisiv, pentru voluntariatul incluziv, însă și în oferirea de recomandări către statele membre pentru dezvoltarea voluntariatului incluziv în mod uniform, în Europa. Raportul conferinței CEV, „Voluntariatul ca metodă de empowerment și incluziune socială - O punte între anii europeni 2010 și 2011 (2010)”, ca și Manifestul pentru voluntariat în Europa (2008) al CEV, sugerează că puterea și rolul lor pot fi vizibile în:

a) Promovarea și normalizarea voluntariatului în zonele de politici, pentru a întruni necesitățile grupurilor excluse social prin:

- Recunoașterea voluntariatului ca drept egal pentru toți, și nu doar ca un instrument;
- Recunoașterea și promovarea impactului și importanței voluntariatului pentru incluziune socială și empowerment al grupurilor excluse social;
- Recunoașterea și sublinierea potențialului voluntariatului incluziv pentru dobândirea de abilități și pentru creșterea șanselor de angajare ale celor excluși social;
- Dezvoltarea programelor de creștere a conștientizării cu privire la voluntariatul împotriva excluziunii sociale;

b) Inițiază un proces de creare a politicilor pentru voluntariat incluziv, la nivel european, prin:

- Promovarea activă a activităților de voluntariat prin politici UE și crearea politicilor care susțin voluntariatul și permit accesul tuturor voluntarilor, mai ales al celor care provin din grupuri excluse social;
- Regândirea politicilor sociale pentru a facilita voluntariatul incluziv;
- Implicarea sistematică a organizațiilor de voluntari și a rețelelor acestora, ca parteneri, în deciziile de creare a politicilor în această zonă;
- Oferirea unui mediu legal încurajator și permisiv, pentru participarea activă a persoanelor care se confruntă cu excluziunea socială;





- Dezvoltarea unui cadru permisiv pentru voluntariat pentru toate statele membre UE în colaborare cu societatea civilă;
- Dezvoltarea ulterioară a uneltelor la nivel european, pentru recunoașterea abilităților obținute prin voluntariat;
- Implementarea continuă a programelor UE care le conferă drepturi celor excluși social prin voluntariat;
- Încurajarea guvernărilor naționale în dezvoltarea politicilor naționale de voluntariat care implică și voluntariatul incluziv (activarea unui mediu legal, infrastructură de voluntariat, standardizarea programelor de voluntariat, etc.);
- Acordarea de fonduri din Fondul Social European și din alte surse relevante, cu scopul de a dezvolta voluntariatul incluziv și de a combate excluziunea socială prin voluntariat;
- Schimbul de experiențe și bune practici în domeniul abordării excluziunii sociale cu guvernele altor țări.

c) Recunoașterea și susținerea organizațiilor care dezvoltă programe de voluntariat incluziv, prin:

- Conferirea unei voci organizațiilor care reprezintă persoanele excluse social, și ascultarea activă;
- Recunoașterea necesității de a susține organizațiile de voluntari, pentru a încuraja voluntariatul de către persoanele care se confruntă cu excluziunea socială, și oferirea de susținere financiară în acest scop;
- Oferirea de susținere pentru programe de voluntariat eficiente și pentru formarea voluntarilor activi în combaterea excluziunii sociale.



## Resurse

- Kamenko, J., Kovačević, M., Šehić Relić, L.: Volontiranje prilika za nove kompetencije – vodič kroz inkluzivno volontiranje za organizatore volontiranja, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2016
- Voluntariat incluziv - Recomandări pentru coordonatorii de voluntari cu privire la dezvoltarea unui program de voluntariat mai incluziv ([www.volunteer.ie](http://www.volunteer.ie))
- Haski-Leventhal, D.: Abordarea dezavantajelor sociale prin voluntariat, The Centre for Social Impact, New South Wales, Australia, 2009
- "Voluntariatul ca metodă de empowerment și incluziune socială - O punte între anii europeni 2010 și 2011", CEV, Bruxelles, Belgia, 2010.
- Manifest pentru voluntariat în Europa, CEV, Bruxelles, Belgia, 2008.
- Raportul de voluntariat la nivel mondial 2011, UN Volunteers, 2011.
- P.A.V.E. – Agenda politicilor de voluntariat în Europa, EYV 2011 Alliance, 2011.
- Volontiranjem do svog mjesta u društvu, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2011.





## **Informații despre proiectul Competent în voluntariat, competent în viață (CIVCIL)**

Această publicație este parte din proiectul internațional CIVCIL condus de parteneri din trei țări europene, în perioada martie 2015 - februarie 2017.

### **Scopurile și activitățile proiectului:**

- includerea persoanelor tinere din grupuri vulnerabile în Croația, România și Slovacia în diverse activități de voluntariat, și astfel integrarea lor în societate,
- recunoașterea competențelor și abilităților dobândite prin voluntariat și creșterea angajabilității tinerilor,
- informarea cu privire la uneltele de recunoaștere și validare a abilităților și competențelor dobândite prin voluntariat deja existente în Europa,
- formarea a 36 de coordonatori de voluntari din toate țările partenere, care vor fi pregătiți ulterior pentru coordonarea voluntarilor tineri din grupuri vulnerabile,
- dezvoltarea materialelor de formare și a unei formări pentru managerii/coordonatorii de voluntari care lucrează cu tinerii din grupuri vulnerabile,
- crearea unui site web, [www.civcil.eu](http://www.civcil.eu), care oferă informații cu privire la uneltele de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în Europa, și
- crearea sau ameliorarea instrumentelor online de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în țările partenere.

