



Izobraževanje in kultura  
Mladi v akciji



## **EVS XXL**

Priručnik za koordinatorje Evropske prostovoljne službe



# Program Mladi v akciji



Program Mladi v akciji je program Evropske unije, ki sledi ciljem evropskega sodelovanja na področju mladine. Omogoča finančno podporo projektom neformalnega učenja in mobilnosti mladih, ki prispevajo k ciljem evropskega sodelovanja na področju mladine. Namenjen je mladim v starosti od 15 do 28 let (izjemoma 13–30).

## Prednostna področja

- Evropsko državljanstvo
- Udejstvovanje mladih
- Kulturna raznolikost
- Vključevanje mladih z manj priložnostmi

## Možnosti programa Mladi v akciji

Program s sprejemom projekta omogoča pridobitev finančne podpore za izvedbo projekta.

### Akcija 1 – Mladi za Evropo

**Podakcija 1.1** – Mladinske izmenjave. Mladinska izmenjava je skupen projekt dveh ali več lokalnih skupin mladih iz različnih držav, kar omogoča obravnavo izbrane tematike v širšem evropskem kontekstu.

**Podakcija 1.2** – Mladinske pobude. Mladinska pobuda je inovativen projekt skupine mladih v lokalnem okolju, s katerim želijo udeleženci prispevati k razvoju svoje skupnosti. Omogočeno je tudi mednarodno sodelovanje v mednarodnih projektih.

**Podakcija 1.3** – Projekti mladih za demokracijo. S projekti mladih za demokracijo imajo različni akterji na področju mladine iz vsaj dveh držav možnost, da z medsebojnim sodelovanjem omogočijo ali povečajo vključevanje mladih v upravljanje javnih zadev, zlasti na občinskih ravneh.

### Akcija 2 – Evropska prostovoljna služba (EVS)

Namen akcije je omogočiti prostovoljcu učne izkušnje, s katerimi razvija ali krepi svoje sposobnosti in znanje, ter delo, ki ga opravlja, z namenom prispevati k razvoju gostiteljskega okolja v tujini, kjer se projekt odvija.

### Akcija 3 – Mladi v svetu

Akcija je razdeljena na dve podakciji. Prijavitelji lahko na decentralizirani ravni predlagajo projekte sodelovanja s tako imenovanimi sosednjimi partnerskimi državami.

**Podakcija 3.1** – Sodelovanje s sosednjimi partnerskimi državami Evropske unije. Akcija omogoča sodelovanje skupin mladih in akterjev na področju mladine v projektih

programa MLADI V AKCIJI, ki prihajajo iz sosednjih partnerskih držav (Jugovzhodna Evropa, Vzhodna Evropa in Kavkaz ter sredozemske partnerske države).

### Akcija 4 – Podporni sistemi na področju mladine

Akcija je razdeljena na osem podakcij. Prijavitelji lahko na decentralizirani ravni predlagajo v sprejem projekte usposabljanja in mreženja.

**Podakcija 4.3** – Usposabljanje in mreženje na področju mladinskega dela in organizacij. Podakcija omogoča možnost sprejema podpornih ali razvojnih aktivnosti za vse, ki so dejavni pri mladinskem delu, v prostovoljnih mladinskih organizacijah in organizacijah za mlade.

### Akcija 5 – Podpora evropskemu sodelovanju na področju mladine

Akcija 5 je v celoti namenjena spodbujanju sodelovanja različnih akterjev na področju mladine, mladinskega dela in mladinske politike z namenom doseganja skupnih ciljev ter strukturiranega dialoga v okviru evropskega sodelovanja na področju mladine. Na decentralizirani ravni je mogoče v sprejem predlagati projekte srečanj mladih in odgovornih za mladinsko politiko.

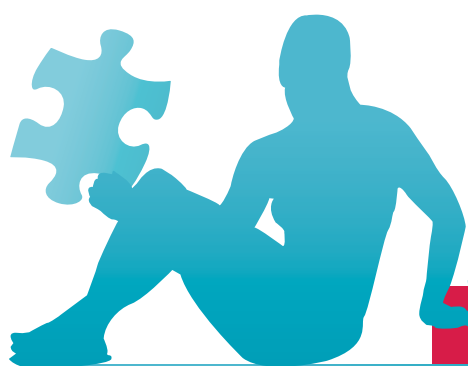
**Podakcija 5.1** – Srečanja mladih in odgovornih za mladinsko politiko. Podakcija podpira sodelovanje, seminarje in strukturiran dialog med mladimi, akterji na področju mladinskega dela in pristojnimi za mladinsko politiko.

### Kdo lahko sodeluje?

Pri projektih lahko sodelujejo različni akterji (organizacije in posamezniki) na področju mladine, vključno z neformalnimi skupinami mladih. Večina projektov, ki jih lahko podpre program MLADI V AKCIJI, zahteva vzpostavitev partnerstva med akterji iz dveh ali več držav.

### Roki za oddajo prijavnice

Za projekte, ki se potegujejo za sprejem na decentralizirani ravni, je vsako leto pet rokov za oddajo prijavnice: 1. februar, 1. april, 1. junij, 1. september in 1. november. Prijavnice se glede na datum začetka projekta pošljejo do ustreznega prijavnega roka. Prijavnice in dodatna navodila so na voljo na spletni strani **www.mva.si**.



# EVS XXL

Priročnik za koordinatorje Evropske prostovoljne službe



**Naslov:** EVS XXL, Priročnik za koordinatorje  
Evropske prostovoljne službe

**Avtorji:** Jasna Magić, Sašo Kronegger,  
Matej Cepin in Tadej Pugelj

**Urednik:** Matej Cepin

**Lektoriranje:** Mihaela Zabukovec

**Oblikovanje:** Lea Gorenšek

**Izdajatelj:** Movit NA Mladina,  
Dunajska cesta 22, 1000 Ljubljana

**Za izdajateja:** Janez Škulj

**Fotografije:** Arhiv Movit NA Mladina

**Tisk:** Bograf d.o.o.

**Naklada:** 500 izvodov  
Maj 2010

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

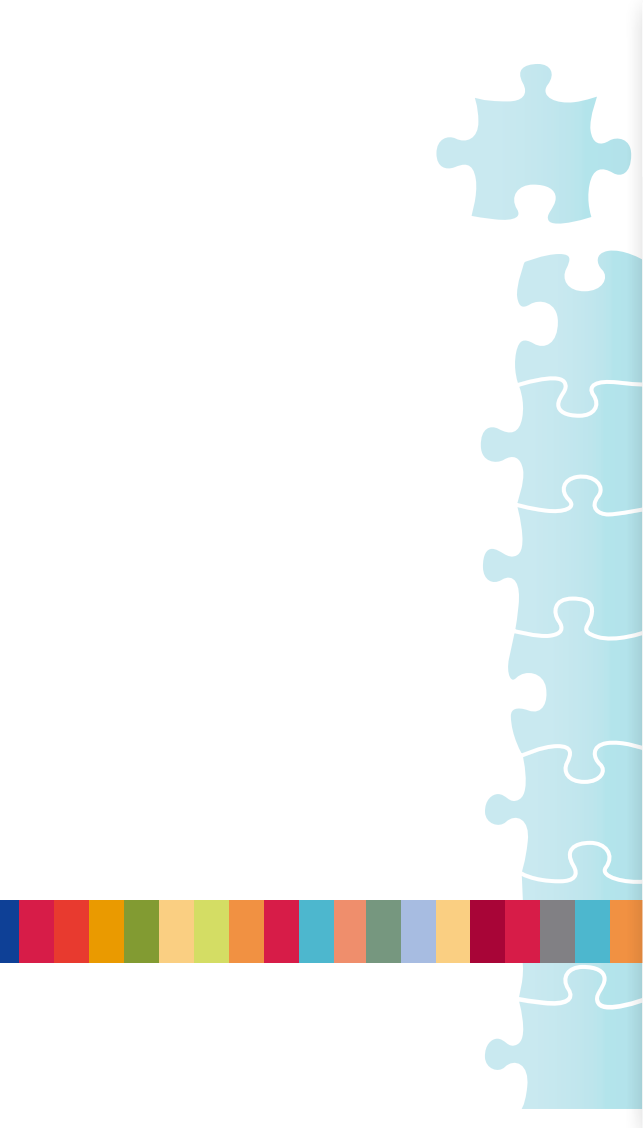
331.578.2-053.6(4)

EVS XXL : Priročnik za koordinatorje Evropske prostovoljne  
službe / [avtorji Jasna Magić ... [et al.]; urednik Matej Cepin  
; fotografije arhiv Movit NA Mladina]. - Ljubljana : Movit NA  
Mladina, 2010

ISBN 978-961-6826-01-3

1. Magić, Jasna 2. Cepin, Matej  
251027456





Uvodna beseda  
Beseda avtorjev

str. 6

str. 8

**1. EVS je lahko ...**

str. 10

**2. Kako se lotiti EVS projekta?**

str. 16

- 2.1 Kaj je EVS projekt in kako poteka?
- 2.2 Priprava organizacije na EVS
- 2.3 Priprava in oblikovanje EVS projekta
- 2.4 Izvedba konkretne aktivnosti
- 2.5 Podpora po vrnitvi
- 2.6 Vloge v EVS projektu

**3. Ne gre vedno vse po maslu ...**

str. 37

**4. Kakovost v EVS projektih  
ali kako se izogniti težavam?**

str. 42

- 4.1 Kaj je organizacijska kultura?
- 4.2 Organizacijska kultura in EVS

**5. V akcijo za spremembe!**

str. 49

- 5.1 Kako se spreminja organizacijska kultura?
- 5.2 Kako doseči mikro spremembo?

**6. Zgodbe o uspehu**

str. 55

## UVODNA BESEDA

Ustvarjanje, vzdrževanje in razvijanje vsega tistega, kar ustvarja neko organizacijsko okolje, sposobno za izvajanje Evropske prostovoljne službe, zagotovo ni stvar ene osebe. Pričakovana postavitve možnosti EVS gostiteljske organizacije ločuje vsaj različne vloge. Ena izmed njih je vloga koordinatorja EVS projekta, na katero – ne pa vedno – verjetno pade največ nalog v zvezi s pripravo in izvajanjem EVS aktivnosti.

Biti EVS organizacija, tako pošiljajoča kot gostiteljska, je predvsem biti člen, ki omogoča prostor učenja. Kajti EVS je predvsem učenje, ki pa se dosega skozi prostovoljne aktivnosti EVS prostovoljca v okolju, ki je drugačen od siceršnjega okolja bivanja EVS prostovoljca. Ravno bivanje v drugačnem kulturnem okolju, vsakodnevne interakcije prostovoljca z okoljem, tako v izvajanju praktičnih nalog v okviru njegovih zadolžitev kot ustvarjanju samostojnega življenja tudi izven siceršnjih zadolžitev v EVS organizaciji, je pomemben učni element. S prepoznavanjem ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja kot pomembnega, a ne edinega polja možnih in zelenih učnih učinkov je vsak EVS projekt še bolj vpet v prostor učenja oziroma postaja akter neformalnega izobraževanja.

V tem kontekstu je včasih zavajajoče poudarjanje prostovoljnega dela. V slovenskem kontekstu je prostovoljno delo še vedno razumljeno predvsem kot delovna pomoč dobri stvari, manj pa je razumljena v kontekstu učenja. V za enkrat še prevladujočem kontekstu razumevanja prostovoljnega dela v Sloveniji učenje ni izključeno, vendar je predvsem stranski, večinoma nenačrtovan, morebitni rezultat. EVS postavlja to razumevanje na glavo. Izvajanje praktičnih nalog je le del učnega pristopa in zato včasih ne gre razumeti EVS prostovoljca kot nekoga, ki bo razbremenil zaposlene dela njihovih nalog. Celo nasprotno. Izvajanje EVS aktivnosti bo največkrat pomenilo dodatne naloge za siceršnje osebe EVS organizacije.

Ravno pričakovanje, da bo EVS prostovoljec predvsem delovna pomoč pri izvajanju siceršnjih aktivnosti gostiteljske organizacije in da bo predstavljal razbremenitev za osebe, je bilo eden izmed razlogov, zakaj se kakšna organizacija ni odločila za podaljšanje svojega statusa kot EVS gostiteljske organizacije potem, ko je izkusila prvo izkušnjo.

V praksi pa se ustvarjajo različna ravnovesja med pričakovanjem, da bo EVS prostovoljec delovna pomoč na eni strani in da bo EVS aktivnost predstavljala solidno učno izkušnjo. Včasih je vse odvisno od EVS prostovoljca, njegovih ambicij, sposobnosti, pa tudi klime in kulture znotraj gostiteljske EVS organizacije.

Razvijajoča pa je tudi vloga pošiljajočih EVS organizacij. Nacionalna agencija ocenjuje, da je tukaj še veliko neizkoriščenih možnosti za različne ustanove, ki se ukvarjajo z mladimi, še posebej posameznimi specifičnimi skupinami mladih, ki bi lahko pošiljajočo EVS aktivnost uvrstile kot eno izmed učnih poti za svoje varovance. Seveda ob predpostavki solidnega partnerstva s partnersko organizacijo v drugih EU državah, s katero bi lahko zagotovile primerno okolje tudi v najbolj rizičnih primerih.

EVS je dopolnil deseto obletnico svojega obstoja v Sloveniji. V tem obdobju smo prehodili pot od začetnih, vzorčnih primerov sodelovanja v EVS projektih v letu 2000 do več kot 584.000,00 EUR za 50 sprejetih projektov in 103 EVS prostovoljce v letu 2009. To je približno tudi zgornja meja sposobnosti programa Mladi v akciji za sprejem EVS projektov v program in s tem dodelitev finančne podpore iz programa Mladi v akciji. Zato se zastavlja vprašanje, kam naprej. Kako izkoristiti razvitost posamezne organizacije kot dobre EVS organizacije, katere učinke in vlogo učnega prostora razširiti čez meje sposobnosti programa Mladi v akciji? Odgovor trči ob vprašanju pogojev. Pa vendar, mar ne bi bilo odlično, da bi – na primer – lokalna skupnost podprla razvoj dolgoročnih izmenjav mladih z namenom učenja ob praktičnem delu iz svojih partnerskih (pobratenih) lokalnih skupnosti v tujini? Struktura in program dela posamezne EVS organizacije bi bila tako boljše izkoriščena. Ekonomija obsega pa tudi prinese svoje.

Vloga in naloge koordinatorja v EVS pošiljajoči in gostiteljski organizaciji bodo različne, vendar bo obema skupna dobrobit sodelujočih EVS prostovoljcev in čim večji izkoristek EVS aktivnosti za zelene učne cilje kot tudi siceršnji osebni razvoj sodelujočih.

Kot se je razvijalo in počasi uveljavljalo razumevanje EVS organizacije, se je razvijalo tudi razumevanje vloge EVS koordinatorja. Iz začetnih splošnih orisov so posamezne EVS organizacije razvile solidno delovno področje, ki zahteva predanega človeka, ki se nenehno izpopolnjuje. Potrebujemo zahtevno administrativno sposobnost. EVS koordinatorji so morda osebe, ki največkrat pripravljajo prošnje za sprejem projektov v program. Spregled drobne malenkosti v spremenjenem Vodniku po programu ali obrazcu prošnje je lahko dejstvo, ki podre vse dogovore s partnersko EVS organizacijo in bodočim EVS prostovoljcem. Slediti morajo razvoju neformalnega učenja v programu Mladi v akciji in iskati najrazličnejše informacije o različnih oblikah učnih mobilnosti. Seveda potrebujejo tudi široko poznavanje različnih predpisov. EVS prostovoljec, ki preživi v Sloveniji več kot 6 mesecev, postane slovenski davčni rezident. Urediti je potrebno papirje v zvezi z njegovim prebivanjem, včasih tudi poskrbeti za bivalna dovoljenja. Seznaniti se morajo z načinom zavarovanja in črpanjem pravic iz EVS zavarovalne sheme. Da o praktičnih aspektih, kot je urejanje prebivališča ali prehrane za EVS prostovoljca, niti ne govorimo. In nato pridemo do načrta vključevanja prihajajočega EVS prostovoljca v gostiteljsko organizacijo ali pa do ukrepov za lajšanje njegove integracije po povratku v domovino po zaključku EVS aktivnosti.

Zagotovo veliko vsega, kar se običajno ne pričakuje od mladinskih voditeljev in mladinskih delavcev. Zato je dober EVS koordinator znotraj EVS organizacije vreden svoje teže v zlatu. Žal pa področje kot celota trpi posledice hitre menjave kadrov, zato je za vsako EVS organizacijo pomemben tudi načrt »predaje poslova in izkušenj« novemu EVS koordinatorju. Slednje v pričujoči publikaciji ni posebno izpostavljeno, vendar je »za preživetje EVS koordinatorja« izredno pomembno, kakšna je zapuščina njegovega predhodnika ali predhodnice.

Janez Škulj

## Beseda avtorjev

8

Organizacije, ki izvajajo projekte Evropske prostovoljne službe (pogosto uporabljen izraz EVS je kratica za European Voluntary Service) v programu Mladi v akciji, se med seboj zelo razlikujejo. Kljub vsem razlikam, ki se kažejo predvsem na vsebinskih področjih dela ter vzpostavljeni delovni in tehnični infrastrukturi, pa jim je skupno to, da so s svojim delom vpletene v veliko mrežo, ki mnogim mladim v Evropi in izven nje pomaga pridobivati nove veščine, se učiti, spoznavati nove kulture ter razširjati znanje in kompetence z različnih področij.

Tako kot je različna motivacija teh mladih za sodelovanje v EVS projektih, se med seboj razlikujejo tudi izkušnje organizacij, odvisne pa so od mnogih dejavnikov. Minimalne kadrovske in infrastrukturne zmožnosti organizacije za izvedbo projekta zagotovo pomagajo pri uspešni izvedbi projekta. Razumevanje dodane vrednosti projekta, dobra priprava projekta in prostovoljca oziroma prostovoljke<sup>★</sup> na delo ter razumevanje in spremljanje učnih učinkov tako organizacije kot prostovoljca pa so še drugi elementi, ki vplivajo na dobro počutje vseh – osebja v organizaciji, prostovoljca, posledično pa tudi na uspešnost celotnega EVS projekta.

V Sloveniji smo imeli v letu 2009 61 akreditiranih pošiljajočih in gostiteljskih organizacij, ki so v letu 2009 delovale z več kot 100 prostovoljci, ki so bili ali pa so še vključeni v EVS projekte v Sloveniji ali tujini. Vsaka od njih se z izzivi, ki jih EVS prinaša v organizacijo, spopada na svoj način. Prav zato je še toliko pomembnejše, da se tovrstne organizacije med seboj srečujejo in si aktivno izmenjujejo znanje in dobre prakse, pomembno pa je seveda tudi to, da se organizacije zavedajo osnovnih smernic za EVS in parametrov kakovosti, ki jih razvija slovenska NA. Obstaja namreč velika razlika med izvajanjem EVS projektov, ki zadosti zgolj minimalnim standardom, in izvajanjem projekta, za katerega lahko dejansko rečemo, da je kakovosten. Merila kakovosti projekta, ki jih skozi različne pristope in metode predstavljamo v tej publikaciji, se zrcalijo v upoštevanju prednostnih področij in ciljev programa Mladi v akciji.

<sup>★</sup> V nadaljevanju publikacije bomo uporabljali le izraz prostovoljec (v moški obliki), s čimer pa mislimo tako na prostovoljce kot na prostovoljke.

Temeljni namen publikacije, ki je v osnovi namenjena koordinatorjem EVS projektov, deloma pa bo uporabna tudi za druge ciljne skupine (EVS mentorji, zaposleni v organizaciji, drugi prostovoljci ...), je predstaviti razvoj in smernice kakovosti

pošiljajočih in gostiteljskih EVS projektov, predstavljenih na usposabljanju za EVS koordinatorje, ki je potekalo od maja do septembra 2009. Avtorji želimo na poljuden, a hkrati strokoven način predstaviti merila kakovosti. Pri tem smo uporabili tudi gradivo in izkušnje nastale v času usposabljanja.

Publikacija je sestavljena iz šestih poglavij. V prvem predstavimo nekaj izjav prostovoljcev, ki trenutno opravljajo EVS v Sloveniji, in EVS koordinatorjev o tem, kako EVS vpliva na njihova življenja, delo in pogled na svet. V drugem poglavju predstavimo jasne in praktične nasvete za načrtovanje EVS projekta ter udeležence v procesu EVS in njihove odgovornosti. Kaj se zgodi, ko naletimo na problem, ki je ponavadi povezan s tem, da nekdo ni odgovorno opravil svojega dela in kako se s takšnimi problemi spopasti, predstavljamo v tretjem poglavju. Če vas zanima, kateri so parametri kakovosti v projektih, preberite četrto poglavje, če pa ste bolj praktik in vas zanima, kako zastaviti in doseči spremembe, ki omogočajo dosego kvalitetnejšega EVS projekta, pa petega. Za konec, v šestem poglavju, pa vas čaka še nekaj spodbude. Nekaterim je namreč že uspelo!

