

Europska godina volontiranja 2011. (EYV 2011)

Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi
(P.A.V.E.)

Savez europskih mreža aktivnih u području volontiranja
(EYV 2011 Alliance)

Volontirajte!
Dajte svoj doprinos

Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E.)
Rad na istinskom nasljeđu za Europsku godinu volontiranja 2011.

Informativni sažetak	3
Predgovor	4
Kontekst	5
Točka 1 – Preporuke za poboljšanje politika	7
1. Uvod	8
2. Svi dionici	9
3. Europske institucije	10
4. Države članice EU	12
5. Socijalni partneri	15
6. Civilno društvo	17
Točka 2 Kvalitetno volontiranje	19
Točka 3 Pravni okviri	21
Točka 4 Volonterska infrastruktura	26
Točka 5 Instrumenti priznavanja	30
Točka 6 Vrijednost volontiranja	36
Točka 7 Volontiranje zaposlenika	38
Prilozi	44
Glosar	44
Angažiranje radnih skupina i proces rada	46
Sudionici radnih skupina	47
Završne bilješke	51
Kronologija europskih zakonskih propisa i ključnih politika vezanih uz volontiranje	53
Zahvale	54

Informativni sažetak

Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E.) Saveza europskih mreža aktivnih u području volontiranja (EYV 2011 Alliance) daje preporuke za stvaranje što djelotvornijeg europskog okvira politike za pružanje potpore i promicanje volontera, volonterstva, volonterskih organizacija i njihovih partnera. Preporuke uključuju prijedloge za djelovanje koji odražavaju aspekte politike volontiranja za koju je već u Odluci Vijeća Europe iz 2009. o Europskoj godini volontiranja 2011(1). te također u Otpravku Vijeća Europe o volontiranju iz 2011(2). utvrđeno da joj je potrebno dati pozornost. Preporuke Skupa politika vezanih uz volontiranje u Europi promiču i pružaju potporu volontiranju kao iskazu europskih vrijednosti, koje je pokretač aktivnog građanstva i pridonosi gospodarskom rastu te rastu društvenog kapitala.

P.A.V.E naglašava potrebu partnerskog pristupa koji uključuje sve dionike koji rade na osposobljavanju volonterske infrastrukture u Europi. Takva infrastruktura bi uključivala odgovarajuće i potrebne mehanizme potpore za volontere i volonterske organizacije, uključujući potrebno i održivo financiranje. Ona bi trebala pružiti jasne i zajedničke pristupe politike koji smanjuju prepreke volontiranju i uključuju razvoj odgovarajućih okvira za volontere i volonterske organizacije, što uključuje priznavanje njihovih prava i obveza.

Preporuke odražavaju činjenicu da, kako bi se pružila osnova kreiranju politika koje se zasniva na činjenicama, potrebno je bolje prikupljanje podataka o vrijednosti i utjecaju volontiranja u Europi. Takvi podaci bi trebali uzeti u obzir i gospodarsku i društvenu vrijednost volontiranja, a mjerenje učinka bi trebalo odražavati specifičnu prirodu volontiranja kako bi se pribavili pouzdani podaci.

P.A.V.E. također naglašava potrebu za boljim pristupom statističkim podacima i ostalim informacijama koje se odnose na mogućnosti volontiranja uz dogovorena opća načela za obavljanje kvalitetnog volonterskog rada, kako bi se povećala učestalost, utjecaj i vrijednost volontiranja diljem Europe. Potvrđuje se činjenica da kvalitetan volonterski rad nedvosmisleno proizlazi iz zajedničkih akcija koje su dogovorili dionici i uključuje snažno i transparentno partnerstvo više dionika.

P.A.V.E. utvrđuje da je uvažavanje individualnih i zajedničkih postignuća volontera ključno kako bi se volontere osposobilo da bolje primjenjuju dokažljive vještine i znanje koje su stekli volontirajući u ostalim područjima svog života te tako povećati utjecaj volontiranja. Kao rješenje se predlažu bolji mehanizmi spoznavanja kako volontiranje doprinosi procesu cjeloživotnog učenja.

U Točki 1, P.A.V.E. donosi program rada za okvir politike, koji je potrebno izraditi kako bi se osiguralo naslijeđe za Europsku godinu volontiranja 2011 u smislu zajedničkih preporuka za poboljšanje politike različitim dionicima. U sljedećim točkama, drugoj do sedmoj, daje se detaljnija analiza i preporuke prema specifičnim temama volonterske politike kojima se bavilo 2011.

Predgovor

Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E.) daje preporuke za stvaranje što djelotvornijeg europskog okvira politike za pružanje potpore i promicanje volontera, volonterstva, volonterskih organizacija. P.A.V.E. ima za cilj osigurati trajno naslijeđe za Europsku godinu volontiranja 2011 (EYV 2011) poticanjem svih dionika da pristupe rješavanju nedostataka trenutnih politika. Stoga P.A.V.E. pridonosi postizanju ciljeva EYV 2011 i osigurava njeno obećano naslijeđe volontiranja u Europi. P.A.V.E. je također značajan za Europu 2020. jer promiče izmjene politika kako bi se omogućilo da se još više građana kroz volontiranje uključi u izražavanje europskih vrijednosti(3) i njihovog europskog državljanstva, promičući tako pametan, održiv i inkluzivan rast u Europskoj uniji. Preporukama za poboljšanje politike prethodi poglavlje u kojem se opisuje gospodarska i društvena situacija u Europi 2011. te njen odnos s razvojem volontiranja i volonterske politike.

Preporuke koje je dogovorilo Povjerenstvo za praćenje EYV 2011 Alliance 17. studenog 2011. te potvrdile organizacija članice EYV 2011 Alliance usmjerene su na sve dionike – institucije Europske unije; tvorcima politika država članica na svim razinama; socijalni partneri (poslodavci iz bilo kojeg sektora – profitnog, neprofitnog, javnog, privatnog itd., i sindikati) te civilno društvo i potkrijepljene su zaključcima radnih skupina Saveza europskih mreža aktivnih u području volontiranja. Grupirane su s obzirom na četiri cilja EYV 2011.: stvaranje zakonskog okruženja za volontiranje u EU; osposobljavanje organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti; uvažavanje volonterskih aktivnosti; podizanje svijesti o vrijednosti i važnosti volontiranja.

Uvažavajući da je volontiranje besplatno dano, ali ne i bez troškova, EYV 2011 Alliance vjeruje da volontiranje treba i zaslužuje ciljanu potporu svih dionika. P.A.V.E. se zalaže za višedionički pristup unaprjeđivanju i razvijanju volontiranja u Europi te je za preporuke stoga neminovno potrebno partnersko djelovanje sudionika iz različitih skupina dionika koji nude različite aktivnosti sukladne njihovoj osposobljenosti i stručnosti. U tom kontekstu, u točki 1, P.A.V.E. utvrđuje gdje su potrebni specifični i snažni višedionički pristupi te gdje bi određeni dionici trebali preuzeti vodstvo u partnerstvu s drugima.