Mai multe informații disponibile pe [www.civcil.eu](http://www.civcil.eu).



# **Parteneri și contacte din proiect**





## The Platform of Volunteer Centres and Organisations

Hviezdoslavova 681/119, 90031 Stupava, Slovakia

platforma@dobrovolnickecentra.sk, [www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)

# umb

UNIVERZITA  
MATEJA BELA

V BANSKEJ BYSTRICI

## Universitatea Matej Bel

Národná 12 , 974 01 Banská Bystrica, Slovakia

vicerektor.international@umb.sk, <https://www.umb.sk/en/>



**VOLONTERSKI** centar Osijek

## Centrul de voluntariat Osijek

Lorenza Jagera 12, 31 000 Osijek, Croatia

info@vcos.hr, [www.vcos.hr](http://www.vcos.hr)



## Citizens Democratic Initiative Project

Jozsefa Antala 3, 31300 Beli Manastir, Croatia

projekt.grad@os.t-com.hr, [www.pgdi.hr](http://www.pgdi.hr)



### **Liceul Pedagogic „Gheorghe Șincai”**

Str. Crișan nr. 15/A, Zalău, România

pedagogic\_zalau@yahoo.com, [www.pedagogiczalau.ro](http://www.pedagogiczalau.ro)



### **Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca**

Str. Virgil Fulicea nr. 1, ap. 1 cod poștal: 400022 Cluj-Napoca

cluj@voluntariat.ro, [www.centruldevoluntariat.ro](http://www.centruldevoluntariat.ro)

#### **Titlu:**

Adoptă voluntariatul incluziv!

Recomandări privind metodele de lucru cu tinerii voluntari cu oportunități reduse.

#### **Autoare:**

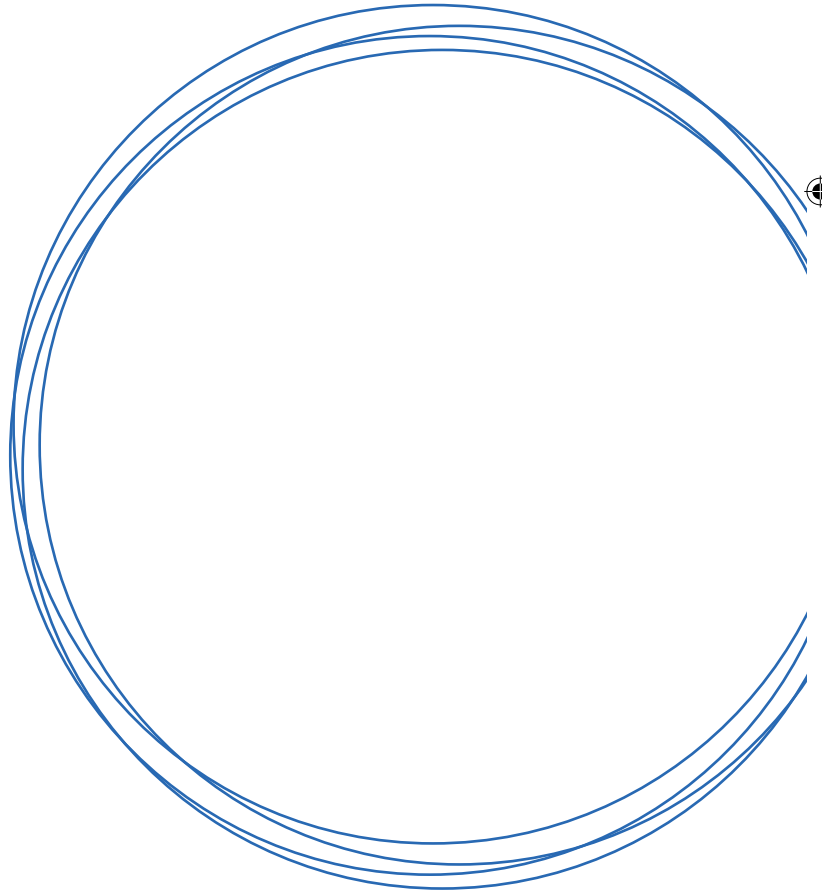
Ioana Maria Bere, Alžbeta Frimmerová, Nicoleta Chiș-Racolța, Jelena Kamenko

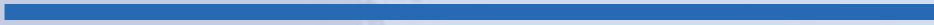
#### **Design grafic:**

Mária Gubányová

**Editor:** The Platform of Volunteer Centres and Organisations

**Loc:** Bratislava





Erasmus+



CIVCIL

COMPETENT IN

volunteering



life

Erasmus+ Programme of the European Union