V publikaciji predstavljamo tako pozitivne izkušnje z EVS projekti nekaterih slovenskih organizacij kot tudi težave, do katerih pride, včasih že pred samo izvedbo projekta, največkrat pa med izvajanjem. Kljub vsem informacijam in izkušnjam pa publikacija ne nudi receptov in je ne smemo jemati kot priročnik, ki odkriva standarden pristop k izvajanju kakovostnih EVS projektov. Kakovost projekta je namreč odvisna od zmogljivosti, motiviranosti in inovativnosti organizacije, ki k projektu pristopa. Avtorji publikacije si želimo, da bi vam informacije vsekakor koristile in delovale kot spodbuda za razvoj lastnih in inovativnih pristopov.

Dejstvo je, da je EVS projekt od prijave do zaključka lahko izredno dolgotrajen in naporen proces. Pa vendar, če ga tako organizacije kot tudi prostovoljci vzamejo kot priložnost, kot projekt, skozi katerega rastejo in se spreminjajo vsi vpleteni, tako prostovoljci, organizacije kot tudi lokalna skupnost, EVS projekti spreminjajo tudi tisto, kar je najpomembnejše – družbo, v kateri živimo.

Jasna Magič, Matej Cepin in Sašo Kronegger

# 1. EVS je lahko ...

No, pojdimo kar po vrsti: EVS je ena od akcij programa Mladi v akciji<sup>★</sup> (akcija 2), ki:

- podpira mednarodno prostovoljno delo mladih in si prizadeva za razvoj solidarnosti, višje strpnosti ter družbene povezanosti med mladimi in
- podpira neformalne izkušnje in učenje mladih, integracijo, zvišuje zaposljivost, solidarnost, aktivno sodelovanje, razbija stereotipe, pozitivno vpliva na lokalno skupnost.<sup>■</sup>

Kako se zgornja cilja ujemata z realnimi izkušnjami, pa si za začetek preberite v izjavah navdušenih prostovoljcev in EVS koordinatorjev, ki so v odgovoru na vprašanje »Kaj pomeni EVS za vas ali vašo organizacijo?« spregovorili o tem, kako je EVS nadgradil njihova življenja, delo in pogled na svet.



★ Vodnik po programu Mladi v akciji najdete na povezavi <http://www.mva.si>.

■ Evropska komisija (2009). Mladi v akciji: Vodnik po programu (veljaven od 1. januarja 2009 dalje). Str. 11, 50–70. Pridobljeno 1. 11. 2009 z <http://www.mva.si>.

Vesna Kržan



Koordinatorica EVS projektov  
Organizacija: Mladinski center Brežice

Za Mladinski center Brežice izvedba EVS projekta pomeni svež pridih idej, kreativno okolje, smeha zaradi slovničnih napak, neformalnega in kulturnega učenja ter zabavnega učenja nasploh. Vsekakor toplo priporočam pridobitev izkušnje z EVS projekti, ne glede na vlogo: ali si prostovoljec, mentor, koordinator ali pa samo mimoidoči, ki se je spoznal s prostovoljcem iz tujine. Ne bo vam žal!

Matteo Barbiero (Italija)



EVS prostovoljec  
Organizacija: Mladinski center Brežice

EVS mi pomeni možnost nadgraditi znanje z različnih področij, se naučiti novih veščin, spoznavati nove kulture in nove ljudi.

Maja Sedmak



Vodja MC Podlaga  
Organizacija: Mladinski center Podlaga – Zavod ŠTIP

EVS prostovoljec prinaša v našo organizacijo svežino, izkušnje in znanje.

Míriam Capdet (Španija)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Mladinski center Brežice

EVS je odlična priložnost za samostojno življenje v drugi državi. To je lahko zelo težko, saj moraš sicer sam najti stanovanje, službo, prijatelje, še posebej je to težko v državi, katere jezika ne poznaš. Pri EVS pa te vedno nekdo pričaka, pomaga urediti stvari in se vklopiti v novo življenje. Spoznaš veliko novih ljudi, uživaš v spoznavanju novih kultur, se naučiš samostojnosti, novega jezika, novih običajev, se kar naprej učiš in učiš in odraščаш.

Jelka Jelovšek



Sodelavka na EVS projektih  
Organizacija: Zavod O, zavod škofjeloške mladine

V naši organizaciji trenutno gostimo 3 EVS prostovoljce. Izkušnje mi pravijo, da bi težko prehvalila program Mladi v akciji in EVS. Prostovoljci, ki jih gostimo, z zanimanjem odkrivajo lokalno okolje in so vključeni v mnoge, že utečene projekte organizacije, ki jim dodajajo svoj kamenček. Prostovoljci so s svojimi aktivnostmi povezovalen element med posamezniki znotraj organizacije in tudi med organizacijami v lokalnem okolju.

Tone Kristin Fauske (Norveška)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Zavod Voluntariat

Najboljše pri EVS-u je to, da na svojstven način predstavi kulturo države, v kateri si, poleg tega spoznaš ogromno novih krasnih ljudi. To je bilo najboljšo leto mojega življenja do sedaj.

Judith Schlanderer (Nemčija)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Mladinski center Brežice

EVS je odlična priložnost za pridobitev novih izkušenj, spoznavanje novih ljudi in pridobitev mednarodnih – evropskih – pogledov. Živeti v tuji državi eno leto nudi priložnost konkretno spoznati državo, njene prebivalce in kulturo na popolnoma drug način. Vidiš lahko vsakodnevno življenje in se pridružiš delovnemu ritmu. Vendar pa ne spoznaš samo kulture države, v kateri živiš, temveč preko drugih EVS prostovoljcev deloma pridobiš tudi vpogled v njihovo kulturno ozadje. In pravi izzivi se vrtijo ravno okoli tega. EVS je tudi odlična priložnost za učenje ali izboljšanje poznavanja jezikov, vendar je več kot to – je priložnost spoznati samega sebe in odkriti lastne meje.

Lotte Jensen (Danska)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Mladinski center Dravinjske doline, Slovenske Konjice

EVS mi pomeni možnost uiti staremu načinu življenja in razvijati nove veščine ter bolje spoznati sebe. Zagotovo bom bolje pripravljena na to, kar me čaka v prihodnosti.

Mirella Habr (Libanon)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Društvo zaveznikov mehkega pristanka – Krško (DZMP)

EVS mi pomeni učno izkušnjo, priložnost delovanja na projektih v organiziranem okolju in priložnost spoznati novo kulturo.

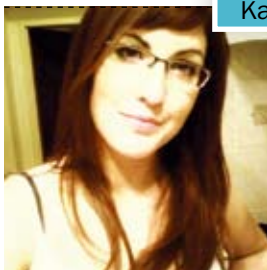
Christine Mazmnyan (Armenija)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Škrlovec – dnevni center za mlade in družine

EVS mi pomeni živeti v Evropi, spoznati evropski način življenja in vrednote ter delati v drugi deželi, se družiti z ljudmi iz drugih držav, z drugimi kulturnimi ozadji, verskimi ozadji, običaji, izmenjavo izkušenj, nadgradnjo veščin in spoznavanje novih stvari.

Katja Petrinja



EVS koordinatorica  
Organizacija: Mladinsko združenje Združene igre narodov

Trenutno prvič gostimo EVS prostovoljko, ki je v našo organizacijo prinesla veliko novih idej in izkušenj, še posebej s področja dela z mladimi z manj priložnostmi. Izvedba EVS projekta za nas torej pomeni možnost razširitve področja dela naše organizacije in pripravo številnih novih projektov. Gostovanje EVS prostovoljke pa bo morda vzpodbudilo naše aktiviste, da se tudi sami preizkusijo kot EVS prostovoljci in z znanjem ter izkušnjami, pridobljenimi v tujini, pripomorejo k razvoju naše organizacije.

Lea Lendel (Srbija)



EVS prostovoljka  
Organizacija: Mladinsko združenje Združene igre narodov

EVS je zame odlična priložnost, da se naučim novih stvari in odkrivam lastne potencialne, hkrati pa lahko tudi ljudem okoli mene pokažem svoja znanja in jih kaj naučim. Je odlična priložnost, da se poleg učenja tudi zabavam, spoznam nove prijatelje in se odločim, kaj bom delala v prihodnosti.

Polona Dominik



Strokovni vodja organizacije  
Organizacija: Zavod Salesianum, OE Skala

EVS nam pomeni predvsem obogatitev naših programov – prostovoljec iz tujine ima vedno poseben pristop in vpliv na mlade, s katerimi delamo. Z njimi lahko končno vidijo koristnost učenja tujih jezikov, večina se jih na tak način tudi prvič sooči z nekom, ki prihaja iz druge države ter ima z njim tudi neposreden stik, odnos. Pomeni nam tudi zgled našim prostovoljcem in spodbudo, da tudi sami začnejo gledati izven svojih meja.

Nina Mlakar



Informatorka in EVS koordinatorica  
Organizacija: Celjski mladinski center

EVS poleg dela in kupa birokracije prinaša odprtost organizacije navzven, sprejemanje in omogočanje drugačnih vrednot in vedno novih dogodivščin. Pusti nas izčrpane, izkušenejše, modrejše in nemalokrat hvaležne, da smo se upali prepustiti našemu notranjemu hrepenenju in se podati na pot, ki je pomembnejša od cilja in v največji meri odvisna od nas samih.

Kot lahko razberemo iz izjav, obstaja mnogo razlogov, ki posameznike in organizacije vodijo k vključitvi v EVS. Medtem ko imajo prostovoljci za sodelovanje v programu čisto osebne vzgibe, npr. željo delati v drugi državi, pridobiti nove izkušnje, organizacije preko tujih prostovoljcev največkrat želijo lastne programe nadgraditi in v organizacijo prinesiti sveže ideje in pristope. Udeleženci usposabljanja EVS v džungli so, kot primer, v okviru usposabljanja opredelili naslednje razloge za sodelovanje njihovih organizacij v EVS projektih:

- promocija prostovoljnega dela med lokalno mladino in starejšimi,
- spodbujanje zapustitve »гнезда«,
- življenjska izkušnja za organizacijo in prostovoljca ter lokalno skupnost,
- promocija lokalne skupnosti,
- spoznavanje kulture, drugih jezikov,
- izmenjava učnih izkušenj, znanj,

- bogatenje lokalnega okolja,
- prenos dobrih praks,
- mreženje za prihodnost (na lokalnem in mednarodnem okolju),
- povezovanje z akterji na lokalnem nivoju (šole, NVO, občine).

Hkrati pa so opredelili tudi izzive in strahove, s katerimi se spopadajo, ko vstopijo v projekt. Ti so naslednji:

- kadrovska podhranjenost organizacij,
- EVS prostovoljec ima motiv ostati v Sloveniji ali kakšen drug skriti motiv,
- ni lokalnih prostovoljcev, ki bi pomagali pri projektu,
- pomanjkanje denarja,
- potreba zgolj po delovni sili organizacije,
- pomanjkanje vsebin in nalog za prostovoljca,
- pomanjkanje pomoči pri sami pripravi projektov.

Ne glede na vse razloge in izzive pa je pomembno vedeti, da je vsak razlog in izziv lahko dober, saj bo sodelovanje v programu zagotovo močno vplivalo na vse vpletene akterje in tako ali drugače spremenilo njihovo življenje ter njihov pogled na svet. EVS bo za organizacijo in prostovoljca, poleg medsebojnega spoznavanja in prilagajanja, pomenil tudi pridobitev zelo konkretnih rezultatov in produktov, ki bodo za vedno spremenili prostovoljca, organizaciji pa morda celo omogočil razviti pristope k premagovanju tako trenutnih kot tudi prihodnjih izzivov. Zato je za vse organizacije in prostovoljce, ki razmišljate o lastni vključitvi v EVS projekte, pomembno vedeti, da je biti udeležen v EVS projektu zagotovo učna izkušnja, na drugi strani pa pripravljenost delati v korist lastne organizacije, zaposlenih in vseh prostovoljcev v organizaciji.

Pomembno pa se je tudi zavedati, da sodelovanje v EVS projektu, v kateri koli vlogi, samo po sebi zahteva premik iz obstoječega stanja – ali v organizaciji ali pri posamezniku. Ti premiki pa morajo jasno sprejeti in odražati različne vrednote in pričakovanja, ki jih v projekt prinesejo prostovoljci in so tudi sestavni del organizacijske kulture (o kateri govorimo v četrtem poglavju te publikacije), ki prostovoljce obkroža ves čas trajanja projekta. Zagotovo pa se najpomembnejši premiki pri vseh vpletenih zgodijo na področju spoštovanja in razumevanja različnih izkušenj ter sposobnosti premoščanja različnih pričakovanj, kulturnih ozadij in oblik komunikacije, ki iz tega izhajajo. Zato kar pogumno zgrabimo bika za roge in dobrodošli v svet EVS-a.



# 2. Kako se lotiti EVS projekta?

16

## 2.1 Kaj je EVS projekt in kako poteka?

### Kaj je in kaj ni EVS projekt?

Namen EVS-a<sup>1</sup> je razvijati solidarnost ter spodbujati aktivno državljanstvo in medsebojno razumevanje med mladimi. Mladim omogoča, da izvajajo prostovoljno službo za obdobje do 12 mesecev v državi, ki ni država njihovega stalnega prebivališča, kar spodbuja solidarnost med mladimi in je prava 'učna služba'.

EVS projekt je lahko povezan z različnimi temami in poteka na različnih področjih, kot so kultura, mladi, šport, socialno skrbstvo, kulturna dediščina, umetnost, civilna zaščita, okolje, razvojno sodelovanje itd. Izključena so zelo tvegana posredovanja v razmerah takoj po krizi (npr. humanitarna pomoč, takojšnja pomoč po nesrečah itd.).

S tem ko delajo v dobro lokalne skupnosti, se prostovoljci učijo novih veščin in jezikov ter spoznavajo druge kulture. Skozi projekt se morajo odražati načela in praksa neformalnega učenja.

Prostovoljno delo ni izkoriščanje neplačanega dela mladih, temveč predvsem vlaganje v njihovo znanje in izkušnje. Če vaše sodelovanje s prostovoljcem iz tujine ne spada v te okvire, aktivnosti prostovoljne službe ni mogoče izvesti v okviru programa MvA. Celoten projekt se mora skladati s programskimi temelji, ki so objavljeni v delu A Vodnika po programu MvA.

EVS ni priložnostno ali nestrukturirano prostovoljno delo s krajšim delovnim časom.

EVS ni pripravništvo v podjetju.

EVS ni plačana zaposlitev in ne sme nadomestiti plačane zaposlitve.

EVS ni rekreativna ali turistična dejavnost.

EVS ni jezikovni tečaj.

EVS ni izkoriščanje poceni delovne sile.

EVS ni obdobje študija ali poklicnega usposabljanja v tujini.

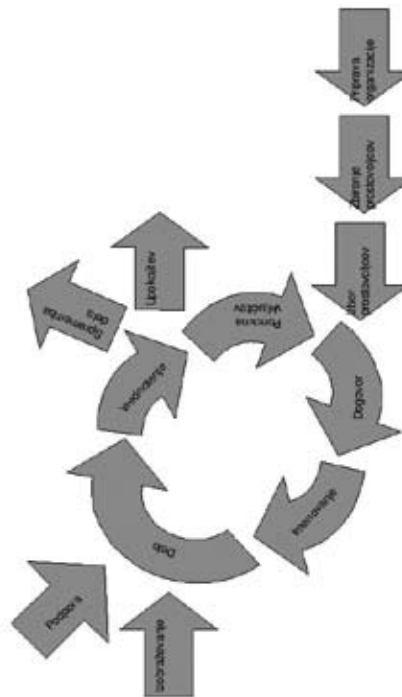
<sup>1</sup> Evropska komisija (2009). Mladi v akciji: Vodnik po programu (veljaven od 1. januarja 2009 dalje). Str. 11, 50–70. Pridobljeno 1. 11. 2009 z <http://www.mva.si>.

## Kje začeti?

Kako se lotiti EVS projekta, je odvisno od tega, kdo ste. Če predstavljate organizacijo, ki bi želela v prihodnosti pošiljati svoje prostovoljce v tujino ali gostiti tuje prostovoljce v svoji sredi, potem je prvi korak tako imenovan »Izraz interesa«<sup>★</sup> za gostiteljstvo in/ali pošiljanje, če pa ste prostovoljec, ki bi želel opravljati prostovoljno delo v tujini, v tej publikaciji odgovorov na svoja vprašanja ne boste našli.

## Kako teče EVS projekt?

Slika »Proces sodelovanja med prostovoljcem in organizacijo« kaže na nekatere osnovne značilnosti sodelovanja. Velik del aktivnosti za sodelovanje je potrebno opraviti znotraj organizacije, še preden se prvič srečamo s prostovoljcem. Potrebno je razmisliti o tem, kako se prostovoljstvo umešča v naše dejavnosti, kaj predstavlja v našem delovanju ter koliko se filozofija naše organizacije sklada s filozofijo prostovoljstva na splošno. Več informacij o organiziranju prostovoljstva ter podrobno razlago vseh korakov predstavljenih na shemi o procesu sodelovanja lahko najdete v priročniku ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje<sup>■</sup>.



Proces sodelovanja med prostovoljcem in organizacijo.<sup>■</sup>

Kot lahko vidimo, je delo razdeljeno v štiri večje sklope:

- priprava organizacije na EVS,
- priprava projekta,
- izvedba aktivnosti EVS,
- podpora in vrednotenje aktivnosti.

V nadaljevanju je vsak od teh štirih sklopov predstavljen z enim podpoglavjem (2–5), v zadnjem, šestem, pa so opredeljene vloge v EVS projektu.

★ Obrazec za izraz interesa je mogoče pridobiti na spletni strani Nacionalne agencije na povezavi [www.mva.si](http://www.mva.si)

■ Blazinšek, A. s sodelavci (2007): ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS.

■ Blazinšek, A. s sodelavci (2007): ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS. Str. 15.

## 2.2 Priprava organizacije na EVS

Ne glede na to ali želite gostiti prostovoljce v vaši organizaciji ali jih pošiljati na prostovoljno službo v tujino, se morate najprej pripraviti, da boste lahko izrazili interes in pridobili akreditacijo za sodelovanje v programu.

### **Smo primerna organizacija, da bi lahko pridobili akreditacijo?**

Organizacije, ki so lahko predlagatelji projekta, so:

- nepridobitna/nevladna organizacija ali
- lokalni, regionalni javni organ ali
- organizacija, ki je aktivna na evropski ravni na področju mladine ali
- mednarodna vladna organizacija ali
- pridobitna organizacija (samo v primerih, ko organizira dogodek na področju mladine, športa ali kulture).

### **Kateri so osnovni okviri programa, ki jih je potrebno upoštevati od priprave do zaključka?**

Osnovni okviri programa so zapisani v Vodniku po programu, v delu A, Splošne informacije o programu Mladi v akciji. Opredeljeni so:

- **splošni cilji programa**, ki govorijo o širših političnih ciljih programa;
- **stalne prednostne naloge**, ki govorijo o štirih prednostnih področjih programa; evropsko državljanstvo, participacija mladih, kulturna raznolikost in vključevanje mladih z manj priložnostmi so rdeče niti, ki se morajo v večji ali manjši meri zrcaliti skozi vse projekte, ki so vključeni v program;
- **pomembne značilnosti programa** govorijo o načinih dela in ključnih poudarkih v programu; celoten program temelji na neformalnem učenju; za priznavanje in predstavljanje kompetenc pridobljenih skozi delo v projektih se uporablja orodje Youthpass, vsi vključeni skrbijo za prepoznavnost programa ter prenos pridobljenih znanj in izkušenj na druga področja dela v obliki širjenja rezultatov, vsi projekti vključeni v program se borijo proti diskriminaciji in za enakost med spoloma, projekti tečejo večjezično, skrbimo pa tudi za varnost in zaščito udeležencev programa;
- **letne prednostne naloge** se določajo za vsako leto posebej, objavljene so na spletnih straneh Komisije, Izvajalske agencije in nacionalnih agencij.