Sljedeće točke, druga do sedma, predstavljaju zaključke radne skupine i daju detaljniju analizu i preporuke prema nekim specifičnim temama volonterske politike kojima se bavilo 2011. dajući dodatni poticaj „operacionalizaciji“ preporuka za poboljšanje politike. P.A.V.E. nadopunjuje nekoliko priloga koji pružaju daljnji kontekst i objašnjenje.

Ukupno 100 europskih stručnjaka za volontiranje iz organizacija članica EYV 2011 Alliance, koji su i sami volonteri, sudjelovalo je u ovoj jedinstvenoj inicijativi tijekom 2011. kako bi se izradile politike koje sadrži P.A.V.E. Vodeći se na taj način iskustvima različitih članova EYV 2011 Alliance P.A.V.E. je izrađen iz jedinstvene perspektive profesionalaca i temelji se na proklamiranoj politici EYV 2011 Alliance i prije Europske godine(4).

Odražavajući činjenicu da se volontiranje definira na razne načine, ali da postoje temeljna opća načela, volontiranje u ovom dokumentu obuhvaća one aktivnosti koje odražavaju načela navedena u Odluci Vijeća o EYV 2011 (2009.) i Otpravku Vijeća Europe o politikama EU i volontiranju (2011.):

- sve oblike volonterske aktivnosti, formalne, neformalne ili informalne.
- koje osoba radi vlastitom voljom, izborom i motivacijom

- bez traženja financijske dobiti, tj. financijska dobit nije ni cilj ni način uvažavanja doprinosa ili postignuća
- put je solidarnosti i pruža mogućnost za rješavanje ljudskih, društvenih ili ekoloških potreba i preokupacija
- često je provodi uz potporu neprofitnih organizacija ili inicijativa u zajednici.

Kontekst

P.A.V.E. je izrađen u okolnostima ekonomske krize u Europi(5). Godine. 2011. Europa je bila u ekonomskoj i društvenoj situaciji koja se razlikovala od one 2007. kada je začeta ideja o pokretanju Europske godine volontiranja 2011. Te okolnosti predstavljale su izazov, ali su i pružile priliku da se pokaže koliko su volonteri i volonterske organizacije bitni za strukturu i kulturu Europe te važnost podupiruće volonterske infrastrukture u omogućavanju i olakšavanju njihovog djelovanja.

Smatralo se da ekonomsku krizu prati i društvena kriza(6) te da je ta situacija potaknula uspostavljanje novog društvenog poretka. Jedna od karakteristika tog novog poretka je izmijenjena uloga države u pružanju usluga građanima. Kriza prisiljava vlade da preispitaju Europski socijalni model i razmotre kako se može očuvati pružanje socijalne pomoći i ostalih usluga koje pruža država, a koje su ključno svojstvo tog modela. Situacija je u nekim slučajevima također omogućila da se preispita može li se ono uopće održati u svojem dosadašnjem obliku. U nekim sferama rasprava je rezultirala prijedlozima da bi volonteri i volonterske organizacije mogli i trebali pružiti te usluge umjesto države.

EYV 2011 Alliance smatra da ograničavanje vrijednosti volontera i volonterskih organizacija na tek nadomjesno sredstvo u pružanju usluga koje je prije pružala država pokazuje propust u priznavanju uloge, vrijednosti i naposljetku utjecaja sektora koji brojčano uključuje više europskih građana nego najveća država članica Europske unije. EYV 2011 Alliance također vjeruje da je volontiranje pojava komplementarna Europskom socijalnom modelu te ne bi trebala biti korištena kao njegovo integralno svojstvo.

Ono mora biti promatrano kao znak nade da u vremenima kada se sve više europskih građana bori sa svojim smanjenim ekonomskim mogućnostima zbog visoke nezaposlenosti te se oslanja na pomoć u hrani i ostalim osnovnim proizvodima, ima sve više volontera koji žele odgovoriti na te potrebe. Zbog trenutne ekonomske i društvene situacije nije smanjena spremnost europskih građana da pokažu europske vrijednosti kroz volontiranje. Duh volonterskog rada snažniji je od financijskih rezova i ekonomskih teškoća te stvara društveni kapital koji, iako je teško mjerljiv, predstavlja bitan i potreban aspekt života. U teškim vremenima javlja se više prilika da građani pokažu svoju nesebičnost radeći složno jedni s drugima. Široko rasprostranjena želja građana da budu aktivni sudionici u društvu, a ne samo pasivni potrošači, jasno je izražena kroz raznolikost ljudi koji provode vrijeme volontirajući i stavljaju na raspolaganje svoja stručna znanja kada i gdje je to potrebno.

Europa bez sumnje prolazi kroz proces transformacije. Civilno društvo mora odigrati ključnu ulogu u radu s tvorcima politika i socijalnim partnerima kako bi se osiguralo da zbog usredotočenosti na gospodarski rast i financijsku stabilnost transformacija ne utječe na tako važan aspekt europske društvene strukture kao što su njezini volonteri. Europska godina volontiranja 2011 je pokazala da volonterima treba odati priznanje koje zaslužuju, a volonterske organizacije zaslužuju podršku i pomoć volonterske infrastrukture. Nadalje, da se Europa i njeni građani oslanjaju na i zaslužuju kvalitetno volontiranje u odgovarajućem

zakonskom okviru gdje se poštuju prava i obveze volontera, volonterskih organizacija i njihovih korisnika te dionika. EYV 2011 ponajviše je pokazala da volonterski rad ne bi trebalo iskorištavati kao rješenje za europske probleme, već ga vrednovati kao izraz europskih vrijednosti, legitimnu protutežu nepravdi te odgovarajući izraz solidarnosti među njenim građanima.

Isto kako se ekonomska situacija prije EYV 2011 razlikovala od one tijekom EYV 2011, situacija će se ponovno promijeniti dok se okrećemo prema naslijeđu godine. Volontiranje je i ostati će, unatoč promjenjivim okolnostima, stalna pojava u europskom životu. Utjecaj koji može imati je, međutim, promjenjiv i ovisi o kontekstu politike volontiranja u kojem se odvija. EYV 2011 Alliance se nada da će neizbježne nadolazeće promjene cjelokupnog okvira politike u Europi omogućiti da volontiranje ostane središnje obilježje europskog društva te da će civilno društvo i nadalje omogućavati građanima priliku da se uključe i djeluju.

Točka 1 – Preporuke za poboljšanje politika

Uz podršku:

Alliance of European Voluntary Service Organisations (Savez europskih volonterskih organizacija)
Youth Sport in Europe (Sport za mlade u Europi)
EUCIS-LLL
INTERNATIONAL JUVENILE JUSTICE OBSERVATORY (Međunarodni opservatorij maloljetničkog pravosuđa)
MHE
VOLONT EUROPE
Europe Region World Association of Girl Guides and Girl Scouts (Međunarodno udruženje djevojčica vodiča i izviđača za europsku regiju)
CSR EUROPE
European youth forum (Europski forum mladih)
ESAN
CESES
johanniter international
Eurodiaconia
Red Cross/EU Office (Crveni križ, EU ured)
Solidar
SCOUTS
ISCA INTERNATIONAL SPORT AND CULTURE ASSOCIATION (Međunarodno udruženje za sport i kulturu)
ALDA Association of Local Democracy Agencies (Udruženje agencija za lokalnu demokraciju)
Euclid Network
Caritas Europa
AGE Platform Europe
Coface
EAPN EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK (Europska mreža za borbu protiv siromaštva)
EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE (Europski volonterski centar)
AVSO Association of Voluntary Service Organisations (Udruženje volonterskih organizacija)
ENGSO
ENGAGE COMPANIES PEOPLE COMMUNITIES (INTERNATIONAL EMPLOYEE ENGAGEMENT CAMPAIGN) (Međunarodna kampanja za angažiranje zaposlenika)
FEBA EUROPEAN FEDERATION OF FOOD BANKS (Europska federacija banaka hrane)
Efil, european federation for intercultural learning (Europska federacija za međukulturalno učenje)
CVA, Conservation Volunteer Alliance

1. Uvod

EYV 2011 Alliance vjeruje da je za postizanje ciljeva EYV 2011 potrebno snažno i transparentno partnerstvo više dionika. EYV 2011 je omogućila stvaranje i jačanje tih partnerstava te veću jasnoću u utvrđivanju uvjeta potrebnih kako bi volonterski rad u Europi zaista procvjetao. Naslijeđe EYV 2011 mora i nadalje podržavati i omogućavati taj dijalog kojim se radi na provođenju konkretnih aktivnosti kako je opisano u P.A.V.E.-u. Ta potpora i dijalog zahtijevaju sljedeći pristup i uvjete.

Okruženje koje potpomaže i olakšava volonterski rad zahtijeva sigurno i održivo financiranje volonterske infrastrukture, pogotovo volonterskih organizacija. Ono zahtijeva razumijevanje, jasnu podršku i razvoj od strane svih dionika, a posebno od strane tvorca politike te zahtijeva kombinaciju mehanizama potpore i/ili odgovarajućih organizacijskih struktura koje se onda mogu još jačati odgovarajućim pravnim okvirima i jasno utvrđenim pravima i obvezama volontera i volonterskog rada.

Bolja kvaliteta volontiranja zahtijeva opće razumijevanje ključnih načela i sastavnica kvalitetnog volonterskog rada, uključujući, na primjer, mogućnosti usavršavanja i prikladnog upravljanja volonterima. Kvalitetniji volonterski rad povećava učestalost, učinak i vrijednost volontiranja i trenutno postoji mnogo primjera kvalitetnog volontiranja u Europi koje, s obzirom da ovisi o kontekstu, nije isto u različitim okolnostima. Kvalitetno volontiranje je uvijek rezultat zajedničkih akcija dogovorenih između dionika te uključuje snažno i transparentno partnerstvo više dionika.

Priznavanje volontiranja je nužno za poticanje odgovarajućih inicijativa za sve dionike te time i povećanje kvantitete, kvalitete i utjecaja volontiranja. Ono zahtijeva razvoj kulture uvažavanja diljem Europe uz jačanje pozitivnih poruka za podizanje javne svijesti kroz medije koji prikazuju volontiranje kao pokretačku snagu koja u praksi provodi europske vrijednosti. Obrasci i sredstva priznavanja bi trebali uključivati mehanizme kako za individualna, tako i za kolektivna volonterska postignuća.

Volontiranje je vrijedno i važno kao jedan od najvidljivijih izraza solidarnosti koje promiče i omogućava socijalnu inkluziju, izgradnju društvenog kapitala i stvaranje transformacijskog učinka na društvo. Volontiranje doprinosi razvoju uspješnog civilnog društva koje može pružiti kreativna i inovativna rješenja za opće probleme te doprinosi gospodarskom rastu i kao takvo zaslužuje specifično i ciljano mjerenje njegovih učinaka u smislu ekonomskog i društvenog kapitala.

1983.

Rezolucija Europskog parlamenta o volonterskom radu

2. Svi dionici

EYV 2011 Alliance smatra da bi svi dionici u volontiranju trebali zajednički raditi kako bi pružili potporu i razvijali volontiranje u Europi. Neke aktivnosti bi stoga trebale biti zajedničke te bi se trebao uložiti poseban napor u poduzimanje koordinirane akcije kako bi se poboljšalo djelovanje i spriječilo udvostručavanje uloženi naporu i sredstava te osiguralo da provedba i promicanje volonterskog rada uključuje inkluzivni pristup. To će omogućiti maksimiziranje kapaciteta volontiranja, osobito u pogledu njegovog doprinosa društvenoj koheziji i inkluziji.

2.1 Stvoriti okruženje koje omogućuje i olakšava volontiranje u EU

2.1.1 Osigurati niz mogućnosti financiranja volonterskih organizacija. Te mogućnosti bi trebale nadilaziti velike ugovore i financiranje projekata i uključivati temeljno financiranje ili manje dotacije i ugovorni paketi, omogućujući potpuni povrat troškova (uključujući režijske troškove). Volontiranje kao doprinos u naturi sufinanciranju bi trebalo biti dozvoljeno i po mogućnosti obvezno. Primanje direktnih privatnih donacija ili dodjela dijela uplaćenog poreza ne bi trebali biti razlog za uskraćivanje ostalih oblika potpore.

2.1.2 Osnovati i ulagati u „Europski institut znanja o volontiranju“ i odgovarajuće „Nacionalne institute znanja o volontiranju“ u državama članicama. Ti instituti bi trebali sistematski prikupljati usporedive podatke o učestalosti volontiranja, analizirati učinak volontiranja, pružiti istraživanja o potrebama koje volontiranje može zadovoljiti, djelovati kao riznice dobre prakse i stvoriti skup činjenica koje su često potrebne u donošenju politika ili kao potpora zahtjevima za financiranje.

2.1.3 Razraditi smjernice za angažiranje volontera. Smjernice bi trebale promicati dobru praksu i usmjeriti pozornost na razvoj komplementarnih i skladnih uloga volontera i osoblja(7).

2.1.4 Osigurati priznavanje i poštivanje prava i obveza volontera te da su ih i sami volonteri svjesni. Europska povelja o pravima i obvezama volontera bi se mogla koristiti kao polazište u donošenju politika i nacionalnog zakonodavstva u ovom području.

2.1.5 Pružiti potporu daljnjem razvoju posrednika i posredničkih organizacija koji omogućuju partnerstvo između različitih dionika. Takva infrastruktura ima ključnu ulogu, posebno u pokretanju i pružanju potpore sudjelovanju poduzeća u civilnom društvu i lokalnim zajednicama kako bi se strateški rješavali društveni problemi s kojima se suočavaju zajednice i društvo u cjelini.

2.2 Jačati sposobnosti organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti

2.2.1 Utvrditi načela kvalitetnog volontiranja koja omogućuju procvat kvalitetnog volontiranja i daju djelotvoran doprinos društvu te nastaviti utvrđivati modele dobre prakse za mjerenje i praćenje kvalitete i učinka volontiranja na najbolji način. Oslanjajući se na rad EYV 2011 Alliance i koristeći postojeće informacije, praksu i istraživanja o kvalitetnom volontiranju, rezultati bi trebali biti široko diseminirani i doprinijeti izradi oznake osiguranja kvalitete EU za volonterske organizacije. Takav postupak bi trebao

pratiti ostale modele i imati za cilj davanje potvrde ima li pružatelj sustav osiguranja kvalitete u svrhu potpore volontiranju, a ne procjenu same kvalitete(8).