### **Kako do akreditacije za gostiteljske projekte?**

Če ste ugotovili, da spadate med organizacije, ki lahko predlagajo EVS projekte in želite v projektu gostiti v svoji organizaciji prostovoljca iz tujine, morate najprej izraziti interes za gostiteljstvo. Obrazec vsebuje vprašanja, ki vam bodo v pomoč pri razmišljanju o pripravi organizacije. Nacionalna agencije organizira tudi delavnice za pripravo Izraza interesa (EI) za organizacije, ki želijo biti akreditirane EVS organizacije v okviru programa Mladi v akciji, njihovi datumi pa so razpisani na spletnih straneh Nacionalne agencije.

Evropska komisija (2009). Mladi v akciji: Vodnik po programu (veljaven od 1. januarja 2009 dalje). Str. 4–23. Pridobljeno 1. 11. 2009 z <http://www.mva.si>.

★ Spletno stran Izvajalske agencije najdete na povezavi <http://eacea.ec.europa.eu/>

Opisi vseh akreditiranih predlagateljev so objavljeni v podatkovni bazi EVS predlagateljev, kar omogoča iskanje partnerjev tako pošiljajočim organizacijam kot tudi prostovoljcem samim.

Sledi nekaj izhodišč, ki vam bodo v pomoč pri razmišljanju.

### **Kakšne učne priložnosti naša organizacija ponuja prostovoljcem iz tujine?**

Neformalno učenje je eden od temeljev programa MvA, zato se je pri načrtovanju EVS projektov potrebno posvetiti učnim izkušnjam, ki jih bo prostovoljec deležen skozi izvajanje prostovoljne službe pri gostiteljski organizaciji.

Pri pripravi Izraza interesa si je potrebno odgovoriti na naslednja vprašanja glede učnih izkušenj:

- Katere izkušnje lahko ponudimo prostovoljcu iz tujine?
- Katere izkušnje so povezane z delom oziroma načini dela naše organizacije?
- Katere izkušnje bi lahko prostovoljec pridobil pri delu z našimi ciljnim skupinami?
- Kakšne izkušnje lahko prostovoljec pridobi skozi sodelovanje z organizacijami, s katerimi sodelujemo sami?
- Kakšne priložnosti za učenje ponuja okolje, v katerem delujemo?
- Kakšne medkulturne izkušnje lahko dobi prostovoljec?

Več kot je možnosti za pridobivanje izkušenj in boljše kot so, več možnosti imamo, da se bodo prostovoljci odločili za sodelovanje z nami.

### **Kakšne so potrebe organizacije?**

V procesu priprave je potrebno ugotoviti tudi, kakšne so potrebe organizacije. Če potrebujemo prostovoljce, ki bi delovali kot zamenjava za manjkajočo plačano delovno silo, je to zloraba prostovoljstva. V primeru, da do tega pride, ima to zelo negativen vpliv na prostovoljce, pogosto pa tudi na organizacijo samo, saj se zabriše meja med odgovornostmi prostovoljcev in plačane delovne sile.

### **Kakšna dela lahko organizacija ponudi prostovoljcu?**

EVS je prostovoljna služba, zato mora organizacija razmisliti, kakšna dela lahko ponudi prostovoljcu. Pri tem si je za vsako od nalog potrebno odgovoriti na nekaj vprašanj:

★ Povezavo do baze akreditiranih predlagateljev za EVS najdete na spletni strani [www.mva.si](http://www.mva.si).

■ Prirejeno po: Blazinšek, A. s sodelavci (2007): ABC prostovoljstva: priročnik za mentorje. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS. Str. 22.

### **Naziv**

Kakšen je naziv ponujenega prostovoljnega dela?

### **Namen**

Kakšni so nameni in cilji dela?

### **Naloge**

Kaj se od prostovoljca pričakuje?

Katere so glavne naloge prostovoljca?

Katere druge elemente delo obsega (npr. priprava prostora, priprava materialov, svetovanje, nudenje pomoči ...)?

Kateri elementi dela so težki ali neprijetni?

Kaj se od prostovoljca pričakuje glede lastne iniciative, samostojnosti in skupinskega dela?

Kakšne so možnosti za razvijanje lastnega projekta?

### **Obveznosti**

Kolikšen je časovni obseg dela?

Kakšne možnosti so prostovoljcem na voljo? (Ali je delo vezano na določen ritem?)

Koliko lahko prostovoljec sam uravnava urnik svojega dela?)

### **Lokacija**

Kje se bo prostovoljno delo odvijalo?

### **Prostovoljec in zaposleni**

Kakšna bo vloga prostovoljca?

In kakšna bo vloga zaposlenih glede na prostovoljca?

Ali je dovolj jasno, da prostovoljec ne nadomešča zaposlenih?

### **Ciljna skupina**

S katero ciljno skupino bo prostovoljec delal, če bo delal z ljudmi?

### **Podpora in odgovornost**

Kdo bo prostovoljcu mentor?

Na kakšen način bosta predvidoma sodelovala mentor in prostovoljec?

In mentor in organizacija?

Ali je mentor dovolj fleksibilen s svojim časom, da se lahko odzove tudi na nujne potrebe prostovoljca?

Kdo bo prostovoljno delo organiziral in skrbel za njegovo izvajanje (odgovornost za delo prostovoljcev)?

Kakšno uvajanje bo potrebno in/ali na voljo?

### **Priznanje**

Na kakšne načine bo organizacija prostovoljcu za delo izkazovala priznanje?

### **Kombiniranje z drugimi deli**

Je delo mogoče kombinirati z drugimi deli?

Koliko časa je potrebno za prevoz od enega dela do drugega (v primeru da delo poteka na različnih lokacijah)?

## **O katerih logističnih vidikih priprave se je potrebno dogovarjati?**

Ko se organizacija pripravlja, da bo prostovoljca gostila, mora pripraviti zanj tudi nastanitev, razmisliti o prevozih, prehrani in možnostih, ki jih ima v prostem času, zavarovanju, razmisliti o pomoči pri vključevanju v gostiteljsko okolje in podobno. Pri tem je potrebno upoštevati načela participacije in večkulturnosti, kar v praksi pomeni, da moramo udeležencem omogočiti, da sami izbirajo čim več in da imajo nadzor nad dogajanjem.

### **Nastanitev:**

Nastanitev je deloma odvisna od želja prostovoljca in trajanja prostovoljne službe, v procesu iskanja pa je vseeno potrebno upoštevati določene vidike:

- če je le mogoče zagotoviti lastno sobo (pri krajših in skupinskih EVS aktivnostih je to manj pomembno kot v primeru, ko je prostovoljcu soba dom v tuji državi za celo leto);
- uporaba kuhinje (prostovoljci bodo morda imeli željo, da si ob prostih dnevih pripravijo hrano doma, skuhamo kavo ali čaj, skuhamo kaj svojim novim prijateljem ...);
- primerni prostori za higieno (vsem nam je ljubše, če imamo svoje stranišče in kopalnico, ne da ju delimo s celim nadstropjem sstanovalcev, seveda pa je to spet odvisno od dolžine bivanja in skupnosti, v kateri živimo).

### **Prehrana:**

Čeprav se zdi organizirana prehrana odlična rešitev, je potrebno upoštevati želje potencialnih prostovoljcev in zagotoviti tudi načine, da bodo sami nadzorovali, kdaj in kaj jedo. Kadar je prostovoljec v gostiteljski organizaciji dalj časa, mu bo morda pomembno, da si v tujem kulturnem okolju včasih pripravi »domačo« hrano. Različne kulture imajo tudi različne ritme prehranjevanja, česar organizirana prehrana najpogosteje ni zmožna spremljati.

### **Prevoz:**

Prostovoljcem je potrebno zagotoviti možnost prevoza od prebivališča do lokacije, kjer poteka prostovoljna služba. Prav tako mu je potrebno zagotoviti možnosti za mobilnost tudi v prostem času. V večjih mestih, kjer obstaja javni prevoz in kjer so različni deli kraja dostopni s kolesom ali peš, to ni tak problem. Težavneje je v manjših krajih, kjer je težji že dostop do trgovine in prostora za delo, kaj šele do prostorov za preživljanje prostega časa, kulturno-umetniške produkcije, športnih objektov in drugih prostorov, ki bi utegnili zanimati mlade.

### **Podpora:**

Prostovoljcem je potrebno zagotoviti podporo v času izvajanja EVS aktivnosti. Pri tem moramo biti pozorni, da ima prostovoljec mentorja, ki je povezan z organizacijo, vendar s prostovoljcem ni v dvojnem odnosu (ni zakoniti zastopnik gostiteljske organizacije, organizator dela, uporabnik njegovega dela ...). Več o mentorju in njegovi vlogi lahko preberete v poglavju o vlogah v EVS projektu.



## Kako do akreditacije za pošiljajoče projekte?

Če želite v EVS projektu prostovoljcem omogočiti pridobivanje izkušenj v obliki prostovoljne službe v tujini in ste ugotovili, da spadate med organizacije, ki lahko predlagajo EVS projekte, morate prav tako kot pri gostiteljstvu najprej pridobiti akreditacijo za pošiljanje EVS prostovoljcev. Pri tem se morate osredotočiti predvsem na podporo, ki jo lahko nudite potencialnim prostovoljcem v času skupnega iskanja partnerske gostiteljske organizacije, pomoč in podporo pri usklajevanju o EVS projektu in konkretnem opisu aktivnosti, podporo prostovoljcu v času bivanja v tujini in podporo, ki jo boste prostovoljcu namenili po njegovem povratku v domovino. Hkrati je potrebno razmišljati tudi o aktivnostih, ki bodo omogočile širitev rezultatov konkretnega projekta, torej prenosu pridobljenih znanj in izkušenj v domače okolje prostovoljca in na druge projekte.

## Kako teče postopek akreditacije?

Akreditacija je namenjena zagotavljanju minimalnih standardov kakovosti EVS. Po prejemu Izraza interesa bo Nacionalna agencija programa stopila v stik z organizacijo ter v obliki ocene in obiska akreditorjev preverila vašo pripravljenost za vključitev v projekt. Postopek akreditacije traja šest tednov.

## Kako izbrati prostovoljca?

Po odobreni akreditaciji, ko se naš opis projekta pojavi v podatkovni bazi EVS predlagateljev, se začno za naš projekt zanimati prostovoljci in pošiljajoče ali gostiteljske organizacije. Preden se odločimo, s kom bomo oblikovali partnerstvo in skupaj pripravili projekt, moramo izbrati med različnimi organizacijami in predvsem prostovoljci. Prostovoljce je potrebno izbirati ne glede na njihovo etnično ali versko pripadnost, spolno usmerjenost, politično prepričanje itd. Od prostovoljcev ne smemo zahtevati nobenih predhodnih kvalifikacij, stopnje izobrazbe, specifičnih izkušenj oziroma več kot osnovnega znanja jezika. V izjemnih primerih, kadar je to ustrezno utemeljeno, lahko glede na naravo nalog prostovoljne službe ali glede na kontekst projekta določimo poseben profil prostovoljca, vendar tudi v tem primeru izbiranje prostovoljcev ne sme temeljiti na izobrazbi ali poklicnih kvalifikacijah. Način izbora prostovoljcev je potrebno pojasniti že v Izrazu interesa. Pri izboru prostovoljcev ne smemo pozabiti na ključne elemente programa, kot so nediskriminacija in aktivna participacija. Medtem ko ne smemo na noben način diskriminirati potencialnih prostovoljcev, je v organizaciji smiselno, da v odločanje o prostovoljcih skozi postopke aktivne participacije vključimo vse, na katere bo delo prostovoljcev vplivalo. Na tak način že takoj ob izboru lahko začnemo z oblikovanjem neformalne podporne mreže prostovoljcu.

## Kdaj naj se oblikujejo partnerstva?


Partnerstvo med pošiljajočo organizacijo in prostovoljcem naj bi bilo oblikovano že pred začetkom priprave na EVS projekt. Idealno bi bilo, da pošiljajoča organizacija pošilja v tujino prostovoljca, ki ga pozna, saj v procesu priprave projekta zagovarja njegove potrebe in želje, v času izvedbe aktivnosti mu je v oporo in pomoč, po vrnitvi pa skrbi za ponovno vključevanje v okolje, vrednotenje aktivnosti in aktivnosti širjenja rezultatov.

Partnerstvo med pošiljajočo in gostiteljsko organizacijo je pomembno za kakovostno izvedbo projekta. Še dodaten pomen dobi partnerstvo med organizacijama takrat, kadar se v EVS aktivnosti vključujejo mladi z manj priložnostmi. Kadar je EVS ena izmed stopnic v razvoju mladih z manj priložnostmi, jim je potrebno v času izvedbe aktivnosti zagotoviti dodatno podporo in okrepljeno mentorstvo. Kadar pošiljajoča in gostiteljska organizacija delata na podoben način s podobnimi skupinami mladih z manj priložnostmi, obstaja večja možnost, da se bo prostovoljec dobro znašel tudi v aktivnostih gostiteljske organizacije.


Partnerstvo med prostovoljcem in gostiteljsko organizacijo se začne že v procesu izbire gostujočega prostovoljca, torej še pred pripravo končne oblike EVS projekta. Obe strani se morata v procesu priprave aktivno vključiti v pripravo programa, saj je to točka, v kateri obe strani (ob podpori pošiljajoče organizacije) definirata učne učinke, zahteve dela, logistiko in podporo v času izvajanja EVS aktivnosti.

## 2.3 Priprava in oblikovanje EVS projekta

V pripravo in oblikovanje projekta so vključene najmanj 3 strani: prostovoljec, gostiteljska organizacija in pošiljajoča organizacija – v primeru da je ena od obeh organizacij sprejela vlogo usklajevalne organizacije. Seveda lahko vsak EVS projekt vsebuje tudi skupinske aktivnosti, v katerih sodeluje več prostovoljcev, pa tudi več pošiljajočih in gostiteljskih organizacij. Če pa dodamo še dodatne aktivnosti znotraj projekta, lahko vidimo, da gre za zapleten proces dogovarjanja, ki lahko traja več mesecev, preden so vse strani zadovoljne z rezultati.

Dogovore o projektu je potrebno zapisati v prijavitni obrazec , ki ga Nacionalni agenciji (ali Izvajalski agenciji) predloži usklajevalna organizacija projekta. Vlogo usklajevalne organizacije v projektu lahko prevzame le tista organizacija, ki je v procesu akreditacije dobila akreditacijo tudi za usklajevalno organizacijo. Prijavitelji, ki se potegujejo za sprejem v program v Sloveniji, morajo obrazec prošnje za sprejem projekta predložiti v slovenskem jeziku. Izjemoma se lahko sprejme prošnja tudi v drugem jeziku ob poprejšnjem pisnem dogovoru z Nacionalno agencijo.

Če nimajo vse organizacije gostiteljice sedeža v državi usklajevalne organizacije (vlagateljice), morajo v državi usklajevalne organizacije (vlagateljica) sedež imeti vse organizacije pošiljateljice. Če nimajo vse organizacije pošiljateljice sedeža v državi usklajevalne organizacije (vlagateljice), morajo v državi usklajevalne organizacije (vlagateljice) sedež imeti vse organizacije gostiteljice.



Več informacij o tem, kaj gre v procesu prijave lahko narobe in katere so najpogostejše napake, lahko najdete na spletni strani Nacionalne agencije programa MvA.

### **Kaj naj vsebuje dogovor o učnih izkušnjah?**

EVS projekti so usmerjeni v pridobivanje učnih izkušenj, zato je dogovor o učnih izkušnjah, ki bi jih želeli prostovoljci in ki so jih organizacije zmožne ponuditi, nujen del dogovarjanja o EVS projektu. Iz dogovora o učnih izkušnjah bi moral izhajati tudi dogovor o delu, ki ga bodo prostovoljci opravljali v okviru projekta. Za vsako aktivnost je potrebno posebej definirati učne izkušnje, delo, podporo in usposabljanje.

V dogovor o učnih izkušnjah je mogoče vključiti tudi učne izkušnje organizacije oziroma njenih zaposlenih in članov. Prenos izkušenj je dvosmerni proces, v katerem sodelujemo vsi.

Dogovor o učnih izkušnjah naj vsebuje tudi dogovor o jezikovnem usposabljanju. Gostiteljska organizacija je prostovoljcu dolžna zagotoviti primerno jezikovno usposabljanje.

### **Kaj naj vsebuje dogovor o delu prostovoljcev?**

Delo prostovoljcev mora glede na pravila EVS trajati do 40 ur tedensko. V tem času prostovoljci delajo v skladu s tem, kar so se dogovorili v procesu priprave aktivnosti. Pri tem je potrebno paziti, da aktivnosti, ki jih izvajajo prostovoljci, ne zamenjujejo plačane delovne sile in da so v korist lokalne skupnosti.

Dogovor o delovnih aktivnostih in standardni tedenski program prostovoljne službe za vsako posamezno EVS aktivnost v projektu mora biti priložen k prijavnemu obrazcu.

### **Kaj naj vsebuje dogovor o logističnih vprašanjih?**

V procesu priprave projekta se je potrebno dogovoriti med drugim tudi o logističnih vidikih aktivnosti. Nastanitev, prehrana in lokalni transport so le del stvari, o katerih se je potrebno dogovoriti. Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi načinu, kako bo prostovoljec prejemal finančna sredstva, ki so mu namenjena.

Posebno področje dogovora predstavljajo možnosti za ohranjanje odnosov z družino in prijatelji ter načini sodelovanja s pošiljajočo organizacijo. Med drugim je prostovoljcem potrebno omogočiti dostop do komunikacijskih sredstev 24 ur na dan, tako da lahko redno obveščajo svoje domače in pošiljajočo organizacijo o tem, kar se jim dogaja.

V dogovoru je potrebno zagotoviti, da bodo prostovoljci lahko kar se da samostojno odločali o svojem življenju v času EVS aktivnosti. Pri tem je potrebno upoštevati tudi njihove zdravstvene in kulturne posebnosti ter program dela in logistike prilagoditi njihovim potrebam.

### **Kaj naj vključimo v dogovor o podpori?**

Podpora je ena izmed ključnih vsebin programa MvA, ki omogoča, da se učne izkušnje v neformalnem in priložnostnem učenju ne izgubijo v morju doživetij, kateremu je izpostavljen prostovoljec, temveč da jih prostovoljec smiselno vgradi v svojo celostno izkušnjo ter znanje, pridobljeno z njimi, prenaša naprej v druge projekte in v obliki širjenja rezultatov projekta. Hkrati je osebna podpora eden izmed elementov zagotavljanja zaščite in varnosti udeležencev, ki je ena temeljnih značilnosti programa MvA.

Dogovor o osebni podpori naj vključuje dogovore o podpori znotraj organizacije, mentorstvu in usposabljanjih, tako tistih, ki jih organizirajo nacionalne agencije, kot tudi tistih, ki jih organizirajo pošiljajoče ali gostiteljske organizacije. (Nacionalne agencije organizirajo naslednja usposabljanja: usposabljanje pred odhodom, usposabljanje po prihodu, vmesno srečanje in evalvacijsko srečanje po vrnitvi v domovino.)

### **Kako naj uredimo vrednotenje in se dogovorimo o merilih?**

Dogovor o vrednotenju bi moral biti del dogovora o aktivnosti. Glede na to da se dogovarjamo o učnih izkušnjah, ciljnih dela, podpori in logističnih vidikih, lahko v dogovor vključimo kriterije, po katerih bomo vrednotili kakovost izvedbe dogovorjenega tako v času trajanja aktivnosti kot ob koncu aktivnosti.

### **Kako urejamo zavarovanje prostovoljcev?**

Zaščita in varnost udeležencev sta ena izmed pomembnih značilnosti programa MvA. Mladi prostovoljci so zavarovani v okviru skupinskega zavarovanja, ki je posebej izdelan za to, da zavaruje udeležence v programu EVS med opravljanjem njihove prostovoljne dejavnosti. Zavarovalna shema EVS daje jamstvo v naslednjih primerih:

- stroški za zdravstveno nego,
- pomoč pri repatriaciji,
- preživljanje v primeru trajne invalidnosti in življenjsko zavarovanje,
- jamstvo za kritje škode povzročene tretjim osebam .

Osnovne informacije o zavarovanju je mogoče dobiti na spletni strani <http://www.europeanbenefits.com>, kjer tudi sklenete zavarovanje. Na njej je v razdelku European Voluntary Service objavljen tudi Vodnik po zavarovanju v večini evropskih jezikov, formularji za povračilo stroškov in navodila za vpis.

Odgovori na pogosta vprašanja koordinatorjev so objavljeni na spletni strani MvA .

## 2.4 Izvedba konkretne aktivnosti

### **Kaj je potrebno storiti pred odhodom?**

Ko je projekt odobren in so finančna sredstva nakazana, jih je potrebno razdeliti v skladu z dogovorom o delitvi sredstev, ki je del Sporazuma o aktivnosti. To je naloga usklajevalne organizacije.