2.2.2 Temeljno financiranje volonterskog rada ne samo s obzirom na broj uključenih volontera, već i na kvalitetu, učinak i sposobnost lakog ponavljanja pruženih mogućnosti. Usvojiti fleksibilan pristup mjerenju rezultata uvažavanjem važnosti nematerijalnih rezultata kao najprimjerenijih za procjenu učinka volontiranja i prilagođavanje evaluacije i postupaka izvješćivanja veličini i prirodi različitih mogućnosti volontiranja.

2.3 Priznavati volonterske aktivnosti kako bi se potaknule odgovarajuće inicijative pojedinaca, poduzeća i volonterskih organizacija.

2.3.1 Izraditi i promicati Europsku volontersku karticu. Takvom karticom bi se priznao i podržao doprinos volontera te istaknuo potencijal prekogranične prirode volontiranja. Ona bi bila izrađena sukladno modelima euro26 i ISIC(9).

2.3.2 Podržati stalno prikupljanje instrumenata za prepoznavanje primjera dobre prakse diljem EU. To se može provesti vodeći se postojećim platformama(10) koje prikupljaju znanje i temelje se na aktivnostima koje provodi EYV 2011 Alliance.

2.4 Podizati svijest o vrijednosti i važnosti volontiranja

2.4.1 Promicati volontiranje kao osnovnu društvenu aktivnost koja dodaje vrijednost i potiče solidarnost. Time bi se trebalo pokazati da volontiranje ne samo da promiče europske vrijednosti, već ih i pretvara u stvarne aktivnosti.

2.4.2 Doprinositi razvoju općih postupaka za mjerenje učinka volontiranja. Takvi postupci bi trebali mjeriti i učinak i gospodarsku i društvenu vrijednost volontiranja. Na taj način se može bolje razumjeti i prikazati istinska vrijednost volontiranja kao temeljnog pokretača zdravog civilnog društva i ključnog pokretača sudjelovanja, socijalne inkluzije i aktivnog građanstva. Opći postupci za mjerenje učinka volontiranja također su važni kako bi se omogućilo donošenje politika koje se temelji na činjenicama i koje uzima u obzir gospodarsku i suštinsku i održivu vrijednost društvenog kapitala generiranog volonterskim radom.

3. Europske institucije

Pokretanjem EYV 2011, donošenje Otpravka Vijeća Europe o volontiranju(11) i sukladnih Zaključaka Vijeća o volontiranju i socijalnoj politici(12) i sportu, volontiranje je potvrđeno kao važno i bitno pitanje za Europu. Institucije EU predvode izradu okvira volonterske politike za Europu kojeg bi trebale pratiti smislene i usklađene pojedinačne politike članica država bez bilo kakve nepotrebne harmonizacije. EYV 2011 Alliance vjeruje da su specifične aktivnosti na razini EU potrebne kako bi se dodatno podržali i slijedili utvrđeni okviri politika.

3.1 Stvoriti okruženje koje omogućava i olakšava volontiranje u Europskoj uniji.

3.1.1 Razviti koordinirani i proaktivniji pristup volonterskoj politici. Priznati je kao zajedničku temu politike(13) i osnovati trajan volonterski odjel unutar Europske komisije upotpunjen potrebnim strukturama politike u ostalim institucijama EU. Takav odjel bi trebao

čuvati naslijeđe EYV 2011 i razvijati, podržavati i održavati odgovarajuću međuservisnu i međuinstitucijsku suradnju. Time će osigurati da volontiranje postane prioritet unutar područja politike EU gdje igra važnu ulogu, posebno u ostvarivanju programa Europe 2020 i šire. Odjel bi trebao osigurati priznavanje i poštivanje interesa volontera i volonterskih organizacija u mjerodavnim područjima politike te izbjegavanje usvajanja restriktivnih zakona koji bi predstavljali prepreku volontiranju i volonterskim organizacijama.

3.1.2 Uključiti volontiranje kao područje politike koje koristi Otvorenu metodu koordinacije (OMC). Koristiti OMC kako bi se olakšala razmjena i suradnja između sudionika u različitim državama članicama.

3.1.3 Razviti mrežu kontakt točaka programa Europa za građane u jedinice aktivnog građanstva na nacionalnoj razini. Biti djelotvorni sugovornici u pitanjima vezanim uz volontiranje kako bi se upotpunio strukturirani dijalog organizacija civilnog društva u okviru programa Europa za građane.

3.1.4 Očuvati i unaprjeđivati količinu i raspon programa i mehanizama financiranja volonterskog rada. Nastaviti, i kada je moguće povećati, potporu koja se trenutno pruža volonterskom radu u budućim višegodišnjim financijskim okvirima EU polazeći od prijedloga iz Otpravka Vijeća Europe o volontiranju. Mogućnosti bi trebale nadilaziti velike financijske sporazume, ugovore i financiranje koje se temelji na projektima, i uključivati i temeljno financiranje ili manje dotacije i ugovorni paketi, omogućujući potpuni povrat troškova (uključujući režijske troškove), dok bi se trenutni tematski fokus trebao proširiti. Volontiranje kao doprinos u naturi sufinanciranju bi trebalo biti dozvoljeno i obvezno za male i vrlo male dotacije(14). Na taj bi način trebalo biti održana ciljana potpora europskim mrežama aktivnim u području volontiranja, povećavajući istovremeno pristup lokalnih organizacija EU fondovima. To će jamčiti stalnu razmjenu ideja i primjera dobre prakse u području volontiranja.

3.1.5 Unaprijediti upravljanje informacijama o i pristup europskim programima, projektima, i mogućnostima financiranja vezanim uz volonterski rad. Izraditi nove instrumente i unaprijediti i pojednostaviti trenutne mehanizme, kada je to potrebno, uzimajući u obzir kapacitete i potrebe manjih volonterskih organizacija, posebno u vezi s postupcima apliciranja za i izvještavanja o financiranju.

3.1.6 Usvojiti zajednički pristup prema donošenju zakona vezanih uz volonterski rad. Trebala bi biti razvijena snažnija uloga u zakonskom priznavanju volontera u EU, što bi doprinijelo jednakijem tretmanu volontera, i na taj način poboljšalo njihovu mobilnost u EU.

3.1.7 Usvojiti Europske zakonske propise koji se odnose na udruge.(15) To će pružiti potporu razvoju volonterske infrastrukture na europskoj razini, i to omogućavanjem zakonskog i institucionalnog priznanja europskih volonterskih organizacija, pomoći da volontiranje postane istinski europska aktivnost koja može promicati i pružati potporu mobilnosti.

3.1.8 Omogućiti državljanima trećih zemalja u EU da se bave volonterskim radom kako bi se dala potpora prekograničnoj mobilnosti. To bi trebalo biti predviđeno za državljanke trećih zemalja koji se već nalaze u EU, kao i za one koji žele ući u EU kako bi volontirali, izradom posebne kategorije viza za volontere koje se mogu dobiti u brzom i besplatnom postupku.

1992.

Ugovor iz Maastrichta: Utemeljen koncept europskog državljanstva

3.2 Jačati sposobnost organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti

3.2.1 Provoditi i financirati istraživanja o volontiranju. Ta istraživanja bi trebala imati za predmet različite modele i okvire volontiranja(16), kao što je volontiranje zaposlenika ili volontiranje u punom radnom vremenu. Rezultati bi trebali biti korišteni za poboljšanje kvalitete u različitim područjima, modelima i pristupima volonterskog rada.

3.3 Priznavati volonterske aktivnosti kako bi se potaknule odgovarajuće inicijative pojedinaca, poduzeća i volonterskih organizacija.

3.3.1 Povećati djelotvornost i valjanost, s obzirom na volonterski rad, svih trenutnih i budućih instrumenata prepoznavanja europskog Cjeloživotnog učenja(17) zajedno s ostalim dionicima. Tome bi doprinijelo smanjenje administrativnih prepreka u korištenju tih instrumenata i veća podrška njihovoj upotrebi, kao i opsežna evaluacija trenutnih i planiranih instrumenata.

3.3.2 Preporučiti vladama država članica da rade na podizanju svijesti o volontiranju u obrazovnim sustavima. To bi doprinijelo povećanju znanja i podizanju svijesti o koristi volontiranja.

3.3.3 Standardizirati rezultate instrumenata prepoznavanja i ostale mogućnosti kako bi se omogućilo prikupljanje dodatnih Bodova na sveučilištima kroz volontiranje. To bi značilo da bi Europski sustav prikupljanja i prijenosa bodova uključivao standardni mehanizam za prepoznavanje učenja postignutog kroz volontiranje.

3.3.4 Nastaviti s podrškom Dodjeli nagrada za volontiranje zaposlenika kako bi se potaknulo i promicalo volontiranje zaposlenika. Koristiti primjere izvrsnosti kako bi se nadahnuli i promicali primjeri dobre prakse te potaknuo daljnji razvoj programa volontiranja zaposlenika.

3.4 Podizati svijest o vrijednosti i važnosti volontiranja

3.4.1 Pozvati Eurostat da uvede odgovarajuće instrumente mjerenja učinka i usporedive kvalitativne i kvantitativne pokazatelje volontiranja u sklopu svog prikupljanja podataka na svim razinama kao što su oni koje predlaže Europski projekt za mjerenje učinka volontiranja.(18) To bi osiguralo točno prikupljanje podataka pri kojem se uzima u obzir veličina, opseg, dinamika, učinak i gospodarska vrijednost volontiranja, omogućujući na taj način donošenje politika koje se temelji na činjenicama i komparativnu analizu.

3.4.2 Dozvoliti da vrijeme provedeno u volonterskom radu uključi kao doprinos u naturi s financijskom vrijednošću kao sufinanciranje u svim programima financiranim od EU i pozvati države članice da učine isto. Uvođenje zajedničkih postupaka mjerenja učinka volontiranja bi omogućilo pravednu primjenu takve mogućnosti.

1997. Amsterdamski ugovor: Priznat doprinos volonterskog rada i potaknuta europska dimenzija volonterskih organizacija.

4. Države članice EU

U skladu s načelom supsidijarnosti, uloga država članica EU u području volontiranja je osigurati da politike i strategije volonterstva stvaraju okruženje koje omogućuje građanima da doprinesu boljem društvu kroz volontiranje. EYV 2011 Alliance vjeruje da bi, iako bi volonterska politika na razini država članica trebala biti u skladu s općim EU okvirom politike koji se odnosi na volontiranje, nacionalne tradicije i konteksti trebali biti temeljni faktor za razvoj volonterskog okruženja. Konzultacije i savjetovanje s mjerodavnim dionicima na nacionalnoj razini bi također trebale biti ključne karakteristike svih pitanja vezanih uz volontiranje. Politike bi trebale podržavati, prepoznavati i vjerovati dodanoj vrijednosti i inovativnim pristupima volontiranju koji na pozitivan način doprinose razvoju smjernih i kohezivnih zajednica. Ponekad kao dodana vrijednost uslugama koje pruža Država.

4.1 Stvarati okruženje koje omogućava i olakšava volontiranje u Europskoj uniji.

4.1.1 Izraditi nacionalnu strategiju volontiranja vodeći se smjericama koje daje P.A.V.E. Takva strategija bi se trebala temeljiti na koordiniranom i proaktivnom pristupu politici volontiranja u partnerstvu sa svim dionicima i uzeti u obzir koristi volontiranja za pojedinca, zajednicu i društvo u cjelini. Ta strategija bi trebala uključivati mehanizme za pomno praćenje volonterskog rada, osobito u zemljama sa slabije razvijenom kulturom volonterskog rada. Trebalo bi se omogućiti i razvijati prekogranično volontiranje.

4.1.2 Priznavanje volontera kao dodane vrijednosti u postupcima javne nabave u zdravstvenom i obrazovnom sektoru. Mogućnost mobiliziranja određenog broja volontera u specifičnim slučajevima bio bi pozitivan kriterij u javnim natječajima, jednak stvaranju novih radnih mjesta.

4.1.3 Izraditi podupiruće zakonske okvire za volontiranje mijenjanjem postojećih zakona koji predstavljaju barijeru volontiranju. U proces bi trebali biti uključeni razni dionici, a izrada okvira i njihov učinak redovito praćen. Okvir i proces praćenja bi trebali osigurati očuvanje sljedećih principa:

4.1.4 Svatko je slobodan volontirati i nikoga se ne smije prisiljavati da sudjeluje u programima volontiranja. Potrebno je dati pozornost promociji i omogućavanju jednakog pristupa volontiranju kroz izradu inkluzivnih politika i programa volontiranja te dužno priznanje ulozi koju to ima u promociji inkluzije.

4.1.5 Pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti (zdravlje, osiguranje od nezgode i odgovornosti). To bi trebalo osigurati svim volonterima, kada je to moguće, a osobito za one koji djeluju u organizacijskom okviru. Volonterskim organizacijama bi trebalo omogućiti pristup financijskoj potpori kako bi pokrili povezane troškove.

4.1.6 Zaštita od gubitka socijalnih naknada kao što su naknada za nezaposlene i povlastice iz socijalnog osiguranja. Volonteri ne bi trebali izgubiti pravo na državne naknade jer se bave volonterskim radom, a volonteri i njihove volonterske organizacije bi trebali, gdje je to bitno, osigurati da volonterski rad ne ometa ili je protivan tražiteljevima zahtjevima.

4.1.7 Usvajanje mjera kako bi se omogućio volonterski rad u pružanju usluga u hitnim situacijama. Te odredbe bi trebale uključivati kompenzacijske mjere za poslodavce i

zaposlenike koji također rade kao volonteri te koji u hitnim slučajevima napuštaju radno mjesto kako bi volontirali za javno dobro., na primjer u operacijama spašavanja nakon velikih nesreća, potresa ili požara.

4.1.8 Smanjenje zahtjeva za obveznim provjerama kaznene evidencije. Ovaj zahtjev bi se trebao primjenjivati na volontere samo u slučajevima kada je apsolutno neophodno zaštititi ranjive osobe te bi trebao biti besplatan i izdan u razumnom roku.