Pošiljajoča organizacija mora prostovoljca pripraviti na njegovo prostovoljno delo v tujini. V praksi to večinoma pomeni predvsem veliko pogovorov, lahko tudi srečanje z nekdanjimi (EVS) prostovoljci, ki so že bili v tujini, morda celo v isti državi ali organizaciji. Potrebno je preveriti primernost motivacije prostovoljca, mu dati podporo, da začne razmišljati o tem, česa se želi naučiti in kakšni izzivi ga čakajo, se pogovoriti o pričakovanih prostovoljca, pošiljajoče in gostiteljske organizacije, prostovoljcu predstaviti, kaj pomeni daljše bivanje v tujini, na primer kulturni šok, poiskati možne načine komunikacije s prijatelji in družino ter razmišljati o možnih korakih v prihodnosti.

Pošiljajoča organizacija mora zagotoviti prostovoljcu tudi vozovnice in urediti vse potrebno za njegov odhod v tujino. Sem spadajo tudi vse formalnosti v zvezi z vizo, cepljenji in dovoljenji za bivanje. Hkrati mora biti pošiljajoča organizacija prostovoljcu v pomoč, da lažje organizira svoje potovanje.

Gostiteljska organizacija med tem ureja še zadnje podrobnosti okrog prihoda in namestitve prostovoljca. Potrebno se je dogovoriti, kdo ga bo pričakal, kje, na kakšen način bo lahko prostovoljec, ki prihaja, stopil z nami v stik, če se zgodi kar koli nepredvidenega, kje bo prostovoljec spal takoj po prihodu ... Sem spada tudi to, da prostovoljcu zagotovimo posteljnino, ki je verjetno v sobi, ki smo jo najeli, ni, ter prehrano in možnosti za higieno takoj po prihodu.

### **Kaj je usposabljanje pred odhodom?**

Usposabljanje pred odhodom da prostovoljcem priložnost, da izrazijo svoja pričakovanja, razvijejo svojo motivacijo in prejmejo informacije o programu Mladi v akciji in včasih o njihovih gostiteljskih državah. To je lahko tudi priložnost, da se prostovoljci srečajo in pogovorijo z nekdanjimi EVS prostovoljci. Usposabljanje povprečno traja tri dni.

Pošiljajoča organizacija je dolžna poskrbeti za udeležbo prostovoljca na tem usposabljanju, ki ga organizira Nacionalna agencija.

## Kaj je potrebno storiti takoj po prihodu?

**Dobrodošlica:** Prostovoljca je potrebno pričakati in mu omogočiti, da najde pot do svojega novega doma. Prostovoljcem veliko pomeni, da vedo, da jih nekdo pričakuje in da bo za njih poskrbel, če bo to potrebno.

**Namestitev:** Prostovoljcu je potrebno razkazati njegov novi dom in mu predstaviti, kako stvari pri nas delujejo, seveda pa je to potrebno delati postopoma, saj večinoma vseh informacij v prvem dnevu nismo sposobni sprejeti.

**Prijava začasnega prebivališča:** S prostovoljcem je potrebno v prvih dneh oditi na upravno enoto in tam poskrbeti za prijavo začasnega prebivališča.

**Urejanje lokalnega transporta:** Kaj je potrebno urediti glede lokalnega transporta, je odvisno od primera do primera. Nekatere organizacije prostovoljcem zagotovijo kolesa, druge mesečne vozovnice za javni prevoz, spet tretjim nobeden od naštetih načinov ne ustreza, zato najdejo svoje rešitve, ki naj prostovoljcu omogočajo čim bolj neomejeno mobilnost.

**Prehrana:** Kot smo že omenili v sklopu o pripravi organizacije, je potrebno prostovoljcem zagotoviti možnost prehrane, na katero imajo čim več vpliva. Pogosto sicer zgleda najlažje, da se za njihovo prehrano dogovorimo nekje, kjer pripravljajo obroke vsak dan (restavracija, menza, šolska kuhinja ...), vendar se moramo zavedati, da prostovoljcem, ki so v gostiteljski državi dalj časa, hrana včasih pomeni edini pristni stik s kulturo svoje dežele. Zato si želijo, da bi hrano lahko pripravljali sami.

**Odprtje računa na banki:** Prostovoljec za nakazovanje dodatka za prostovoljca potrebuje odprt račun na banki. Tja mu lahko organizacija nakazuje tudi sredstva za prehrano.

**Spoznavanje organizacije:** Prostovoljec si želi čim prej spoznati organizacijo, v kateri bo deloval, in srečati ljudi, ki bodo njegovi sodelavci. Če je uvajalno obdobje kakovostno, je večja verjetnost, da bodo dogovori v zadovoljstvo vseh in sodelovanje v prihodnosti uspešnejše.

**Kako se dogovoriti o delu prostovoljca?** Delo prostovoljca naj bi trajalo polni delovni čas. V praksi je to običajno od 30 do 40 ur tedensko. Delo naj bi bilo razporejeno v 5 delovnih dni, 2 zaporedna dneva pa bi prostovoljec moral imeti prosto. Prav tako prostovoljcu pripadata 2 prosta dneva za vsak mesec prostovoljnega dela, s katerima prosto razpolaga v dogovoru z gostiteljsko organizacijo.

Če je bil dogovor med vsemi stranmi v času priprave projekta uspešen, bo sedaj delo sledilo načrtu aktivnosti. Seveda pa je potrebno delovni dogovor ob začetku dela obnoviti in vanj vgraditi varovalke, da se bomo lahko drug drugemu prilagajali, če bo to potrebno.





Zavedati se je treba, da je prostovoljec dogovor o delu z gostiteljsko organizacijo sklepal z drugačne perspektive, kot jo ima sedaj, ko je končno videl delovne prostore, opremo, sodelavce, čez nekaj časa pa si tudi jasneje predstavlja svoje delo.

### **Kakšna naj bi bila podpora pošiljajoče organizacije?**

Pošiljajoča organizacija naj bo redno v stiku s prostovoljcem, ki ga je poslala v tujino. To prostovoljcu daje občutek varnosti, hkrati pa olajša njegovo vključevanje v lokalno okolje. Koordinator oziroma mentor v pošiljajoči organizaciji lahko prostovoljcu pomaga razlagati kulturno specifične dogodke, ki jih prostovoljec še ne razume, hkrati pa mu pomaga pri vztrajanju v obdobju prvih večjih kriz oziroma domotožja. Če pride do kakšnih težav, jih je lažje reševati, če je organizacija v stalnem stiku s prostovoljcem.

### **Kakšna naj bo podpora prostovoljcu v gostiteljskem okolju?**

V gostiteljskem okolju ima prostovoljec vsaj 2 elementa uradne podpore, to sta koordinator in mentor v gostiteljski organizaciji. Medtem ko je na naloga koordinatorja predvsem urejanje formalnih odnosov v okolju ter skrb za izvajanje dogovorov sklenjenih v času priprave aktivnosti, je vloga mentorja v gostiteljski organizaciji osebna podpora in pomoč pri organiziranju učnih izkušenj v koherentno celoto.

Mentorska podpora mora biti prostovoljcu vedno na voljo. Mentor je tisti, ki prostovoljcu omogoča refleksijo učenja, hkrati pa mu pomaga pri nenasilnem reševanju sporov. Mentor je prostovoljčev zaupnik v trenutkih, kadar se ta ne znajde, kako ravnati v organizaciji ali v gostiteljski družbi. Zato je pomembno, da je mentor oseba s izkušnjami v medkulturnem dialogu, sodelavec organizacije, hkrati pa še vedno od nje dovolj oddaljen, da lahko čim bolj objektivno posreduje v primerih konfliktov med prostovoljcem in organizacijo.

Poleg formalne podpore bi prostovoljec moral imeti neformalno podporo v vseh sodelavcih v organizaciji, tako zaposlenih kot tudi prostovoljcih. Ta podpora je ključna predvsem ob začetku bivanja v gostiteljski državi in v kriznih situacijah, saj si prostovoljec poskuša zgraditi novo socialno mrežo v okolju, v katerega je prišel. Pomanjkanje neformalne podpore je zaznati predvsem v organizacijah, v katerih je veliko zaposlenih in malo prostovoljcev. V tovrstnih organizacijah pri nas ljudje predvsem hodijo v službo, dela pa ne želijo mešati z zasebnim časom. Prostovoljci so v primeru vključitve v tako organizacijo v prostem času popolnoma prepuščeni samim sebi, kar lahko vodi v občutke osamljenosti.

### **Kako naj poteka spremljanje in vrednotenje aktivnosti?**

Spremljanje aktivnosti prostovoljne službe mora potekati stalno. Načini spremljanja in pogostost srečevanja med prostovoljcem in koordinatorjem so odvisni od faze, v kateri je aktivnost (na začetku pogosteje, vmes redkeje in na koncu spet pogosteje), trajanja aktivnosti (v kratkotrajnih aktivnostih so srečanja pogosteje kot v dolgotrajnih) in drugih okoliščin, ki se pojavljajo pri delu. Kadar prostovoljec dela zelo intenzivno na področju, ki ga osebno izčrpava in kjer je njegovo delovno orodje odnos z ljudmi, bodo srečanja pogostejša kot tam, kjer je tempo dela in učenja bolj umirjen.

Vrednotenje je prav tako kot spremljanje aktivnost, ki bi morala v EVS projektu potekati redno. Prostovoljec se v času aktivnosti pospešeno uči in potrebno je ovrednotiti učne izkušnje. Vrednotenje lahko poteka na različne načine, prilagajati pa ga je potrebno prostovoljcu in tudi izvajalcu vrednotenja (mentorju in/ali koordinatorju).

Več informacij o vrednotenju lahko najdete v T-Kit 10: Educational evaluation in youth work ali publikaciji Orodja za vrednotenje v mladinskem delu.

### **Katerih usposabljanj se mora prostovoljec udeležiti v času opravljanja prostovoljne službe?**

V času opravljanja prostovoljne službe se prostovoljec udeleži enega ali dveh usposabljanj, odvisno od predvidene dolžine aktivnosti.

Usposabljanje ob prihodu poteka po prihodu v gostiteljsko državo. To usposabljanje prostovoljcem predstavi gostiteljsko državo in okolje, hkrati pa se srečajo s prostovoljci iz drugih projektov v gostiteljski državi. V povprečju usposabljanje traja 7 dni.

Vmesna evalvacija je obvezna samo za prostovoljno službo, ki traja dlje od 4 mesecev. Za prostovoljce je priložnost, da ovrednotijo svoje dosedanje izkušnje in se ponovno srečajo s prostovoljci iz drugih projektov v gostiteljski državi. V povprečju evalvacija traja 2 dni in pol.

Gostiteljska organizacija je prostovoljcu dolžna omogočiti udeležbo na obeh usposabljanjih, organizira pa jih Nacionalna agencija.

### **Kaj pa predvideni prostovoljčev samostojni projekt?**

Organizacije in prostovoljci se pogosto dogovorijo, da bo imel prostovoljec v okviru svojega dela možnost izvedbe samostojnega projekta. Pri tovrstnih dogovorih je potrebno paziti, da obe strani enako razumeta obseg samostojnega projekta. Gostiteljska organizacija mora tudi jasno opredeliti področje, na katerem je mogoče izvesti samostojni projekt, saj ni nujno, da se vse ideje prostovoljca skladajo s poslanstvom ter nameni in cilji organizacije. Poleg tovrstne usmeritve je potrebno prostovoljcu nuditi podporo pri izvedbi samostojnega projekta, sicer se lahko znajde v prezahtevnem projektu, ki ga bo demotiviral, namesto da bi prispeval k učnim izkušnjam prostovoljca in razvoju kakovosti v programih gostiteljske organizacije.

Za izvedbo samostojnega projekta mora finančna in druga sredstva zagotoviti gostiteljska organizacija oziroma jih je potrebno zagotoviti iz sredstev projekta. Pomanjkanje sredstev v gostiteljskih organizacijah oziroma nefleksibilnost pri njihovem razporejanju je na žalost vse pre pogosto razlog, da inovativni projekti prostovoljcev niso izvedeni, kar zmanjšuje motivacijo prostovoljcev in ovira razvoj kakovosti.

Garcia Lopez, M. A. (ur.) (2007). T-Kit N 10: Educational evaluation in youth work. Strasbourg cedex: Council of Europe Publishing.

Cepin, M. (2009). Orodja za vrednotenje v mladinskem delu. Ljubljana: Zveza ŠKIS.



### **Kaj pa prostovoljčev prosti čas?**

Delovna obveza prostovoljca je do 40 ur tedensko, razporejena na 5 delovnih dni, vanjo pa je vključeno jezikovno izobraževanje. Ostali čas je prosti čas prostovoljca. Prav tako prostovoljcu pripadata dva prosta dneva za vsak mesec prostovoljne službe. Prostovoljcu mora organizacija tudi v prostem času omogočiti mobilnost ter dostop do komunikacijskih sredstev za komuniciranje z domačimi in prijatelji.

### **Kaj je potrebno storiti ob zaključku?**

- Zaključevanje dela

Aktivnost v EVS projektu traja določeno obdobje. Ko se aktivnost približuje koncu, je smiselno, da začnemo tudi z zaključevanjem odnosov. Ker ima prostovoljec namen oditi, je smiselno, da se del aktivnosti prilagodi in da se tako prostovoljcu kot tudi vsem, s katerimi je sodeloval, nameni dovolj časa in priložnosti, da zaključijo odnos. Še posebej je to pomembno pri delu z mladimi z manj priložnostmi, saj so v odnosih pogosteje ranljivi. Temo zaključevanja je smiselno izpostaviti in se o njej pogovarjati.

- Zaključevanje sodelovanja z gostiteljsko organizacijo

Prav tako kot se zaključuje konkretno delo in odnos s člani ali uporabniki organizacije, se zaključuje tudi odnos med prostovoljcem in organizacijo oziroma njenimi zaposlenimi in sodelavci. V tej fazi je čas za praznovanje doseženega, zaključevanje odnosov in poslavljanje (tudi v obliki poslovilne zabave), simbole sprememb ter zapisovanje in oblikovanje dokumentov, ki bodo v prihodnosti služili za prepoznavanje osvojenih veščin in znanj.

- Zaključno vrednotenje aktivnosti

Zaključno vrednotenje aktivnosti mora potekati pred odhodom prostovoljca, saj je to najpogosteje zadnji čas, ki ga lahko koordinator gostiteljske organizacije preživi s prostovoljcem. Vrednotenje aktivnosti opravimo glede na kriterije, ki smo si jih zastavili v obdobju priprave aktivnosti. Teme vrednotenja vsebujejo: učne učinke aktivnosti, doseganje zastavljenih ciljev dela in učenja, priložnostno učenje, možnost uporabe naučenega v prihodnosti, logistični vidik aktivnosti ter podporo, ki jo je gostiteljska organizacija nudila prostovoljcu v obliki koordinatorja EVS projekta in mentorja.

- Youthpass

Youthpass je orodje za samovrednotenje pridobljenih izkušenj v procesu neformalnega izobraževanja. Vsi udeleženci EVS projekta ob zaključku aktivnosti pridobijo Youthpass, ki potrjuje njihove kompetence pridobljene v času trajanja projekta. Poleg prostovoljca sta v proces priprav Youthpassa vključena tudi mentor in koordinator EVS projekta v gostiteljski organizaciji. Mentor je v proces vključen zato, ker je skozi celotno obdobje aktivnosti sodeloval s prostovoljcem in mu pomagal vrednotiti pridobljene učne izkušnje. Koordinator pa je zadolžen za izpolnjevanje tistega dela Youthpassa, ki govori o zastavljenih namenih in cilji aktivnosti znotraj EVS projekta.

### **Kako se lotiti razširjanja rezultatov?**

Razširjanje in uporaba rezultatov se nanašata na uporabo in praktično uporabnost rezultatov projekta. Doseže se tako, da se obstoječe rezultate predstavi drugim organizacijam in lokalni skupnosti ter prenese in prilagodi potrebam novih ciljnih skupin. V praksi EVS projekta to pomeni tudi, da prostovoljec in organizacije znanje, pridobljeno skozi izvedbo projekta, prenesejo v nove medkulturne projekte, ki jih pripravljajo.

## 2.5 Podpora po vrnitvi

31

### **Zakaj je potrebno prostovoljcu pomagati pri vključevanju v družbo?**

Podpora, ki jo prostovoljec potrebuje pri ponovnem vključevanju v družbo, je zelo povezana s trajanjem aktivnosti v EVS projektu. Daljša ko je odsotnost, več stvari se je zgodilo tako prostovoljcu v tujini kot tudi vsem, s katerimi je bil povezan pred odhodom na aktivnost. Poleg dogajanja, ki ga je prostovoljec zamudil, je potrebno upoštevati tudi kulturni šok, do katerega pride, ko se prostovoljec vrne, saj je v času bivanja v tujini pod vprašaj postavil nekatere vrednote lastne kulture, po katerih njegovi bližnji živijo še naprej.

### **Zakaj je potrebna podpora prostovoljcu pri učnih izkušnjah tudi po prihodu?**

Po vrnitvi je pravi trenutek, da si prostovoljec ponovno vzame čas in premisli, česa vse se je naučil. Večino tega je ugotovil že na evalvaciji v gostiteljski organizaciji, mnogokrat pa pot domov in prihod v domače okolje osvetlita izkušnje še z drugega zornega kota. Pošiljajoča organizacija prostovoljcu pomaga, da ponovno pogleda na svojo izkušnjo in na naučeno, predvsem z vidika svojega življenja v domačem okolju oziroma z vidika tega, kar želi početi v prihodnosti. Prostovoljcu je namreč treba omogočiti, da poskusi prenesti čim več učnih učinkov v svoje življenje, kar je za veliko mladostnikov težko, če pri tem nimajo podpore.

### **Kaj je evalvacijsko srečanje?**

Evalvacijsko srečanje, ki ga organizira Nacionalna agencija, se osredotoča na izvedbo EVS aktivnosti: nameni, cilji, motivacija, pričakovanja in naloge, ki so bile opravljene v času prostovoljne službe. Srečajo se prostovoljci in njihove pošiljajoče organizacije z namenom, da razmislijo o tem, kaj se je dogajalo v času EVS aktivnosti, ter da ocenijo podporo in komunikacijo, ki so ju zagotovile pošiljajoče organizacije. Poleg tega je namen srečanja tudi olajšati ponovno vključitev prostovoljcev v njihovo domačo državo. V povprečju evalvacija traja 3 dni.

### **Kako se lotiti razširjanja rezultatov?**

Prostovoljec lahko v primeru, da ostaja aktiven v pošiljajoči organizaciji, svoje izkušnje prenaša kot mentor drugim EVS prostovoljcem, drugim mladim, ki se srečujejo z izkušnjo medkulturnosti in podobno.



## 2.6 Vloge v EVS projektu

V skupinskem EVS projektu sodelujeta pošiljajoča organizacija z Irske in slovenska gostiteljska organizacija. Šest prostovoljcev z Irske je v okviru projekta v Sloveniji preživelo 3 mesece; prostovoljno službo so opravljali hkrati in v tem času sodelovali pri pripravi in izvedbi dvotedenskega kulturnega festivala.

Irska organizacija vsako leto pošlje v tujino več kot 30 EVS prostovoljcev. Delo na področju EVS so organizirali tako, da Michaela, »projektna koordinatorica«, skrbi za projektni menedžment in administrativne naloge: poskrbela je na primer za podpis sporazumov o aktivnosti, jih obvestila o datumih usposabljanj, jim pomagala urediti potovanje, hrani pa tudi projektno dokumentacijo in komunicira z Nacionalno agencijo. Eamon deluje kot »pošiljajoči mentor«: odgovoren je za pripravo, spremljanje in podporo prostovoljcem. Pred odhodom v tujino je vsakega prostovoljca povabil na individualni pogovor, na katerem sta začrtala učne cilje ter se pogovorila o pričakovanih in strahovih. Pred odhodom se je dvakrat dobil tudi s celotno skupino prostovoljcev. Na teh srečanjih so spoznavali gostiteljsko državo in se pripravljali na medkulturno izkušnjo. Prostovoljci so se občasno srečali tudi z drugimi zaposlenimi v pošiljajoči organizaciji: pri podpisu sporazuma o aktivnosti so se na primer na kratko pogovorili z zakonitim zastopnikom organizacije, računovodkinja pa jim je na primer odgovorila na nekaj specifičnih finančnih vprašanj.