4.1.9 Porezne odredbe koje daju potporu volontiranju: Volonteri ne bi trebali plaćati porez na dohodak na novce koje su primili kao naknadu za troškove vezane uz volonterski rad; zahtjevi za porezom na dodanu vrijednost bi trebali izbjegavati administrativna opterećenja koja volonteri ne mogu lako obaviti; volonterske organizacije ne bi trebale plaćati porez na sredstva koja dobivaju kroz privatne donacije; donatori bi trebali moći odbiti privatne donacije od poreza; potrebno je uvesti mjere kojima bi se spriječilo da poduzeća dodjeljuju dio uplaćenog poreza organizacijama ili zakladama na korist isključivo zaposlenika poduzeća i/ili njihovih rođaka; potrebno je razviti financijske poticaje za zaposlenike koji utemeljuju programe za volontiranje zaposlenika.

4.2 Jačati sposobnost organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti

4.2.1 Dogovoriti, zajedno s ostalim dionicima, nacionalni okvir ključnih načela i sastavnica kvalitetnog volontiranja. Takav okvir treba izraditi uzimajući u obzir specifični kontekst i kulturu volonterskog rada te dostupne primjere dobre prakse. On bi također trebao odražavati opći okvir ključnih načela i sastavnica kvalitetnog volontiranja te postupke osiguranja kvalitete izrađene na razini EU. Trebali bi ga koristiti svi dionici i trebao bi se primjenjivati pri odlučivanju o financiranju i izradi politika i programa.

4.3 Priznavati volonterske aktivnosti kako bi se potaknule odgovarajuće inicijative pojedinaca, poduzeća i volonterskih organizacija.

4.3.1 Uspostaviti i dozvoliti dodjelu službenog statusa volontera. On bi trebao biti dostupan svima koji ga žele bez prisile na prijavu.

4.3.2 Promicati svijest o volontiranju u obrazovnim sustavima zajedno sa svim dionicima. To bi doprinijelo stvaranju čvršće kulture volontiranja i povećalo uvažavanje doprinosa volontiranja osobnom razvoju i aktivnom građanstvu. Potrebno je poticati suradnju između pružatelja obrazovanja i volonterskih organizacija te kroz razvoj odgovarajućih mehanizama davati potporu pružanju odobrene izobrazbe volonterima.

4.3.3 U suradnji s ostalim dionicima izraditi nacionalne standarde za mjerenje osobnih kompetencija stečenih kroz volontiranje. Priznavanje prethodnog učenja stečenog kroz volontiranje omogućio bi bolje razumijevanje njegove vrijednosti za procese cjeloživotnog učenja.

4.3.4 Izraditi javne nagrade ili sustav nagrađivanja za volontere. To će promicati kulturu priznavanja volonterskog rada u javnosti, medijima i među socijalnim partnerima te ostalim dionicima.

4.4 Podizati svijest o vrijednosti i važnosti volontiranja

4.4.1 Izraditi mehanizme kojima bi se volonterskim organizacijama omogućilo da službeno uključe vrijednost volonterskih napora u svoje račune dobiti i gubitka. Ti mehanizmi bi trebali biti lako primjenjivi i ne bi trebali stvarati nepremostiva administrativna opterećenja. Trebali bi biti izrađeni na način da omogućavaju dodjeljivanje točnije vrijednosti aktivnosti koja se jača kroz volontiranje.

4.4.2 Uvesti, kao dio službene procedure prikupljanja podataka, odgovarajuće mjerne instrumente i usporedive kvalitativne i kvantitativne pokazatelje volontiranja. To bi trebalo osigurati točno prikupljanje podataka pri kojem se uzima u obzir veličina, opseg, dinamika, učinak i gospodarska vrijednost volontiranja omogućujući na taj način donošenje politika koje se temelji na činjenicama.

4.4.3 Prepoznati vezu između volontiranja i zapošljivosti. Iako volontiranje ne bi trebalo promatrati kao zamjenu za zapošljavanje, potrebno je uvažiti i pružiti potporu sposobnosti volontiranja da pruži inovativna rješenja za ovaj opći problem.

5. Socijalni partneri

Poslodavci iz svih sektora i sindikata važni su sudionici za volontiranje i dijalog između dionika i volontera. Poslodavci i sindikati imaju važnu ulogu u prepoznavanju i pružanju potpore volonterskom radu, bilo da je on dio programa volontiranja zaposlenika ili ga volonteri obavljaju u svoje slobodno vrijeme. EYV 2011 Alliance utvrdila je nekoliko konkretnih aktivnosti koje poslodavci i sindikati mogu razviti zajedno kako bi pružili dodatnu potporu volonterima koju su možda njihovi zaposlenici ili članovi te volonterskom radu općenito.

5.1 Stvarati okruženje koje omogućava i olakšava volontiranje u Europskoj uniji.

5.1.1 Voditi dijalog o volontiranju zaposlenika i volonterskom radu kojem poslodavci daju potporu. Dijalog je potrebno voditi kako na razini politike, tako i na razini programa u različitim strukturama koje donose odluke, trebao bi uključivati sve sudionike i voditi posebnu brigu o stajalištima i željama poslodavaca.

5.1.2 Poticati i izrađivati programe volontiranja zaposlenika te volontiranja kojem poslodavci daju potporu. Volonterski rad kojim se bave sami zaposlenici, na vlastitu inicijativu (te u skladu s vrijednostima poslodavca), bi trebao, ukoliko tako želi dotični poslodavac, biti tretiran jednako kao i onaj u okviru programa volontiranja zaposlenika.

5.2 Jačati sposobnost organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti

5.2.1 Promicati politiku korporativne društvene odgovornosti koja ima za posljedicu kvalitetnije volontiranje. Politike bi trebalo izrađivati zajedno s volonterskim organizacijama i koristiti kako bi se doprinijelo potpori koja se pruža volonterskom radu, financijski i u naturi.

5.3 Priznavati volonterske aktivnosti kako bi se potaknule odgovarajuće inicijative pojedinaca, poduzeća i volonterskih organizacija.

5.3.1 Podizati svijest o doprinosu koji zaposlenici koji se bave volonterskim radom mogu dati. Posebno ekonomskom i društvenom kapitalu kroz vještine i kompetencije koje stječu baveći se volonterskim radom, bilo kroz program volontiranja zaposlenika ili volontiranje na vlastitu inicijativu.

5.3.2 Istražiti i razviti načine uvrštavanja programa volontiranja zaposlenika kao dijela uobičajenog upravljanja karijerom. To je posebno važno za zaposlenike koji nemaju dovoljno posla ili su u tranziciji zbog promjena na radnom mjestu, na primjer odlaska u mirovinu ili na novo radno mjesto.

5.3.3 Izrađivati politike i kapacitete ljudskih potencijala kako bi se pomoglo zaposlenicima i potencijalnim zaposlenicima da bolje pokažu znanje koje su stekli volontiranjem. To će poboljšati priznavanje bitne uloge volonterskog rada u povećanju zapošljivosti, osobnog razvoja i aktivnog građanstva.