Slovenska organizacija se je tokrat prvič odločila sprejeti več prostovoljcev hkrati, zato se jim je zdelo še posebej pomembno, da si naloge dobro in smiselno razdelijo. Valerija je odgovorna za celoten projekt in je tudi kontaktna oseba za stike s programom Mladi v akciji. V praksi opravlja zelo podobne naloge, kot jih je na irski strani prevzela Michaela. Niko je v gostiteljski organizaciji zaposlen kot organizator kulturnih dogodkov. Z njim in z njegovo projektno ekipo bodo prostovoljci najtesneje sodelovali, zato je Niko prevzel vlogo »koordinatorja delovnih nalog« prostovoljcev. Vsakega prostovoljca bo v gostiteljski organizaciji spremljal tudi mentor. Mentorji Ana, Meta, Jan, Katja, Miha in Borut bodo prostovoljce podpirali pri vključevanju v lokalno okolje in v procesu neformalnega učenja. Slovenska organizacija se je odločila, da želi mentorje na njihovo vlogo dobro pripraviti, zato bo Blažka, izkušena trenerka, nekdanja EVS prostovoljka ter trenutno mentorica v dveh drugih EVS projektih, zanje pripravila štiridnevno usposabljanje pred prihodom prostovoljcev, v času opravljanja prostovoljne službe pa bo delovala kot »supervizorka« mentorjev.

Zaradi nekaj posebnosti projekta in skupine prostovoljcev sta partnerski organizaciji ob prijavi projekta zaprosili, da bi usposabljanje pred odhodom, ob prihodu in evalvacijsko srečanje pripravili sami, predvsem z namenom, da bi v vsa usposabljanja vključili iste trenerje s potrebnimi izkušnjami. Nacionalna agencija je predlog odobrila. Partnerski organizaciji zato kot eno izmed ključnih vlog v EVS projektu razumeta tudi vlogo trenerjev, ki se bodo s prostovoljci srečevali v krogu usposabljanja.

V individualnem EVS projektu bo slovenska pošiljajoča organizacija prostovoljko poslala v majhno neprofitno organizacijo v Nemčijo. Neža je odgovorna za projekt s strani pošiljajoče organizacije. Opravljala bo vse s pošiljanjem povezane naloge, tako logistične kot organizacijske, skrbela pa bo tudi za pripravo in osebno spremljanje prostovoljke. V nemški organizaciji bosta prostovoljko sprejela dva zaposlena. Zakoniti zastopnik organizacije, Lars, je hkrati tudi odgovoren za vse projekte organizacije, deluje kot kontaktna oseba za projekte in na tedenskih sestankih osebja razdeljuje delovne naloge. Ulla bo s prostovoljko sodelovala pri razvoju spletne strani organizacije. Prostovoljkina mentorica, Steffi, je nekdanja EVS prostovoljka, zaposlena na lokalni osnovni šoli in občasno sodeluje z gostiteljsko organizacijo.

V projekt je poleg prostovoljca vključenih še mnogo drugih akterjev, katerih naloga je podpora prostovoljcu in organiziranje prostovoljne službe oziroma učne izkušnje. V poglavju se bomo osredotočili le na tiste najpomembnejše.

Ko govorimo o vlogah v EVS projektu, se moramo zavedati, da zaradi različnih praks in poimenovanj občasno prihaja do različnih poimenovanj podobnih ali celo enakih vlog. Nekatera poimenovanja izhajajo iz Vodnika po programu Mladi v akciji ali prijavnih obrazcev. Organizacije pa so za le-tam opisane vloge in naloge razvile različna imena, različne opredelitve in različne razmejitve odgovornosti v skladu s svojo realnostjo in organizacijsko kulturo.

Vodnik po programu Mladi v akciji za gostiteljsko organizacijo opredeli posebne vloge, ki jih ne smejo opravljati iste osebe:

- mentor v gostiteljski organizaciji;
- oseba, ki dodeljuje naloge in nadzoruje delo in ne sme biti mentor.

Skupaj sta to dve osebi, v praksi pa so večinoma tri (če zakoniti zastopnik in oseba, ki je odgovorna za naloge prostovoljca, nista ista oseba).

Tudi v pošiljajoči organizaciji je predvidena oseba, da izpelje potrebne naloge, vendar Vodnik ne uporabi posebnega izraza niti ne predvideva, da bi morale različne osebe opravljati različne naloge.

Glede na to kako so razdeljene potrebne naloge in kaj lahko počne ena oseba in česa ne sme, sta se v praksi uveljavili dve poimenovanji – mentor in koordinator, pri čemer je mentor mišljen za osebno podporo in podporo pri učni izkušnji, koordinator pa za področje dela in za tehnično podporo (urejanje dokumentov, stanovanja, prehrane ipd.). V gostiteljski organizaciji morata biti to dve osebi, v pošiljajoči pa je lahko ena oseba.





Mentorji in koordinatorji v EVS projektu mladim omogočajo organizacijo projekta, skrbijo za okvire, podporo ter spodbujajo učenje v času pred, med in po aktivnosti. Njihovo delo v projektu je specifično tudi zato, ker se prostovoljec sreča z dvema organizacijama, pošiljajočo in gostiteljsko, v vsaki od njiju pa z osebami, ki skrbijo za projekt, nudijo osebno podporo prostovoljcu, koordinirajo njegovo delo in z njim sodelujejo na različne načine.

Varnost in zaščita udeležencev ter neformalno učenje sta dve pomembni značilnosti programa MvA, ki omogočata, da mladi skozi aktivno participacijo v varnem okolju pridobivajo znanja in izkušnje, ki jih bodo lahko uporabili v nadaljnjem življenju. Vlogam v EVS projektu se moramo posvetiti prav z vidika varnosti in učnih izkušenj.

### **Koordinator v pošiljajoči organizaciji**

je tisti, ki se skupaj s prostovoljcem dogovarja za kar najboljše pogoje za prostovoljčevo delo v gostiteljski organizaciji (sem spadajo aktivnosti, ki jih bo prostovoljec izvajal, tehnični vidiki, kot so nastanitev prehrana in zavarovanje, pa tudi mehanizmi podpore in prilagoditve potrebam prostovoljca). Zato mora koordinator nujno kar najboljše poznati potencialnega prostovoljca, hkrati pa mu omogočati, da sam izraža svoje želje, potrebe, mnenja ... Pri mladih, ki so imeli manj možnosti za aktivno participacijo v svojem primarnem okolju, je ta vloga izredno pomembna, saj udeležencu omogoča ustvarjanje okolja prilagojenega njegovim potrebam v gostiteljski državi.

### **Mentor v pošiljajoči organizaciji**

naj bi bil tisti, ki skrbi za učni proces in proces priprave prostovoljca pred njegovim odhodom v tujino ter za ponovno vključevanje v družbo po vrnitvi domov. Pošiljajoči mentor je tudi tista oseba, ki naj bi vzdrževala s prostovoljcem v tujini stalni stik in mu bila v oporo. Pri mladih z manj priložnostmi je skrb za učni proces še toliko bolj poudarjena, saj EVS omogoča izkušnje, ki jih mladi ne morejo pridobiti skozi druge oblike.

### **Koordinator v gostiteljski organizaciji**

je odgovoren za ves potek projekta, delo, namestitve in zagotavljanje dela izobraževanja prostovoljca. Ta oseba je poskrbela, da se je okvir gostiteljstva (izražen v Izrazu interesa) v sodelovanju s prostovoljcem in koordinatorjem pošiljajoče organizacije spremenil v konkreten načrt projekta. Hkrati pa mora skrbeti tudi za izvedbo načrta v praksi.

### **Mentor v gostiteljski organizaciji**

je zadolžen za osebno podporo prostovoljcu na nivoju doživljanja nove kulture in vključevanja v lokalno okolje ter pri refleksiji in vrednotenju učnih dosežkov v času projekta.

Pregled vlog v obliki tabele:

Vloga	Odgovornosti	Česa ne smejo oziroma kaj niso?
prostovoljec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• izvedba lastnega projekta</li> <li>• izpolnjevanje dogovorjenih aktivnosti</li> <li>• lastna učna izkušnja</li> <li>• promocija lastne kulture</li> <li>• vključevanje v lokalno okolje</li> <li>• učenje jezika</li> <li>• poznavanje programa MvA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nadomestna delovna sila</li> <li>• turist</li> <li>• kršitve (dogovorjenih) pravil gostiteljske organizacije</li> </ul>
koordinator pošiljajoče organizacije (pogosto združen z mentorjem v pošiljajoči organizaciji)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vključitev prostovoljca v usposabljanje pred odhodom</li> <li>• vključitev prostovoljca v evalvacijsko srečanje po vrnitvi</li> <li>• vzdrževanje stika z gostiteljsko in usklajevalno organizacijo</li> <li>• motiviranje prostovoljcev, ki odhajajo v tujino</li> <li>• pomoč prostovoljcu pri iskanju ustrezne gostiteljske organizacije</li> <li>• pomoč in podpora pri dogovarjanju v procesu priprave projekta oziroma aktivnosti</li> <li>• pomoč in podpora prostovoljcu v tujini</li> <li>• preverjanje vrednot, motivacije in pričakovanj prostovoljca in gostiteljske organizacije</li> <li>• širjenje ciljev MvA</li> </ul>	
mentor v gostiteljski organizaciji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osebna podpora prostovoljcu</li> <li>• vrednotenje učnih učinkov aktivnosti</li> <li>• vključevanje prostovoljca v lokalno okolje</li> <li>• povezovanje med prostovoljcem in organizacijo</li> <li>• lajšanje kulturnega šoka</li> <li>• pomoč pri reševanju konfliktov</li> <li>• skrb za učno dimenzijo aktivnosti</li> <li>• skrb za vključevanje prostovoljca v lokalno okolje</li> <li>• skrb za počutje prostovoljca</li> <li>• druženje</li> <li>• mediator med prostovoljcem ter koordinatorjem in zaposlenimi, če je to potrebno</li> <li>• v kontaktu z mentorjem v pošiljajoči organizaciji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skrb za finance</li> <li>• usklajevanje nalog</li> <li>• usklajevanje med organizacijami</li> <li>• delo s prostovoljcem v organizaciji</li> </ul>

<p>organizator dela v gostiteljski organizaciji (je lahko združen s koordinatorjem projekta v gostiteljski organizaciji)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• razdelitev delovnih nalog</li> <li>• primerna obremenitev prostovoljca</li> <li>• določanje dnevnega in tedenskega urnika</li> <li>• skrb za vključevanje jezikovnega tečaja v delovno obremenitev</li> <li>• usklajevanje dela prostovoljca z ostalimi v kolektivu</li> <li>• načrtovanje dela prostovoljca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ne sme biti mentor</li> </ul>
<p>koordinator projekta v gostiteljski organizaciji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• odgovornost za prilagajanje potrebam prostovoljca</li> <li>• spremljanje in vrednotenje aktivnosti</li> <li>• urejanje logistike (nastanitve, prevozov, prehrane, zavarovanja ...)</li> <li>• oblikovanje osebnih delovnih ciljev</li> <li>• podpora pri oblikovanju lastnega projekta</li> <li>• skrb za doseganje ciljev projekta</li> <li>• širjenje rezultatov projekta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ne sme biti mentor</li> </ul>
<p>mentor v pošiljajoči organizaciji (pogosto združen s koordinatorjem v pošiljajoči organizaciji)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• komunikacija s prostovoljcem in gostiteljsko organizacijo</li> <li>• priprava prostovoljca pred odhodom (motiviranje, pričakovanja)</li> <li>• komunikacija s koordinatorjem v pošiljajoči organizaciji</li> <li>• ugotavljanje motivacije prostovoljca in potreb</li> <li>• podpora prostovoljcu pri vzdrževanju stikov z domačim okoljem</li> <li>• priprava prostovoljca</li> <li>• podpora pri začetku učnega procesa prostovoljca</li> <li>• pomoč pri vključevanju prostovoljca v domače okolje po zaključku projekta</li> <li>• lajšanje domotožja</li> <li>• svetovanje prostovoljcu pri delu v gostiteljski organizaciji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• priprava EVS projekta</li> </ul>
<p>zaposleni v gostiteljski organizaciji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zanimanje za prostovoljca</li> <li>• poznavanje EVS programa</li> <li>• povratne informacije o delu prostovoljca</li> <li>• podpora pri izvajanju nalog</li> <li>• informiranje prostovoljca o kulturi organizacije in kulturi države</li> <li>• vključevanje prostovoljca</li> <li>• usmerjanje prostovoljca pri delu</li> <li>• medkulturno učenje</li> <li>• delegiranje dela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prelaganje lastnega dela in odgovornosti na prostovoljca</li> <li>• neodzivnost na nastale konflikte</li> <li>• potencialni konflikti med prostovoljcem in zaposlenimi</li> <li>• zaostrovanje konfliktov</li> </ul>

# 3. Ne gre vedno vse po maslu ...

V nadaljevanju vam predstavljamo nekaj izmišljenih primerov, ki temeljijo na resničnih izkušnjah avtorjev. Vsak od njih predstavlja več zapletov, do katerih lahko pride pri izvajanju EVS aktivnosti. Vsakemu primeru sledi kratek opis težav, ki jih je mogoče prepoznati iz primera, in možnosti za njihovo reševanje. Upamo, da vam bodo konkretni opisi v pomoč za prepoznavanje potencialnih težav v vaših projektih oziroma v opozorilo, kaj vse se lahko zgodi, če nismo pozorni pri organizaciji dela in delitvi vlog v projektu.

37

Jason iz Velike Britanije opravlja 5-mesečni EVS v organizaciji v centru večjega mesta, ki deluje na področju socialne vključenosti mladih z manj priložnostmi. Organizacija večinoma dela z mladoletnimi, ki jih skozi različne programe vključuje v lokalno okolje. Jason še nikoli ni delal z mladoletnimi na vsakodnevni ravni in se težko znajde, saj je delo psihično naporno, ravno tako pa ga delo z mladoletnimi ne motivira – iz opisa projekta je namreč razbral, da bo deloval večinoma na promocijskih aktivnostih in ne na konkretnem delu z uporabniki centra. Ko je svoje pomisleke zaupal organizatorju dela, mu je ta odgovoril, da so se prioritete organizacije spremenile in da bo moral s tovrstnim delom nadaljevati. Jason ima tudi težave z mentorjem, saj se po dveh mesecih še vedno nista dobro »ujela«, kljub temu da je zahteval novega mentorja, mu ga organizacija še vedno ni dodelila.

## Zapleti

- nerazumevanje ciljev programa v gostiteljski organizaciji
- izolacija od ostalih zaposlenih
- prostovoljec ne dela tistega, kar je bilo dogovorjeno v opisu aktivnosti
- nemotiviran zaradi neizkušenosti in neznanja
- v stiski zaradi neizkušenosti in neznanja
- nima mentorja
- neustrezna komunikacija

## Rešitve

- vzpostavitev ustrezne organiziranosti
- seznanjenost zaposlenih s cilji EVS in njihova vključenost v izbiro prostovoljcev
- posredovanje pošiljajoče organizacije in Nacionalne agencije
- dodatno usposabljanje
- nov mentor
- urejanje zapletov v zvezi z mentorjem s strani koordinatorja

Myrvette iz Albanije opravlja 9-mesečni EVS v eni od gostiteljskih organizacij v manjšem mestu blizu hrvaške meje. Myrveltino znanje angleščine je zelo osnovno, zaradi jezikovnih ovir pa se srečuje tudi s težavami pri vključitvi v lokalno okolje in tudi v organizacijo. Pri delitvi dela in pri samem delu tako večkrat pride do nesporazumov, saj je organizacija preobremenjena z delom in razen osnovnega uvodnega usposabljanja Myrvette redko dobi dodatno razlago, želeno podporo in potrebne dodatne informacije za izvedbo dela. Organizator dela, ki je hkrati tudi programski vodja organizacije in EVS koordinator, je večkrat odsoten in na Myrveltina vprašanja odgovarja skopo ali pa je nedosegljiv. Myrvette tudi nima veliko stika z drugimi prostovoljci in je trenutno v kraju edina tuja prostovoljka. Z mentorico se sicer odlično razumeta, vendar mentorica nima rednega stika z organizacijo, zato z zaposlenimi in odgovornimi za Myrvette in EVS ne komunicira redno, dela organizacije pa tudi ne pozna dovolj dobro, da bi lahko resno vplivala na spremembe, ki bi Myrvette olajšale trenutno situacijo.

## Zapleti

- pomanjkljiva komunikacija in pretočnost informacij
- nesporazumi
- nezadovoljstvo
- neizvajanje projekta
- brezdolje
- jezikovne prepreke
- osamljenost v lokalnem okolju
- kulturni šok
- obstaja možnost predčasnega zaključka projekta
- pomanjkanje podpore s strani koordinatorja projekta
- slaba kakovost projekta
- ovirana izmenjava izkušenj

## Rešitve

- tečaj angleščine, da prostovoljka izboljša raven jezika, ki ga obvlada tudi koordinator
- vzpostavitev stika (in povabilo k sodelovanju) z albansko govorečimi prebivalci v lokalnem okolju in učenje slovenskega jezika preko njih
- okrepitev vloge mentorja in koordinatorja
- dodatna povezava z mentorjem v pošiljajoči organizaciji
- spoznati delo organizacije
- izvedba tečaja italijanščine (prebivalci Albanije pogosto obvladajo italijanski jezik zaradi zgodovinskih povezav)
- izpostavitve prioritete prostovoljke (predstavitev kulture)
- načrtna organizacija družabnih dogodkov (prostovoljka, mentor, koordinator, lokalna skupnost ...)
- izvajanje dogodkov s pomočjo neverbalne komunikacije (ukinitvev jezikovnih preprek)

Meta je 18-letna prostovoljka organizacije v Grčiji v projektu s 3 meseci aktivnosti. Organizacija, ki deluje na nacionalnem nivoju, se ukvarja z ohranjanjem kulturne dediščine. Meta je prostovoljka v majhni enoti organizacije, ki deluje v kraju s 1000 prebivalci na obali večjega otoka. V lokalni podružnici je zaposlen samo en človek, z njim pa sodelujejo še 4 lokalni prostovoljci. Večina odločitev v organizaciji se sprejema na nacionalnem nivoju, tako da je pisarna v tem kraju večinoma izvajalec navodil centralne organizacije.

V predstavitvi projekta je bilo zapisano, da bodo prostovoljci sodelovali pri arheoloških izkopavanjih in skrbi za odkrite arheološke ostanke. Po prihodu se je izkazalo, da bo pri izkopavanjih sodelovala skupina prostovoljcev, ki bo prišla na večji mednarodni tabor, ki bo potekal čez 2 meseca, Meti pa so naložili, naj poskrbi za promocijo tabora. Ker je v letošnjem letu lokalna oblast odrekla podporo arheološkemu taboru, je promocija tokrat še pomembnejša. Poleg promocije je njena naloga tudi predstavljanje lastne države v okviru učnih ur namenjenih mednarodnemu sodelovanju, ki jih EVS prostovoljci v okviru organizacije že več let izvajajo v lokalni osnovni šoli.

Meta obvlada jezik, tako da težav pri sporazumevanju nima, ima pa težave pri delu z računalniki, saj jih prej, med svojim srednješolskim izobraževanjem, ni kaj dosti uporabljala.

Metina mentorica živi v sosednjem kraju, tako da se srečujeta le enkrat na 14 dni. Tudi njena mentorica je zaposlena v organizaciji, v podružnici v svojem kraju. Kljub temu da se razumeta, je mentorica slabo povezana z organizacijo.

## Zapleti

- neusposobljenost prostovoljke za delo, ki ni bilo predvideno
- nedosegljivost mentorja
- mentorica slabo povezana z organizacijo
- nezmožnost vplivanja prostovoljke na delo, ki ga opravlja
- majhen kraj – težavna prilagoditev dela
- osamljenost prostovoljke

## Rešitve

- naučiti prostovoljko dela z računalnikom
- menjava mentorja
- pogovor Mete s koordinatorjem in ostalimi prostovoljci o nalogah in delitvi dela
- prostovoljka opravlja promocijo projekta med ostalimi prostovoljci v državi

Samet je prostovoljec turške narodnosti iz Nemčije, ki pri uporabniški organizaciji s področja drog opravlja 6-mesečni EVS. Organizacija se ukvarja z zmanjševanjem škode pri uporabnikih drog. Samet je v času priprave projekta sicer razumel, da bo delal z uporabniki drog, ni pa si predstavljal, da bo delal v dnevnem centru za dolgotrajne odvisnike. V dnevnem centru potekajo aktivnosti za uporabnike drog, ki so usmerjene predvsem v izobraževanje, informiranje in koristno preživljanje prostega časa. Ob tem v istem prostoru poteka tudi zamenjava uporabljenega pribora za uporabo drog za sterilnega. Organizacijo vodijo odvisniki od prepovedanih drog sami, ob podpori strokovnih sodelavcev s Centra za zdravljenje odvisnosti.