5.3.4 Potvrditi da je volontiranje važan dio razvoja osobnosti i vještina zaposlenika te djelovati kao ambasadori u promicanju mogućnosti volontiranja na mjerodavnim skupovima. Sustavi vrednovanja bi se trebali koristiti za priznavanje znanja stečenog volontiranjem kojim se bave njihovi zaposlenici.

5.3.5 Uvažiti da je ulaganje u poslovnu zajednicu više od filantropije. Potrebno je usmjeriti se na to kako aktivnosti u zajednici imaju pozitivan učinak i daju dodanu vrijednost s volontiranjem zaposlenika kao ključnim elementom koji angažira radnu snagu i praktičan je primjer korporativne društvene odgovornosti.

5.3.6 Izraditi nacionalni katalog onih koji aktivno promiču volontiranje zaposlenika. To bi trebalo provesti zajedno s volonterskim organizacijama i služilo bi kao izvor ostalim dionicima zainteresiranim za sagledavanje mogućnosti volontiranja zaposlenika i partnerstava.

5.3.7 Osmišljavati izazove kao što su dani aktivnosti u zajednici na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini. Medijska pokrivenost ovakvog događaja dodatno bi stimulirala interes za i rasprave o volontiranju zaposlenika te volontiranju općenito.

5.4 Podizati svijest o vrijednosti i važnosti volontiranja

5.4.1 Jasno utvrditi kako se vrednuje volonterski rad i promicati vrijednost volontiranja zaposlenika i volontiranja kojem poslodavci daju potporu kao sastavnog dijela politika korporativne društvene odgovornosti. Dokumentirati ga kao dio šireg izvještavanja javnosti od strane organizacije (npr. korporativna društvena odgovornost ili objedinjeno izvješće) i dostaviti ga svim dionicima.

5.4.2 Oslanjati se na rezultate projekata kao što je Laboratorij korporativne društvene odgovornosti (CSR laboratorij) „Vještine za zapošljivost poboljšane kroz Angažman zaposlenika u zajednici“.(19) To će omogućiti veće promicanje vrijednosti programa volontiranja zaposlenika u jačanju vještina zapostavljenih i isključenih skupina.

5.4.3 Prepoznati vrijednost volonterskog rada za „model trostruke bilance“.(20) Troškovno računovodstvo koje se obavlja kao dio politika i obveza korporativne društvene odgovornosti trebalo bi uzeti u obzir ekološke, društvene i financijske rezultate te zbog toga uključiti sve volonterske aktivnosti koje obavljaju njegovi zaposlenici, osobito kada se

obavljaju u okviru programa volontiranja zaposlenika te kada zaposlenik prihvaća da to tako mora biti.

5.4.4 Doprinositi boljem razumijevanju vrijednosti volontiranja zaposlenika od strane svih dionika. Promicati inkluziju odgovarajućih ključnih pokazatelja uspješnosti volontiranja zaposlenika te njegovog učinka u postojeće i široko priznate standarde izvješćivanja, nadopunjene kvalitativnim metodama, studijama slučaja te procesima evaluacije i praćenja.

6. Civilno društvo

Iako su organizacije civilnog društva usmjerene na civilno društvo općenito kao na važnog dionika volontiranja, one ne samo da uključuju volontere, već su im oni čvrst oslonac u obavljanju njihove djelatnosti. Organizacije civilnog društva su stoga skupina dionika s najbližim direktnim kontaktom sa samim volonterima. Primarna odgovornost organizacija civilnog društva nije samo raditi s ostalim sudionicima kako bi osigurale da se stajališta volontera i volonterskih organizacija uzimaju u obzir, već i direktna briga za volontere i pružanje potpore volonterima na najbolji mogući način te davanje primjera dobre prakse svim ostalim sudionicima i partnerima. EYV 2011 Alliance vjeruje da bi neke direktne inicijative civilnog društva u velikoj mjeri doprinijele boljem položaju volontera u Europi.

2001. Bijela knjiga o mladima: Volontiranje priznato kao ključni element politike za mlade

6.1 Stvarati okruženje koje omogućava i olakšava volontiranje u Europskoj uniji.

6.1.1 Nastaviti razvijati legitimne prezentacijske platforme volonterskih organizacija na svim razinama politike. Takve platforme bi trebale biti prezentacijske i omogućavati vrijedan dijalog s ostalim dionicima.

6.1.2 Razvijati i utvrđivati strategije za smanjenje i praćenje mogućih tenzija između lokalnih potreba i očekivanih rezultata projekta koje zahtijevaju financijeri. To će doprinijeti stvaranju podupirućeg okruženja koje osigurava maksimiziranje vrijednosti volontiranja.

6.2 Jačati sposobnost organizatora volonterskih aktivnosti za poboljšanje kvalitete volonterskih aktivnosti

6.2.1 Provoditi strategije i ulagati sredstva u stalan razvoj djelotvornih sustava vođenja, sudjelovanja i upravljanja volonterima. Primjer toga su uvođenje kvalitetnih načela, volonterskih sporazuma, sustava praćenja i mehanizama kojima se osigurava bolja uključenost volontera i njihov veći utjecaj na upravljanje i donošenje odluka u volonterskim organizacijama.

6.2.2 Promicati i podupirati priznavanje, usavršavanje i razvoj volontera. To će imati za posljedicu bolji razvitak njihovih talenata i pomoći će u rješavanju svih raskoraka između dostupnosti volontera i organizacijskih potreba.

6.3 Priznavati volonterske aktivnosti kako bi se potaknule odgovarajuće inicijative pojedinaca, poduzeća i volonterskih organizacija.

6.3.1 Osigurati da metode priznavanja i dalje odražavaju potrebe volontera. Donijeti strateški pristup priznavanju volonterskog rada, utvrđujući ciljeve takve strategije, potrebe različitih dionika, dostupna sredstva i metode praćenja i evaluacije, temeljeći postupke i metode priznavanja na individualnim potrebama volontera te instrumentima za samopriznavanje.

6.3.2 Razviti sustave za priznavanje znanja, vještina i kompetencija stečenim volontiranjem. Potpuno iskoristiti dostupne instrumente za kvalitativno prepoznavanje i priznavanje(21) te razvoj novih inicijativa.

6.3.3 Utemeljiti sustave upravljanja volonterima koji također razvijaju i održavaju kulturu priznavanja unutra organizacije. To će omogućiti i osoblju i volonterima da budu svjesni svoje uloge u priznavanju volontera.

6.3.4 Osigurati promicanje uloge volontera i njihovog doprinosa ciljevima njihovih organizacija. To bi trebalo uključiti sve mjerodavne komunikacijske materijale koje je izradila organizacija ili njeni partneri/financijeri te uključiti suradnju s ostalim volonterskim organizacijama kako bi se veličao doprinos koji volonteri daju društvu i to koristeći važne prilike kao što je Međunarodni dan volontera (5. prosinca) ili Međunarodni dan menadžmenta volontera (5. studenog).

6.4 Podizati svijest o vrijednosti i važnosti volontiranja

6.4.1 Poticati medijsku potporu aktivnostima kojima se podiže javna svijest o volonterskom radu te njegovoj vrijednosti i utjecaju na društvo. Potrebno je koristiti sve dostupne vrste medija uključujući tradicionalnije medije i društvene medije.