Samet je prepričan, da je edini pravi način pomoči uporabnikom drog usmerjanje v zdravljenje in motiviranje zanj, zato pri delu občasno pride v konflikt s svojimi sodelavci, saj ga doživljajo, kot da preveč pritiska na uporabnike.

Sametov glavni motiv za prihod v mesto je bil, da tu živi njegovo dekle, s katero želi preživeti čim več časa. Zato kljub konfliktom vztraja v projektu.

Sametov mentor prihaja iz organizacije in je tudi sam uporabnik prepovedanih drog ter eden od ustanoviteljev organizacije.

## Zapleti

- razlog prihoda prostovoljca
- nepopolno predstavljen načrt dela; slaba komunikacija
- neuskkljenost pričakovanj
- razhajanja v osnovnih pričakovanjih
- mentor – mešanje vlog
- problem psihofizične sposobnosti mentorja
- strah pred okužbo
- neskladnost med vrednotami prostovoljca in vrednotami organizacije

## Rešitve

- preventivno preverjanje motivacije
- iskanje skupnih ciljev
- nov dogovor o obveznostih prostovoljca
- intenzivnejša predhodna komunikacija
- predstavitev problematike drog
- iskanje srednjih poti
- usmeritev v drugo organizacijo (npr. Center za zdravljenje odvisnosti)
- zunanji mentor
- zaščita
- preventiva
- predhodna pripravljenost

Monica iz Italije je začela opravljati 10-mesečni EVS v osnovni šoli. Njeno delo poteka dopoldan, v času šolskih aktivnosti, po 12. uri pa je večinoma prosta. Osnovna ideja šole je bila, da jo bodo uporabili kot »native speakerja« oziroma pomočnico učiteljem pri pouku angleščine. Zato je koordinator projekta učitelj tujih jezikov. Šola je velika, tako da Monica sodeluje s tremi učitelji jezikov. Po Monicinem prihodu se je izkazalo, da angleškega jezika ne obvlada dovolj, da bi lahko delovala kot »native speaker«, kljub temu pa sodeluje kot asistentka pri pouku tujih jezikov. Njeno delo se zapleta, saj vsak učitelj od nje pričakuje sodelovanje pri svojih urah, ki pa se občasno prekrivajo. Tako Monica ne ve, kako naj reši situacijo.

Vloga asistentke je ne zadovoljuje, zato poskuša pripraviti tudi lasten projekt, skozi katerega bi lahko izrazila svoje likovne potenciale. Razvila je že nekaj idej za projekte, vendar jo je vodstvo šole vsakokrat zavrnilo, češ da ideje projektov niso v skladu s politiko šole in da šola nima sredstev za financiranje potrebnih materialov.

Z učenci je sicer v dobrih odnosih, vendar z njimi težko komunicira, saj otroci ne znajo angleško ali italijansko.

Njena mentorica je svetovalna delavka šole, ki popoldan nima časa zanjo, saj ima veliko obveznosti v okviru lastne družine. Zato je Monici popoldan pogosto dolgčas, saj ni uspela vzpostaviti stikov z lokalnim okoljem.

## Zapleti

- neustrezna koordinacija – usklajevanje
- neprilagodljivost organizacije
- onemogočena učna izkušnja prostovoljke
- samostojnost in samoiniciativnost prostovoljke je bila zavrnjena
- prepuščenost prostovoljke sami sebi
- zanemarjanje mentorja
- slaba vpetost v lokalno okolje
- prevelika pričakovanja od prostovoljke
- slabo načrtovanje projekta skupaj s prostovoljko

## Rešitve

- večje sodelovanje med koordinatorjem in mentorji gostiteljske in pošiljajoče organizacije (boljša priprava projekta)
- večja fleksibilnost posameznikov in organizacije
- nujno predvideti riziko svobodnejše izbire glede nalog (ne polnimo kadrovske luknje)
- boljša komunikacija – mreženje
- večja vpetost v lokalno okolje in organizacijsko klimo (mreženje s sodelavci)
- mentor bolj pripravljen na »žrtvovanje« časa

# 4

## Kakovost v EVS projektih ali kako se izogniti težavam?

42

V tretjem poglavju smo se srečali z nekaj primeri konfliktnih situacij, do katerih lahko pride v EVS projektih. Kljub temu da koordinator ne nastopa v vseh navedenih situacijah kot **glavna vloga**, še manj pa kot **glavni krivec**, lahko rečemo, da ima, tudi v primerih, v katere ni neposredno vpleten, svojo vlogo. »Preventiva je boljša, pa tudi cenejša, kot kurativa,« pravimo. Za mladinsko delo in s tem EVS pa to še posebej velja, saj sta se v polju preventive pravzaprav razvila. Zato lahko trdimo, da je vloga koordinatorja EVS projekta kot mladinskega delavca tudi v konfliktnih situacijah, v katere neposredno ni vpleten, v polju preventive. Odgovoren je, da po svojih najboljših močeh prepreči, da bi do konfliktnih situacij večjih razsežnosti sploh prišlo.

Konfliktom se ne moremo izogniti, pravzaprav to niti ne bi bilo zdravo. Idealen EVS projekt konec koncev ni tisti, v katerem ne prihaja do konfliktnih situacij, ampak takšen, v katerem konfliktna situacija vsi vpleteni akterji sproti, odgovorno, učinkovito in konstruktivno rešujejo. **Dober konflikt**, če o tem sploh smemo govoriti, je takšen, iz katerega se vsi vpleteni kaj konstruktivnega naučijo.

Konflikti manjših razsežnosti se dogajajo vsak dan in so prav tam, torej v vsakodnevnih dejavnostih, tudi rešljivi. Konflikti večjih razsežnosti pa so ponavadi trajnejši in ne tako enostavno rešljivi. Če so manjši konflikti pogosto

posledica semantičnih nesporazumov, različnosti kultur ali značajev, so večji ponavadi posledica trajne in resnejše nepripravljenosti enega od udeležencev v projektu. S pojmom **nepripravljenost** mislimo na nezmožnost za polno in odgovorno opravljanje svoje vloge, s pojmom **udeleženec** pa na gostiteljsko organizacijo, pošiljajočo organizacijo, prostovoljca, koordinatorja, mentorja, vodjo organizacije ali koega drugega. Seveda je možno tudi, da je **nepripravljenih** več udeležencev. Nepripravljenost je pogosto posledica nesprejemanja odgovornosti posameznega udeleženca ali pa njegovega neznanja, včasih tudi nestrokovnosti.

V tem poglavju se ne bomo ukvarjali z vsemi naštetimi udeleženci. Omejili se bomo na vlogo koordinatorjev oziroma na pripravljenost organizacij na izvajanje pošiljajočih in gostiteljskih EVS projektov. Za organizacijo pravimo, da je pripravljena, ko prostovoljcu ponudi ustrezno delovno okolje. Za pošiljajočo organizacijo to pomeni, da prostovoljcem pomagajo, da se soočijo z izzivi, ki jih čakajo na njihovi prihodnji EVS pustolovščini, še pomembnejše pa je delovno okolje gostiteljskih organizacij, v katerih prostovoljci preživljajo večji del svojega časa in ponavadi tudi pridobijo največ novih izkušenj.

Pojem, ki nam bo pomagal ponazoriti pripravljenost organizacij, je **organizacijska kultura**.

## 4.1 Kaj je organizacijska kultura?

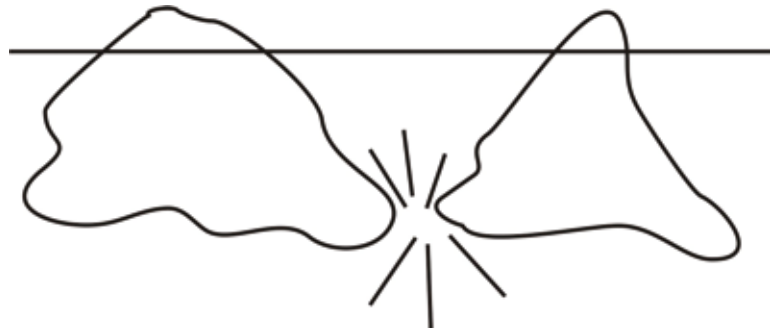
Vsakdo pozna kakšno organizacijo, v kateri si želi delovati in ki mu je všeč. Pozna pa tudi organizacije, ki ga odbijajo. Ko izbiramo organizacije za prostovoljno delo, ko se prijavljamo na delovna mesta ali ko iščemo partnerje za izvedbo mednarodnih projektov, je zanimivo to, da pri tem nismo pozorni le na poslanstva organizacij. Ocenjujemo tudi motiviranost ali nemotiviranost članov, stile vodenja, delovni čas, načine sproščanja, proslavljanja po opravljenem delu, vzdušje, teme pogovorov, ureditev prostorov in še kaj. Vse te in še mnoge druge dejavnike bi lahko označili s pojmom organizacijska kultura.

Organizacijska kultura predstavlja način življenja sodelavcev (članov, aktivistov, prostovoljcev, zaposlenih ...) v organizaciji. Gre za nabor idej in navad, ki je sodelavcem skupen; kdor se v tem naboru prepozna, bo v organizaciji lahko deloval, tisti, ki so od tega nekoliko oddaljeni, pa bodo imeli težjo nalogo. Organizacijska kultura še posebej v mladinskih organizacijah vsekakor pomeni nekakšno združevalno silo. Predstavljamo si jo lahko kot silnice, ki sodelavce pritegnejo skupaj. S prihodom ali odhodom novega sodelavca se organizacijska kultura gotovo nekoliko spremeni, a rečemo lahko, da se kot taka, sicer vsakokrat nekoliko spremenjena, prenaša iz generacije v generacijo.

Med elemente organizacijske kulture štejemo tako vidne (ureditev prostora, fleksibilnost delovnega časa, žargon ...) kot tudi nevidne (načini odločanja, zgodbe, odnosi, vrednote, pristopi, filozofija članov ...).

Najbolj splošno uporabna predstavitev kulture v splošnem (ne le organizacijske) je model ledene gore (slika 1). Uporaben je zato, ker predstavlja tako njene vidne elemente (del ledene gore, ki je nad vodo) kot tudi nevidne (del ledene gore, ki je pod vodo). Ob tem velja, da je nevidnih elementov veliko več kot vidnih (le nekaj odstotkov prostornine ledene gore namreč plava nad vodo, ostali delež pa je pod njo). In še nekaj: ko dve različni kulturi trčita (na primer kultura prostovoljca in organizacije), se trk zaradi oblike ledene gore ponavadi zgodi pod in ne nad vodo. Z gledišča nad vodo zato trk (medkulturni konflikt) pogosto izzveni kot presenečenje. Nastane namreč zaradi nasprotujočih si vrednot, stališč in odnosov, ne pa zaradi vidnih elementov kulture, na kar bi pomislili najprej.

Kultura kot ledena gora.



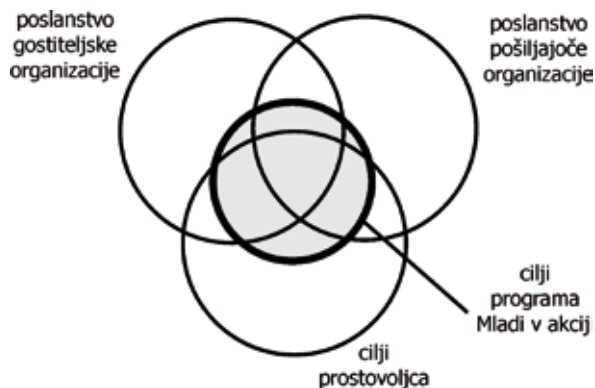
Organizacijska kultura je lahko bolj ali manj odprta. Do prišlekov, v našem primeru prostovoljcev, prihajajočih z druge kulture, je lahko bolj ali manj vključevalna. Toda, pozor! To, da je neka kultura odprta, ne pomeni nujno, da je ta kultura šibka, neizrazita ali morda neideološka. Še zdaleč ne! Kultura je odprta, ko prenese drugačnost, ki jo s svojim prihodom povzroči prostovoljec. Prostovoljca, ki v organizacijo prihaja z drugega kulturnega okolja, organizacija z odprto kulturo ne zavrne. Sprejme ga, a ob tem hkrati ne izgubi lastne vrednosti, ne zanemarja in šibi lastne identitete.

To, ali se bosta organizacija in prostovoljec »ujela«, pa seveda ni odvisno le od kulture organizacije. Enako pomembno vlogo pri tem ima prostovoljec in lahko govorimo o neke vrste »kemiji« med organizacijo in prostovoljcem, ki jo lahko predstavimo s simbolom preseka na sliki 2.



Poslanstvo organizacije se mora vsaj delno ujemati s cilji prostovoljca.

Za uspeh EVS projekta je potrebno, da takšna »kemija« obstaja tako med prostovoljcem in gostiteljsko organizacijo kot tudi med prostovoljcem in pošiljajočo organizacijo. Tudi poslanstvi gostiteljske in pošiljajoče organizacije se morata vsaj delno prekrivati z osebnimi cilji prostovoljca. Hkrati pa morajo biti vsi trije elementi tudi v skladu s prednostnimi področji programa Mladi v akciji in s tem EVS-a.



Cilji vseh ključnih deležnikov v EVS projektu (pošiljajoče in gostiteljske organizacije, prostovoljca in programa MvA) se vsaj delno prekrivajo.

V nadaljevanju si oglejmo področja, ki nam pomagajo razumeti, v kolikšni meri je organizacijska kultura določene organizacije v sozvočju s cilji in načeli programa Mladi v akciji in s tem EVS-a. Področja smo izpeljali na podlagi meril kakovosti v EVS projektih, razvitih na usposabljanju za akreditorje, ki je bilo izvedeno v aprilu 2009.

## 4.2 Organizacijska kultura in EVS

Da bi lahko govorili o merilih kakovosti in kako so le-ta povezana z organizacijsko kulturo, najprej premislimo, kaj sploh je kakovosten EVS projekt.

Ko govorimo o zares kakovostnem EVS projektu, imamo običajno v mislih projekt, v katerem je prostovoljec v polnosti **vklučen v tim**: je enakopraven član tima tako na formalni kot neformalni ravni, se počuti kot del tima in širše skupnosti in ima občutek sprejetosti. V kakovostnem projektu prostovoljec vseskozi **sooblikuje projekt**: ne vključi se v že izdelan projekt, ampak vpliva na njega že v času priprave, še posebej pa v času izvajanja in vrednotenja. Tudi **delovni in življenjski pogoji** so dobro urejeni, prostovoljec lahko vpliva na praktične odločitve, ki so povezane z njegovim delovnim časom, načinom priprave prehrane, ureditvijo bivanjskega okolja ali načinom komunikacije z domačimi.

**Učna dimenzija** kakovostnega projekta je močna in izrazita: prostovoljec se uči skozi vse aktivnosti, tako znotraj kot izven delovnega časa, in ima mentorjevo podporo. Priložnostno učenje se izkorišča kot vir, globinsko učenje prevladuje nad površinskim. Neformalno pridobljena znanja in izkušnje so cenjeni, **beleženje, vrednotenje in priznavanje neformalno pridobljenih znanj** ima pomembno mesto. Youthpass kot orodje se uporablja skozi celoten potek projekta in dovolj pogosto, da omogoča spremljanje in evidentiranje napredka na področju ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja. Metode, ki so uporabljene za prepoznavanje znanj, so prilagojene učnemu stilu posameznika, v proces prepoznavanja znanj pa ni zajeto le delo, ampak celotna izkušnja prostovoljca, ki vključuje tudi prosti čas, samostojno življenje in medosebne odnose.

Pomembna značilnost kakovostnega EVS projekta je **prilagodljivost** tako s strani pošiljajoče in gostiteljske organizacije kakor tudi s strani prostovoljca. Gostiteljska organizacija v takšnem projektu je **odprta in pripravljena na spremembe** in te so tudi razlog, da organizacija gosti prostovoljca. **Medkulturnost** je izjemno pomembna značilnost EVS projektov: načrtno usposabljanje ne le prostovoljca, ampak tudi drugih članov in sodelavcev organizacije za medkulturnost, odprtost kulture organizacije, sprejemanje prostovoljca v lokalnem okolju so pokazatelji, ali gre za zares dober projekt. Kakovosten projekt je močno **vpjet v lokalno okolje**: organizacija prostovoljca podpira pri udeleževanju v lokalnem okolju, tako pri delu kot v prostem času.

V kakovostnem projektu dobi prostovoljec **pravo mero podpore** na osebni ravni, pri opravljanju delovnih nalog, pri gradnji socialne mreže, samostojnem življenju in vključevanju v novo okolje. Vzpostavi se **zaupanje med mentorjem in prostovoljcem**, mentor sledi prostovoljcu in ne obratno. Glede pogostosti njunega srečevanja in širine mentorskega procesa (delo, prosti čas, družabnost, medkulturna razsežnost, osebni razvoj prostovoljca, krizni menedžment ...) se dogovarjata sporazumno, zagotavljata tako stabilnost kot fleksibilnost.



Vsakdo, ki se je že ukvarjal z EVS projekti, ve, da priprava in izvedba dobrega projekta zahtevata ogromno energije, truda in trdega dela. Vendar pa ni vse odvisno zgolj od vloženega truda posameznikov. Kadar se kultura organizacije sklada z izhodišči in predpostavkami EVS-a, bo delo koordinatorjev, mentorjev in prostovoljcev mnogo lažje. Najbrž si ni težko predstavljati, da bodo sodelavci prostovoljcu nekoliko lažje pomagali pri vključevanju v lokalno okolje v organizaciji, ki vključuje veliko prostovoljnih sodelavcev, če je medsebojno druženje izven delovnega časa ustaljena praksa ali če sodelavci prihajajo iz lokalne skupnosti, kakor če v organizaciji na primer velja stroga ločitev med službo in zasebnostjo.

V nadaljevanju si bomo ogledali nekaj področij organizacijske kulture, ki so povezana z EVS projekti. Vsako področje je opisano z nekaj izhodišči, ki nam lahko pomagajo osvetliti, kako kultura naše organizacije podpira ali zavira uspešno vključitev v EVS.

<b>Za pošiljajočo in gostiteljsko organizacijo</b>	
<b>Razumevanje medkulturne dimenzije EVS</b>	<p>Odgovorni v organizaciji se zavedajo medkulturne dimenzije ter možnih izzivov in učnih priložnosti tako za prostovoljca kot tudi za organizacijo, ki iz medkulturne dimenzije izvirajo.</p> <p>Organizacije razumevanje medkulturne dimenzije najlažje pridobijo z izvajanjem mednarodnih projektov ter širjenjem učinkov teh projektov med članstvo in sodelavce.</p>
<b>Vpliv posameznika (prostovoljca) na druge (člane in sodelavce v organizaciji)</b>	<p>Organizacijska kultura (na čelu z nosilci moči) mora biti dovolj odprta, da sprejema različne pobude posameznikov (drže, odnose, ideje za nove projekte itd.) ter te pobude tudi upošteva. Posameznik se v organizaciji počuti upoštevan in ima občutek, da sme in lahko prispeva k skupnemu dobremu. Organizacija se je pripravljena na podlagi pobud posameznika spreminjati.</p> <p>V organizacijah to najlažje zagotavljamo, ko prostovoljcem določamo vloge in sodelavce. Potrebna je tudi zadostna mera odprte komunikacije in vzajemen prenos izkušenj (od prostovoljca proti organizaciji in obratno).</p>
<b>Zaposleni in prostovoljci so na voljo za osebno podporo in urejanje tehničnih stvari za prostovoljca skozi ves čas trajanja prostovoljne službe</b>	<p>To lažje zagotavljajo tiste organizacije, v katerih so vloge jasno opredeljene – tako opis posamezne vloge kot tudi opredelitev njenih pristojnosti. V takšnih organizacijah manj pogosto prihaja do konfliktov med različnimi vlogami, kar je v EVS projektih pomembno npr. med vlogama koordinatorja in mentorja.</p> <p>V učinkoviti organizaciji ne vlada zgolj kultura nalog; v pravi meri naj bo prisotna kultura odnosov. Priporočljivo je, da prostovoljec v organizaciji vstopa v odnose z več posamezniki ter da mentor in koordinator nista edini vlogi, ki mu uradno pomagata z osebno podporo in urejanjem tehničnih zadev. Tudi tu velja, da so priporočljive predhodne mednarodne izkušnje sodelavcev organizacije.</p>
<b>Poznavanje pravic in odgovornosti vseh vključenih posameznikov</b>	<p>Tudi tu je najpomembnejša jasna razdelitev vlog med različnimi posamezniki in organizacijska struktura, ki te vloge povezuje med seboj.</p> <p>Priporočljivo je, da organizacija EVS projekt skrbno (tako kadrovske kot z vidika potrebnih aktivnosti) načrtuje vnaprej, kar od sodelavcev že zahteva določeno mero izkušenj s podobnimi projekti, predvsem pa se morajo ti biti pripravljene zavezati za nadaljnje sodelovanje z organizacijo v času trajanja projekta.</p>

<b>Samo za pošiljajočo organizacijo</b>	
<b>Zagotovljena pomoč prostovoljcu za integracijo v lokalno skupnost ter prenašanje izkušenj in naučenega v svoje življenje po povratku</b>	<p>Zaradi velike fluktuacije kadrov so mladinske organizacije izpostavljene nenehnim spremembam. Organizacijska kultura se v mladinskih organizacijah najbrž vendarle spreminja nekoliko hitreje kot v drugih, zato obstaja verjetnost, da bo imel posameznik, ko se vrne z EVS projekta, v svoji skupini drugačno vlogo. To je lahko dodatno pogojeno tudi s prihodom novih ljudi v organizacijo v vmesnem času.</p> <p>Zato je pomembno, da mentor v pošiljajoči organizaciji s prostovoljcem ostaja v stalnem stiku, z njim komunicira o dogajanju v organizaciji ter mu tako olajša povratek v vedno vsaj nekoliko spremenjeno okolje.</p>
<b>Samo za gostiteljsko organizacijo</b>	
<b>Vpliv prostovoljca na vsakodnevno delo v organizaciji</b>	<p>Prostovoljec, ki pride v organizacijo, do neke mere prispeva k spreminjanju tako delovnih procesov v organizaciji kot tudi njenih dejavnosti.</p> <p>Prisotnost prostovoljca vpliva na delitev nalog in odgovornosti, jezik dela, nadomeščanje delovne sile idr. Spremembe so mehkejše in bolj nadzorovane, če jih spremlja komunikacija med sodelavci, povezana z zadostno mero refleksije. Različne vidike sprememb je potrebno najprej prepoznovati, nato pa vrednotiti tako njihove pozitivne kot tudi negativne posledice. Dogovarjanje o delu pogosto zahteva prilagajanje, katerega koristi včasih opazimo šele, ko prostovoljec odide.</p>
<b>Uravnoteženost med delom prostovoljca in priložnostmi za učenje</b>	<p>V vsakem delu, v prostovoljnem pa še posebej, ponavadi iščemo ravnovesje med različnimi skrajnostmi: med delom in zabavo, med koristnostjo za prostovoljca in koristnostjo za druge, pa tudi med delom in učenjem.</p> <p>Ker prostovoljno delo ni honorirano, iskanje pravega razmerja pravzaprav pomeni iskanje motivacijskih vzvodov za prostovoljca.</p> <p>V organizacijski kulturi, kjer je učenja preveč, peša občutek koristnosti. In nasprotno, v kulturi, kjer je preveč dela, peša občutek osebnostnega razvoja.</p> <p>Zavedati se je potrebno, da najbogatejša vira učenja nista niti formalno niti neformalno, ampak priložnostno učenje. Ustvarjanje učnih priložnosti zato za prostovoljca pomeni tudi opravljanje nalog različnega tipa in zadostna količina nerutinskih nalog, ki zahtevajo prostovoljčevo osebno angažiranost.</p> <p>EVS projekt pa ni učna priložnost zgolj za prostovoljca, ampak tudi za organizacijo, v katero pride!</p>
<b>Možnosti za nastanitev in prehrano prostovoljca</b>	<p>V nekaterih organizacijskih kulturah velja vrednota »ločitev dela od zasebnega življenja«, medtem ko v drugih velja prav nasprotno: »le če smo prijatelji tudi sicer, bomo delali uspešno«.</p> <p>Ne glede na to v kakšno organizacijsko kulturo pride, tudi v oziru časa izven delovnega mesta potrebuje več pozornosti. To se najprej kaže v pomoči s strani sodelavcev v organizaciji, ki mu jo ti nudijo pri vzpostavitvi osnovnih življenjskih pogojev v novem okolju, kakršna sta na primer bivanjski prostor in skrb za prehrano.</p> <p>Nekaj dilem, ki se pojavljajo v zvezi s tem, je gotovo: ali potrebuje prostovoljec sam svojo sobo ali ne; na kakšen način mu omogočiti priložnost za pripravo lastne hrane in ali je za to sploh motiviran ...</p>

<p><b>Zagotovljena pomoč prostovoljcu za integracijo v lokalno skupnost in gostiteljsko družbo</b></p>	<p>Pogosto je moč opaziti, da intenzivno in zagnano skupno delo prostovoljcev oblikuje tudi njihove načine bivanja in preživljanja časa izven delovnega prostora. Sodelavci, ki se povežejo v času dela, se pogosto na tak ali drugačen način družijo tudi sicer.</p> <p>Tovrstnega druženja izven delovnega časa najbrž ne sme biti ne preveč in ne premalo. Še posebej pri prostovoljcu, ki se znajde v novem okolju, je potrebno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• da ima dostop do družbe iz organizacije tudi v svojem prostem času in – po drugi strani –</li> <li>• da se v prostem času odpira tudi navzven, do drugih organizacij, posameznikov, EVS prostovoljcev idr.</li> </ul> <p>Podporo prostovoljcu za integracijo v lokalno skupnost je potrebno razumeti v obeh dimenzijah. Zato je vsekakor pomembno, da je organizacijska kultura gostiteljske organizacije dovolj odprta, da so vzpostavljene povezave z drugimi organizacijami in skupinami tako v lokalnem okolju kot tudi širše.</p>
<p><b>Predvidene možnosti za učenje jezika</b></p>	<p>Poleg predvidevanja možnosti za učenje jezika, ki so sestavni del vsakega EVS projekta, je z vidika organizacijske kulture pomemben predvsem odnos prostovoljčevih sodelavcev do jezika. Tudi tu namreč velja, da je življenje najboljši učitelj, priložnostno učenje pa najpomembnejši vir učenja.</p> <p>Ob določenem odnosu lahko prostovoljec učenje jezika dojema kot tujek, ki ni povezan z njegovim siceršnjim delom in načinom življenja, ob drugačnem pa je lahko učenje jezika neločljivo integrirano v prostovoljevo siceršnje delo. V takšnem primeru organizirana oblika neformalnega učenja jezika pravzaprav predstavlja manjši del učnih priložnosti.</p>
<p><b>Odprtost in preglednost postopka izbire prostovoljca</b></p>	<p>Kako v naši organizacijski kulturi poteka odločanje o izbiri kandidatov – tako v EVS projektih kot tudi v drugih situacijah?</p> <p>Imajo vsi kandidati pri izbiri enake možnosti ali so nekateri privilegirani? Je postopek izbire transparenten? So merila jasna in zapisana, jasna in »zgolj v glavah« ali nejasna in s tem potencialno sredstvo za zadovoljevanje kapric vplivnih posameznikov?</p> <p>Kako vzpostaviti učinkovita merila – ne le merila v smislu učinkovitosti kandidata pri delu, temveč tudi merila v smislu njegovega ujemanja s kulturo organizacije?</p>
<p><b>Primerno število prostovoljcev</b></p>	<p>Za zagotavljanje učinka EVS projektov je potrebno zagotoviti zadostno število stikov z ostalimi prostovoljci – tako tistimi iz organizacije kot tudi z drugimi. Organizacijska kultura, v kateri prevladuje samostojno delo in ki ne ponuja veliko priložnosti za stike s prostovoljci, v tem kriteriju najbrž ni tako primerna kot tista, ki tovrstne priložnosti ponuja.</p>
<p><b>Vključevanje prostovoljcev z manj priložnostmi</b></p>	<p>Poleg potrebne infrastrukture in virov so pri vključevanju mladih z manj priložnostmi v delo organizacije ključnega pomena tudi njene sposobnosti in izkušnje.</p> <p>Organizacija, ki vključuje mlade z manj priložnostmi, gotovo potrebuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• določeno strokovno znanje, morda celo usposobljene strokovne sodelavce,</li> <li>• vzpostavljene prakse vključevanja mladih z manj priložnostmi v vsakdanje delo in</li> <li>• sodelovalni odnos sodelavcev v organizaciji do mladih z manj priložnostmi.</li> </ul>

Ste ob pregledu področij razmišljali o svoji organizaciji? Ste se v nekaterih prepoznali bolj in v drugih manj? Če je tako, ste na pravi poti! Kajti v naslednjem poglavju se bomo lotili spreminjanja šibkih točk ob tem, da bomo še naprej ohranjali močne!

# 5. V akcijo za spremembe!

**Vprašanje:** Je organizacijsko kulturo mogoče načrtno spreminjati?

**Odgovor:** Da! Toda počasi, premišljeno in korak za korakom.

**Vprašanje:** Kdo jo lahko spreminja?

**Odgovor:** Vsakdo! Res pa je, da jo osebe z več formalnega vpliva v organizaciji (npr. vodje, direktorji idr.) lažje spreminjajo, osebe z manj vpliva pa težje.

**Vprašanje:** Kaj torej lahko stori koordinator EVS projektov?

**Odgovor:** Odvisno od njegove siceršnje vloge v organizaciji. Vsekakor pa je prav on tisti, ki najbolj vpliva na organizacijsko kulturo z vidika, kot bo nanjo gledal prostovoljec.

49

## 5.1 Kako se spreminja organizacijska kultura?

Počasi in po korakih.

Organizacijo si lahko predstavljamo kot sistem zobnikov. V tem sistemu je vsak zobnik soodvisen od vseh drugih. Ko zamenjamo en zobnik, kolesje najbrž ne bo več opravljalo svoje naloge – zamenjati je potrebno tudi vsaj še oba sosednja zobnika.

O čem govori ta primerjava? Najprej o tem, da ni dovolj, da v organizaciji spremenimo zgolj en vidik oz. dosežemo spremembo samo z enega vidika. Spremembe morajo biti celovite. In nadalje: če želimo dosežati spremembe prehitro, bodo najbrž te postale neobvladljive.

Pomembna je predvsem potrpežljiva vztrajnost! Po neki klasifikaciji obstaja pet vrst odgovorov posameznikov na vprašanje, kaj je pogoj, da se v organizaciji zgodijo pomembne spremembe. Takole pravijo:

1. Sprememba se zgodi, če naredimo dober in konkreten načrt.
2. Sprememba se zgodi, če na pravi način spodbudimo ljudi.
3. Spremembe se dogajajo, ko interese združijo močni ključni akterji.
4. Sprememba je v ljudeh in zgodi se, če jim pomagaš, da se zavejo novih možnosti.
5. Organizacija je sistem. Sprememba se zgodi, če ga stalno negujemo.



Organizacija kot trinadstropna piramida.

Kaj bi odgovorili vi? In kaj je pravi odgovor? Najbrž se ta glasi: »Vsega po malo.« Kar še bolj potrjuje dejstvo, da se je spreminjanja organizacijske kulture potrebno lotevati hkrati na več nivojih.

Organizacijo si lahko predstavljamo tudi s trinadstropno piramido, ki jo vidimo na sliki 3.

Vrh piramide predstavljajo cilji organizacije oz. njeno poslanstvo. To je utemeljeno s strukturami in sistemi, ki – če so učinkoviti – zastavljeno poslanstvo podpirajo. Strukture in sistemi pa ne morejo delovati brez ljudi, ki pravzaprav obe višji nadstropji snujejo in tudi sestavljajo.

Če želimo v organizaciji spremeniti cilje (npr. strateške usmeritve ali temeljne dejavnosti), ta sprememba pa ni podprta s spremembo sistemov in struktur, bodo naša prizadevanja najbrž neuspešna. To je približno tako, kot če bi želeli prestaviti vrh piramide, temelje pa bi pustili na istem mestu. Gravitacija bi vrh enostavno pribila k tlo. Še več: tudi če spremenimo cilje in strukturo, sprememba pa se ne zgodi v ljudeh, ta ne bo uspešna!

Spreminjanju ljudi pravimo učenje v najširšem smislu. Dosegati ga je mogoče s komunikacijo, usposabljanjem, refleksijo in osebnim pogovorom.

Sprememba, ki jo v delovanje organizacije s svojim prihodom prinese prostovoljec, je vedno vsaj nekoliko nepredvidljiva in zato negotova. Vendar prav takšne spremembe lahko služijo kot sprožilec sprememb organizacijske kulture. Ob prihodu prostovoljca se zamajajo temelji piramide – ljudje. Organizacija se, kot piramida z majavimi temelji, za določen čas znajde v nestabilnem stanju. In prav nestabilna stanja so za uvajanje sprememb najprimernejša.

Koordinator EVS projektov, ki želi izboljšati pogoje delovanja prostovoljcev v organizaciji, je hote ali nehote postavljen v vlogo nekoga, ki si prizadeva za spremembo organizacijske kulture. V svojem nenehnem prizadevanju za spremembe pa se pogosto počuti zmedeno. Po eni strani ga potreba po nadzoru in odgovornost do projekta silita prevzeti nadzor nad praktično celotnim organizacijskim okoljem, po drugi strani pa se mu zaradi ogromne količine informacij in nalog najbrž pogosto vsiljuje občutek, da ne zna spremeniti niti sebe.

Naši apetiti za spremembe so pogosto preveliki in spremembe, ki jih dosegamo, nas pogosto ne zadovoljujejo. Zato smo v pripravljalni ekipi za potrebe seminarja EVS v džungli za področje spreminjanja organizacijske kulture uvedli pojem mikro sprememba. Sprememba, ki se na prvi pogled morda ne zdi nič posebnega, morda se na prvi pogled niti ne zdi pozitivna, a je vredna omembe in tudi osebnega zadovoljstva. Kljub vsem kasnejšim bolj negativističnim izpeljankam pregovora »počasi se daleč pride«, ta vendarle še vedno velja!

## 5.2 Kako doseči mikro spremembo?

V nadaljevanju je predstavljen postopek petih korakov, s pomočjo katerega lahko v svoji organizaciji načrtujete mikro spremembe. Seveda ni priporočljivo, da se postopka držite »kot pijanec plota«. Prilagodite si ga za svoje potrebe in svoj stil načrtovanja. Uspešno delo!

### 1. korak: IDEJA ZA SPREMEMBO

Razmislite, na katerem področju bi se radi lotili spremembe. Kaj je tisto, kar vas najbolj moti in kako bi radi, da bi stvari izgledale po vašem posegu. Ne dovolite si sanjati prevelikih sprememb, hkrati pa tudi ne premajhnih! Prve vas bodo najbrž krepko demotivirale, v drugih pa tudi najbrž ne boste našli pretiranega smisla.

Bodite ustvarjalni! V tem koraku si še vedno lahko zamislite več možnih sprememb. Povabimo vas, da v mislih eksperimentirate z možnimi paralelnimi scenariji. Kateri bi bil najlepši? Kateri najverjetnejši? Kateri se nikakor ne sme zgoditi in kateri se enostavno mora?

Možne scenarije oz. »kandidate za spremembe« zapišite na listič in počakajte kakšen dan, da začnejo v vas odmevati. Čez nekaj časa, ko boste imeli za seboj druge, morda za vašo organizacijo popolnoma nepovezane izkušnje, boste nanje morda gledali drugače!

### 2. korak: ANALIZA STANJA

Naredite SWOT analizo. To je shema s štirimi razdelki, ki jo vidite spodaj in v katere vpisujemo:

- močne točke – strengths (S),
- šibke točke – weaknesses (W),
- priložnosti – opportunities (O),
- grožnje – threats (T).

Močne in šibke točke so notranji dejavniki, torej tisti, ki so vezani na samo organizacijo. Močne točke so tiste, v katerih je organizacija močna in jih bomo lahko izkoriščali pri naših spremembah. Šibke točke pa so tiste, v katerih se – nasprotno – naša organizacija ne čuti močna, s katerimi se ne more ravno postaviti.

Priložnosti in grožnje pa prihajajo od zunaj in so vezane na okolje organizacije. Priložnosti so tisti dejavniki okolja, ki jih bomo potencialno lahko izkoristili pri uvajanju mikro spremembe, npr. ljudje, usposabljanja, viri ipd., a jih še nismo, zato še niso postale močne točke naše organizacije. Grožnje pa so tisti dejavniki okolja, ki nas potencialno lahko ogrožajo.



Močne točke in priložnosti predstavljajo pozitivna opažanja, torej tista, ki nam po našem mnenju pomagajo uresničevati našo mikro spremembo. Šibke točke in grožnje pa so negativna opažanja, torej tista, ki uresničevanje naše želene mikro spremembe zavirajo.

Shema SWOT analize (SWOT so prve črke vseh štirih področij v angleščini) izgleda takole:

S	W
O	T

Zgornja polovica v shemi SWOT analize na nek način predstavlja notranjo, spodnja pa zunanjo analizo stanja.

V vsak kvadrant zapišite nekaj postavk, pri tem pa upoštevajte želene spremembe, ki ste si jih zastavili v prvem koraku. Prav vsebina sprememb močno vpliva na to, kam boste neko postavko umestili. Če na primer želite v vaši organizaciji okrepiti prostovoljstvo, je velik delež plačanega kadra najbrž šibka točka. Če želite v tej isti organizaciji dvigniti profesionalnost dela, pa je ta ista postavka najbrž lahko tudi močna točka!

### 3. korak: ISKANJE MOŽNIH POTI DO REŠITEV

Morda se tega koraka lahko lotite takole:

- Izberite šibke točke (W), ki jih želite spremeniti, in jih označite.
- Katere priložnosti (O) vam pri tem lahko pomagajo? Označite jih z drugo barvo!
- Katere močne točke (S) vam pri tem lahko pomagajo? Označite jih s tretjo barvo!
- Če se lotite takšne spremembe, ali obstaja nevarnost izgube določenih močnih točk (S)? Katerih?
- Katere grožnje (T) lahko ogrožajo vaše delovanje?

Označene točke skušajte med seboj kombinirati in na novo razmislite o možnih scenarijih za spremembo. Razmislite, kako bi se izognili nevarnostim, »povozili« šibke točke in ohranili čim več pozitivnega!

Zapišite namen vaše spremembe! Kaj vse se bo morda še izboljšalo, če boste spremenili, kar ste si zadali? Zakaj ste izbrali prav to spremembo? H katerim prednostnim področjem programa Mladi v akciji boste s tem prispevali? H katerim področjem kakovosti EVS projekta boste s spremembo prispevali?

Pri izbiri poti do rešitve oz. strategije doseganja sprememb bodite pozorni tudi na naslednje vidike:

- Kdo vse bo hote ali nehote vpleten v spreminjanje?
- Pri tem pomislite na posameznike in skupine, tako zunanje kot notranje člane organizacije.
- Mi lahko pri uvajanju sprememb še kdo pomaga? Se lahko zgodi, da mi bo kdo nasprotoval?

#### 4. korak: POSTAVLJANJE CILJEV

Postavite si cilje, ki naj bodo čim bolj konkretni in preverljivi. Preverljivost cilja pomeni, da ob izteku časovnega obdobja, ko naj bi bil cilj izpolnjen, natančno vemo, ali je bil izpolnjen ali ne. To najlažje dosežemo, če zelene rezultate kvantitativno opredelimo. Vendar si pri spreminjanju organizacijske kulture težko zastavimo 'številčne' cilje. Zato je toliko pomembnejše, da so cilji zapisani nedvoumno – da vemo, kaj pomenijo posamezne besede zapisane v njih in da kot takšni ne dopuščajo možnosti preveč različnih interpretacij. Pri tem nam pomaga preverjanje po petih kriterijih, imenovano »SMART«. SMART je sklop prvih črk petih besed, ki v angleščini pomenijo naslednje:

- S = Specific – natančen (natančnost opredelitev in jasnost oz. nedvoumnost uporabljenih besed),
- M = Measurable – merljiv (zapisan naj bo tako, da nam bo omogočal presojeti, ali je dosežen ali ne),
- A = Achievable – dosegljiv (cilj naj ne bo previsoko ali prenizko postavljen),
- R = Relevant – relevanten, v skladu z nameni (cilj bo dober takrat, ko bomo poznali tudi njegovo ozadje, njegove posredne učinke),
- T = Time bounded – časovno omejen (obstaja trenutek v prihodnosti, ko bomo cilj preverjali in ta je razviden že iz cilja).

Ko zapišete določen cilj, preverite, ali zadošča vsem petim kriterijem!



## 5. korak: PRIPRAVA NAČRTA

Na podlagi ciljev pripravite načrt dejavnosti. Za vsako dejavnost si zastavite naslednja vprašanja in odgovore zapišite v spodnjo tabelo.

- Za katero aktivnost gre?
- Kdaj bi jo bilo mogoče izvesti (začetek in konec izvedbe)?
- Kaj potrebujem za izvedbo te aktivnosti?
- Koliko časa potrebujem za to?

Tabela: Načrt dejavnosti.

Dejavnost	Začetek	Konec	Kaj potrebujem?	Potreben čas

Na tem mestu bi vam morda kdo že čestital – pripravili ste načrt za doseg spremembe v vaši organizaciji! A prezgodaj je še! Najtežji korak – izvedba zastavljenega načrta – se šele začne! In prav ta korak od vas zahteva največ motivacije, vztrajnosti, potrpežljivosti in predanosti.

Ne pozabite že omenjenega dejstva: organizacijska kultura se spreminja zelo počasi. Že zelo majhna sprememba je lahko v smislu organizacijske kulture velika. Predvsem pa je za spreminjanje organizacijske kulture potreben čas.

Nekaterim je vendarle uspelo! Če ne verjamete, preletite naslednje poglavje!

# 6 ■ Zgodbe o uspehu

Kot smo že omenili v prejšnjih poglavjih, so v sklopu usposabljanja »EVS v džungli« udeleženci s pomočjo informacij, pridobljenih v prvem delu usposabljanja, skušali doseči mikro spremembo znotraj lastne organizacije, ki bo vplivala na dvig kakovosti EVS projekta v organizaciji.

V prejšnjem poglavju smo podrobneje predstavili postopek za uvajanje mikro sprememb v organizacijsko kulturo, v tem poglavju pa konkretnije predstavljamo analizo izvedenih projektov mikro sprememb s strani udeležencev usposabljanja.

Za uvod in lažjo predstavo o tem, kako je potekalo načrtovanje mikro sprememb pri udeležencih, predstavljamo primer izpolnjenega načrta mikro spremembe z usposabljanja:

## **Področje – kaj želite izboljšati?**

Področje, ki ga želimo izboljšati, je postavljanje, spremljanje in evidentiranje učnega učinka.

## **Kaj želite s tem doseči (namen izboljšave)?**

Namen izboljšave je izboljšati učne dimenzije na področju EVS-a.

## **Na koga vse bo vplivala sprememba (znotraj in zunaj organizacije)?**

Znotraj organizacije bo sprememba vplivala na koordinatorja, mentorje in zaposlene ter posledično na prostovoljca.

Zunaj organizacije pa na mentorja pošiljajoče organizacije in ožjo skupino iz lokalne skupnosti, ki bo sodelovala s prostovoljci.

## **Na kakšen način nameravate spremembo doseči (metodologija/aktivnosti)?**

**Aktivnost 1:** Menim, da je pomanjkljivost organizacije preslabo poznavanje programa Mladi v akciji, EVS-a in Youthpassa s strani vseh zaposlenih. Temu primerno bom



organizirala delavnico za zaposlene, na kateri bodo spoznali program in Youthpass ter jim predstavila, kakšno vlogo igrajo zaposleni v organizaciji, ki gosti prostovoljce.

**Aktivnost 2:** Skozi izkušnje sem ugotovila, da je premalo poudarka na pripravi učnih dosežkov že v fazi priprave. Prostovoljci so opredelili učne cilje, vendar so bili le-ti pretežno splošni. Za točko kvalitetnejšega postavljanja učnih dosežkov bo potrebno tesnejše sodelovanje koordinatorja, mentorjev in prostovoljca. Podrobnejše postavljanje učnih ciljev bo doseženo s pomočjo vprašalnika, kjer bo vsak udeleženec (prostovoljec, mentorja, koordinator, ki je tudi v vlogi dajanja nalog) izluščil, kaj vse bi se po njegovem mnenju lahko prostovoljec naučil iz predvidenih nalog projekta, prostovoljci pa bodo dodali še svoje želje, ki pa jih bodo konkretnije definirali s pomočjo mentorjev.

**Aktivnost 3:** Področje spremljanja in evidentiranja učnih rezultatov je tudi področje, kjer opažamo, da so potrebne spremembe. V praksi se nam je dogajalo, da so včasih, kljub pisanju blogov in dnevnikov, prostovoljci pozabili na določene aktivnosti. Zato bi uvedli mesečna poročila, ki bi jih pisali prostovoljci, kjer bi poleg navedbe nalog opisali tudi učne učinke. Za temeljit pregled vseh aktivnosti bi vse naloge beležil tudi koordinator, ki pa bi učne učinke predebatiral z zaposlenimi, ki sodelujejo pri določenih nalogah in imajo zato boljši uvid v delo prostovoljca kot pa koordinator.

Na podlagi poročil s strani koordinatorja in prostovoljcev bi se vsak mesec sestali prostovoljci, mentorji in koordinator v sklopu evalvacijskih srečanj in uskladili učne učinke. Ker so naloge prostovoljcev vezane na obdobja (triade), bi evalvacijsko srečanje v isti zasedbi bilo tudi po končani triadi, kjer bi se temeljito preverilo učne učinke opravljenih nalog.

### **Katere težave pričakujete pri izvedbi spremembe?**

Pri izvedbi pričakujem predvsem težavo s prvo točko – predstavitev programa in doseganje zavedanja pomena zaposlenih v organizaciji. Težava bo predvsem zato, ker predvidevam, da bodo določeni posamezniki nasprotovali, ker menijo, da skoraj nič ne sodelujejo s prostovoljcem. Druga težava, ki pa se pojavlja, je, da se v organizaciji relativno hitro menjavajo sodelavci in zato bo težko vedno imeti vse člane osveščene o njihovi vlogi, kadar je v organizaciji prisoten prostovoljec.

Težava bo posledično tudi nezmožnost 100 % pregleda nad izvedbo nalog in temu primerna nezmožnost definiranja učnih učinkov.

Največja težava bo, če prostovoljec ne bo vedel, kaj se želi naučiti in bo tako težje definirati konkretne učne rezultate.

## Kaj potrebujete za izvedbo (material, osebje, denar ipd.)?

Za izvedbo zastavljenih sprememb potrebujem:

**Aktivnost 1:** Predstavitev programa in doseganje zavedanja pomena zaposlenih v organizaciji za učni rezultat prostovoljca.

- Zaposleni
- Podporni material (brošure, pisarniški material)

**Aktivnost 2:** Priprava vprašalnikov za prostovoljce v navezavi z mentorji in določanje učnih rezultatov na podlagi vprašalnikov.

- Koordinator
- Mentorja
- Prostovoljec
- Vprašalnik

**Aktivnost 3:** Spremljanje in evidentiranje nalog ter učnih rezultatov s pomočjo poročil in evalvacijskih srečanj.

- Koordinator
- Mentor
- Prostovoljec
- Zaposleni
- Poročila in evalvacijska srečanja (pisarniški material)

Pričakovani rezultati spremembe:

### Rezultati:

- Temeljitejše zavedanje pomena učne dimenzije EVS med zaposlenimi.
- Zavedanje organizacije, zakaj se morajo naloge izvesti po določenem programu.
- Kvalitetnejši EVS projekt.
- Več izkušenj in znanj za prostovoljce, mentorje, koordinatorja.

### Kako boste »praznovali« uspešno izvedeno spremembo?

Uspeh bo obeležen s praznovanjem ob podelitvi Youthpass potrdil, kjer bo namenjena tudi zahvala mentorjem in zaposlenim za vložen trud. Seveda pa bo praznovanje tudi osebno zadovoljstvo, da sem uspela vpeljati majhne spremembe v organizacijo in med zaposlene.

Vse mikro spremembe so udeleženci izvajali glede na identificirane pomanjkljivosti znotraj lastnih organizacij. Krajša analiza okolij sodelujočih organizacij, ki so jo v okviru prvega dela usposabljanja opravili udeleženci, je pokazala, da:

- organizacije potrebujejo boljše predznanje o ciljih, konceptih in namenu EVS-a;
- organizacije potrebujejo večje zavedanje o učnih učinkih EVS-a;
- organizacije potrebujejo znanje in veščine za spremljanje in evidentiranje učnih učinkov;
- se organizacije (zaposleni in prostovoljci), pomena in vloge EVS projektov v organizaciji ne zavedajo dovolj dobro;
- prostovoljci niso dovolj integrirani v delovno okolje organizacije;
- je »gostiteljstvo« v Sloveniji dobro pokrito, medtem ko aktivnostim pošiljanja organizacije še vedno posvečajo premalo pozornosti.

Mikro spremembe so pri različnih organizacijah potekale različno, večinoma pa so udeleženci uporabljali naslednje metode:

- neformalni pogovori z vodilnimi in zaposlenimi v organizacijah glede organizacije dela, prostovoljca in vključenosti v celotno delo organizacije,
- pogovori o razčlenjevanju vlog in odgovornosti, ki jih prinašajo s seboj različne vloge,
- delavnice o pomenu EVS-a,
- razvoj obrazcev za spremljanje in evidentiranje učnih učinkov prostovoljcev,
- razvoj obrazcev za poročila o prostovoljčevem delu,
- delavnice o spremembah, ki jih EVS prinese v organizacijo,
- razvoj pristopov promocije EVS programa (na fakultetah, znotraj lokalnega okolja ipd.) z namenov povečati število poslanih prostovoljcev v tujino.

Končne rezultate mikro sprememb pa so udeleženci opisovali predvsem kot:

- izboljšanje odnosov med zaposlenimi in prostovoljci v organizaciji,
- poglobljeno zavedanje o odgovornostih, ki jih ima organizacija do prostovoljca,
- poglobljeno zavedanje o učnih učinkih EVS-a znotraj celotne organizacije,
- prevzemanje celovite odgovornosti do prostovoljca in doseganje parametrov kakovosti, ki zagotavljajo kakovostno izpeljavo EVS projekta.

Zaradi različnih lokalnih okolij in zmožnosti udeležencev delovanja na projektih ter njihovih pristojnosti so mikro spremembe potekale na zelo različnih nivojih. V nekaterih organizacijah je udeležencem uspelo izvesti vse načrtovano in doseči zelene rezultate, pri nekaterih pa se je mikro sprememba izvedla le delno, vendar je kljub temu prinesla pozitivne spremembe.

Seveda pa je bilo za izvedbo mikro spremembe potrebno premagati kar nekaj ovir. Ker pa so ravno ovire tiste, ki največkrat zavirajo spremembe, smo nekatere udeležence, ki so konkretno delovali na projektih mikro sprememb, prosili za odgovore na vprašanje, kako so se spopadali z izzivi. Preberite si njihove odgovore!



### **S kakšnimi izzivi ste se soočili pri uvajanju mikro spremembe?**

Ker je EVS v OŠ bila tako zame kot za moje sodelavce in tudi vodstvo popolna novost, je bilo potrebno pridobiti veliko informacij o tem področju delovanja, potrebno pa je bilo na proaktiven način predstaviti nove kvalitete, ki jih tovrstna dejavnost prinaša, da bi pozitivne spremembe, ki jih je pustil sprejem španske prostovoljke v naši šoli, vzpodbudile nove aktivnosti in ideje za nadaljnje delo.

### **Kako ste jih premagovali?**

Ker sem kot mentorica imela kompleksen pregled o vseh izvedenih aktivnostih, o veliko pozitivnih in manj pozitivnih izkušnjah, sem na delavnici in tudi v neformalnem druženju poskušala tudi preko lastnih pozitivnih izkušenj sodelavce navdušiti za to novo obliko dela oz. projekt. K besedi sem vzpodbudila tiste sodelavce, ki so tovrsten izziv sprejeli z navdušenjem, pa tudi sama sem poskušala čim bolj transparentno in strokovno sodelavce seznaniti s prednostmi, ki jih sprejem takega projekta prinaša v življenje in delo osnovne šole.

### **Kaj so bili realni rezultati projekta mikro spremembe?**

Realni rezultat mikro spremembe naj bi bila dobra pripravljenost vseh sodelavcev in osebja na šoli za sprejem nove prostovoljke. Pomisleki so se razblinili in vsi smo – za razliko od prvič – brez strahov pričakovali prihod nove prostovoljke.

Na žalost smo se morali soočiti z življenjsko realnostjo, da se včasih lahko pričakovanja tudi izjalovijo, saj se zaradi administrativnih ovir, na katere sama kot mentorica nisem mogla vplivati, prijavljena nemška prostovoljka ni pojavila, ker je bil projekt zavržen. Sodelavci so kljub temu še zmeraj pripravljeni na nadaljevanje projekta, ki bo, če bo šlo tokrat vse po sreči, morda sprejet v februarju.

Veliko sodelavcev se je po mikro spremembi pozanimalo za objavljene prispevke na spletnih straneh šole in si ogledalo objave in fotografije španske prostovoljke.

O EVS projektu v preteklem šolskem letu sem objavila članek v lokalnem časopisu in kot sem že omenila, sem za sodelavce pripravila delavnico, v kateri so se podrobno seznanili o vsem, kar je potrebno vedeti o EVS-u kot gostiteljski organizaciji, predvsem pa o dokumentu Youthpass, ki je za nas kot vzgojno-izobraževalno ustanovo velikega pomena, saj postaja pomen neformalnega učenja za vse udeležence izobraževanja še kako pomemben, tudi zaradi informiranja bodočih mladih o taki možnosti učenja.

### **S kakšnimi izzivi ste se soočali pri uvajanju mikro spremembe?**

S časom, ki sem ga namenila EVS projektu v naši organizaciji, sem želela projekt premakniti naprej, saj je zaradi pomanjkanja kadra in posledično časa miroval. Moja mikro sprememba je torej obsegala moj čas in delo, posvečeno realizaciji EVS projekta. Največji izziv, tako za mene kot za organizacijo, pa je bil ta, da pred tem še nismo imeli nobenega EVS prostovoljca.

### **Kako ste jih premagovali?**

Ker je bilo zame vse novo, sem se najprej udeležila izobraževanja »EVS v džungli«, kjer sem veliko izvedela o projektu samem (ciljih, namenu, poteku ...), terminologiji, vlogah posameznikov v projektu, o dobrih praksah itd. Sledili so pogovori znotraj organizacije in priprava projekta. Ker bi v organizaciji prvič gostili prostovoljca, smo si želeli, da bi ga izbrali še pred prijavo projekta. Dobili smo primerno prostovoljko iz Beograda, ki je ustrezala profilu prostovoljca, ki smo ga želeli gostiti; ker smo multimedijski center, smo si želeli, da bi prostovoljec imel izkušnje s področja multimedije. S prostovoljko sem bila v nenehnem kontaktu. Izmenjali sva si veliko elektronskih sporočil in pogovorov. Tik pred prijavo projekta (1. september) pa nam je prostovoljka sporočila, da se zaradi obveznosti in finančnih težav ne more udeležiti.

### **Kaj so bili realni rezultati projekta mikro spremembe?**

Mikro sprememba se je vseeno delno realizirala, saj smo se v organizaciji veliko pogovarjali, opredelili profil prostovoljca, ki si ga želimo, naredili načrt izvajanja službe, določili naloge posameznikov v projektu. Cilja (prihod prostovoljke) nismo uresničili, smo pa naredili veliko znotraj same organizacije. Izkušnja s predhodno izbrano prostovoljko me je izučila, da se ne smemo preveč osredotočiti na prostovoljca, saj smo tako lahko razočarani ali pa nam celo propade cel projekt.

### **S kakšnimi izzivi ste se soočali pri uvajanju mikro spremembe?**

Pri uvajanju sprememb so bili izzivi predvsem priprava vprašalnikov za prostovoljce glede njihovih učnih učinkov in obrazložitvev, zakaj se v organizaciji uvaja sprememba.

### **Kako ste jih premagovali?**

Pogovor s sodelavci in mentorji prostovoljcev, ponavljanje, zakaj moramo to področje izboljšati, in veliko potrpežljivosti.

### **Kaj so bili realni rezultati projekta mikro spremembe?**

- Večja podpora in zavedanje mentorjev glede učnih učinkov prostovoljcev,
- zavedanje s strani mentorjev in sodelavcev, koliko vpliva imamo na njihove učne izide in da je to pomembno področje za prostovoljce,
- pridobitev večjega zaupanja med partnerji, ker so skozi proces priprav spoznali, da želimo najboljše za prostovoljce,
- lažje izvajanje projekta, ker je večje razumevanje in podpora v organizaciji.

Kot smo že omenili, za spremembe potrebujemo najprej voljo in potem zavedanje o tem, kje so pomanjkljivosti našega projekta ter kakšna sredstva že imamo oziroma jih potrebujemo za odpravo teh pomanjkljivosti. Seveda pa poleg volje potrebujemo tudi potrpežljivost, vztrajnost in iznajdljivost. Predvsem pa moramo znati naša pričakovanja o rezultatih spremembe prilagajati tudi zunanjim okoliščinam, ki bodo od nas neodvisne, a bodo vseeno vplivale na rezultate sprememb, ki jih želimo doseči. Zato je pomembno, preden se »vržemo v ogenj«, identificirati tudi lastne zmožnosti za delo na spremembah, tako osebne kot tudi organizacijske, in dobro pretehtati vse možnosti za uspešnejšo izvedbo, z več zornih kotov, kot npr. katero konkretno začetno metodo bi bilo najbolje uporabiti, da želena sprememba ne bo prevelik šok za zaposlene in prostovoljce v organizaciji.

Kot razpravljamo že v prejšnjem poglavju in kot kažejo zgornji odgovori, se vsaka sprememba ali zavedanje o njeni nujnosti najprej zgodi pri posamezniku, od le-tega pa je odvisno, ali bodo njegova prizadevanja za spremembe v okolici (tj. organizaciji) tudi uspešna. Ne glede na občutek dolžnosti, ki ga morebiti imamo kot EVS koordinatorji, da bi zagotovili čim kakovostnejši projekt, pa se moramo zavedati, da nam ni potrebno biti 'superman', da bi dosegli zeleno. Pri mnogih projektih mikro sprememb se je namreč izkazalo – kar dokazujejo tudi zgornji odgovori – da udeležencem ni uspelo doseči prav vseh zastavljenih ciljev. Pa vendar so bili učinki prizadevanja za spremembe vseeno vidni in kljub vsemu vplivajo – ali pa bodo v prihodnosti – na kakovost EVS projektov.

Edini način za našo osebno in organizacijsko rast so spremembe. Spremembe so edina stalnica v našem življenju in nenazadnje je tudi dobršen del te publikacije posvečen spremembam in razbijanju mita, da so spremembe nujno slabe, saj nas postavijo v neznano situacijo, nas vržejo iz našega že ustaljenega ritma, iz našega območja udobja. Pa vendar na vse spremembe v našem življenju vplivamo mi sami. Mi smo tisti, ki se odločimo, da želimo nekaj spremeniti, mi smo tisti, ki se odločimo, kako lahko spremenimo najprej naše razmišljanje in s tem potencialno vplivamo tudi na okolje.

Zgrabimo torej bika za roge in pojdimo v akcijo za spremembe; in ne čakajmo na pravi trenutek, temveč ga ustvarimo sami!





## V okviru našega zavoda delujejo tudi:

Program EVROPA ZA DRŽAVLJANE je namenjen sofinanciranju mednarodnih projektov, katerih cilj je spodbuditi aktivno evropsko državljanstvo. S povezovanjem prebivalcev lokalnih skupnosti po Evropi ter mreženjem nevladnih in drugih organizacij, ki delujejo v okviru civilne družbe, želi Evropska unija izboljšati sodelovanje civilne družbe pri oblikovanju Evrope. [www.ezd.si](http://www.ezd.si)



EURODESK je brezplačni infoservis Evropske komisije, ki nudi evropske informacije za mlade. Namenjen je tako mladim samim kot tudi tistim, ki se pri svojem vsakdanjem delu srečujejo z mladimi in njihovimi vprašanji – svetovalcem, učiteljem, mladinskim delavcem, informatorjem in drugim. Po pomoč pri iskanju informacij se lahko tako vedno obrnete na Eurodesk Slovenija ali katerega izmed regionalnih Eurodesk partnerjev. [www.eurodesk.si](http://www.eurodesk.si)



SALTO South East Europe Resource Centre z organizacijo usposabljanj, kontaktnih seminarjev in številnih drugih orodij spodbuja in podpira sodelovanje s partnerji iz Jugovzhodne Evrope v okviru programa Mladi v akciji. Pri tem mu pomagajo mreže trenerjev in akreditorjev ter kontaktne točke v državah Jugovzhodne Evrope. [www.salto-youth.net/see](http://www.salto-youth.net/see)



**MOVIT NA MLADINA**

Nacionalna agencija programa MLADI V AKCIJI  
Dunajska cesta 22  
1000 Ljubljana

**Telefon:** 01/430 47 47

**Faks:** 01/430 47 49

**E-pošta:** info@mva.si

[www.mva.si](http://www.mva.si)