6.4.2 Omogućiti uključivanje volontera u donošenje odluka na svim razinama unutar organizacija. To će ne samo povećati vrijednost doprinosa koji oni daju već i svijest o njemu unutar i izvan organizacija.

6.4.3 Osigurati odgovarajući i djelotvoran ciklus angažiranja, osposobljavanja i upravljanja volonterima kako bi se maksimalno uvećala dodana vrijednost njihovih napora i aktivnosti. Potrebno je posebno osigurati promicanje, razumijevanje i potpora doprinosu volontera od strane postojećih volontera. Svaki volonter važan je za povećanje broja volontera u Europi.

2006. Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o volonterskoj aktivnosti: njena uloga u europskom društvu i njen utjecaj

Točka 2 Kvalitetno volontiranje

Zaključci 1. radne skupine – Kvalitetno volontiranje

Definiranje kvalitetnog volontiranja

Za potrebe izrade P.A.V.E.-a 1. radna skupina je definirala kvalitetno volontiranje na sljedeći način:

- Rad volontera pomažu i podupiru politike i procedure kako bi on imao pozitivan učinak.
- Taj učinak bi morao imati mjerljiv doprinos, na dobrobit društva u cjelini.

Volonterima je potrebno omogućiti i dati potporu za rad u sigurnom, čvrstom i slobodnom okruženju te ih je potrebno jačati i osposobiti kako bi se osigurali kvalitetni rezultati.

1. radna skupina usaglasila je dva ključna načela kvalitetnog volontiranja:

- Kako bi se obuhvatio istinski duh i koristi kvalitetnog volonterskog rada, on se mora obavljati dobrovoljno. Volontirati ili ne stvar je izbora pojedinca.
- Ključni omogućitelj održavanje kvalitetnog volontiranja je održivo i dugoročno financiranje volonterskih organizacija. Potrebe društva na koje odgovaraju volonteri su rijetko kratkoročne, i kako bi ih se u potpunosti zadovoljilo potreban je srednjoročni do dugoročni pristup.

Trenutna situacija

Razumijevanje, praksa, politika, svijest i sredstva vezana uz kvalitetno volontiranje su u državama članicama trenutno su toliko raznoliki da je ponekad teško voditi zajedničku raspravu. Kvalitetno volontiranje se, međutim, već odvija diljem Europe, iako ono može različito izgledati u različitim situacijama.

Vizija budućnosti

Postoji opće shvaćanje ključnih načela i sastavnica kvalitetnog volontiranja i suradnje među svim ključnim sudionicima (npr. EU, države članice, civilno društvo i socijalni partneri), koje ima za posljedicu podupiruće okruženje koje omogućuje više kvalitetnog volontiranja – u svojoj raznolikosti – kako bi se poboljšali životi svih građana EU.

„Kotač kvalitete“

1. radna skupina izradila je model „Kotača kvalitete“ kako bi prikazala kako ključni aspekti kvalitetnog volontiranja – prilike koje se pružaju volonterima, način na koji se njima upravlja, rezultati koje postižu i faktori koji ih omogućuju – međusobno djeluju kako bi dali suvislu cjelinu općem kontekstu kvalitetnog volontiranja.

Ovaj slikovni prikaz podupire skup sredstava kvalitetnog volontiranja koje je skupina prikupila, a koji daje primjere:

- kvalitetnih instrumenata vrednovanja/osiguranja.
- dobre prakse u menadžmentu volontera.
- osiguravanja kvalitetnih volonterskih organizacija.

„Kotač kvalitete“ pokazuje kako ključni aspekti kvalitetnog volontiranja – prilike koje se pružaju volonterima, način na koji se njima upravlja, rezultati koje postižu i faktori koji ih omogućuju – međusobno djeluju kako bi dali suvislu cjelinu općem kontekstu kvalitetnog volontiranja.

2007. Bijela knjiga o sportu zahtijeva promicanje volonterskog rada i aktivnog građanstva kroz sport

Točka 3 Pravni okviri

Zaključci 2. radne skupine – Pravni okvir volonterskog rada

Svrha tih preporuka za poboljšanje politike je omogućiti izradu povoljnijih politika i pravnog okruženja za volontere, volontiranje i volonterske organizacije u EU i njezinim državama članicama te dati institucijama EU te vladama država članica EU konkretne smjernice koje se temelje na činjenicama vezane uz preoblikovanje pravnih odredbi koje se odnose na volontiranje, promičući pristup volontiranju zasnovan na pravima.(23)

Sloboda volontiranja (EU + države članice)

Svatko bi trebao biti slobodan volontirati. To uključuje potencijalno rizične skupine, kao što su nezaposleni, tražitelji azila, izbjeglice, migranti, starije osobe, osobe s invaliditetom itd. Nikoga se ne bi trebalo prisiljavati da se bavi volonterskim radom, niti za javne ni za privatne institucije.

Jednaki tretman volontera diljem EU (EU + države članice)

EU i njezine države članice bi trebale usvojiti opći pristup volontiranju koji uključuje snažniju ulogu EU u određivanju pravnog okruženja u kojem se odvija volonterski rad. To bi osiguralo usklađeniji pristup i jamčilo jednakiji tretman i jednostavan pristup volonterskim aktivnostima. EU bi trebala poticati mobilnost svih volontera i njihovih vrijednih aktivnosti u EU kroz, na primjer, jačanje EU programa financiranja kao što je „Mladi u akciji“ i „Program cjeloživotnog učenja“, i također promicanje ideje novog programa „Starije osobe u akciji“, koji je došao od Europskog parlamenta 2011.

Socijalna zaštita volontera (države članice)

- Volonteri bi trebali imati adekvatnu socijalnu zaštitu dok se bave volonterskim radom (zdravlje, osiguranje od nezgode i odgovornosti). Države članice bi trebale davati financijsku potporu volonterima i volonterskim organizacijama kako bi pokrili troškove kroz održivi okvir.

U **Njemačkoj** postoje razne vrste volontera. Na primjer, volonteri koji rade u Federalnoj volonterskoj službi (Bundesfreiwilligendienst), Volonterskoj socijalnoj godini (Freiwilliges Soziales Jahr) i Volonterskoj ekološkoj godini (Freiwilliges Ökologisches Jahr) obvezno su osigurani u sklopu sustava socijalnog osiguranja te su zbog toga obvezno osigurani u okviru zakonskih programa osiguranja (zdravstveni, od nezgode, mirovinski, skrb, kod nezaposlenosti) jer volontiraju u sklopu svojih odnosnih programa. Općenito se zakonski program osiguranja od nezgode financira kroz priloge korporacija koje zapošljavaju pojedince zaštićene kroz zakonski program osiguranja od nezgode, to također vrijedi za korporacije koje zapošljavaju volontere.

U **Poljskoj**, ukoliko je trajanje posla kojeg volonter obavlja za korisnika kraće od 30 dana, korisnik je dužan osigurati volonteru osiguranje od nezgode. Ukoliko je razdoblje volonterskog ugovora između volontera i korisnika duže od 30 dana, volonter ima pravo na naknadu za svaku nezgodu koja se dogodila tijekom obavljanja usluga temeljem Zakona o naknadama za nezgode ili profesionalna oboljenja koja su uzrokovana u određenim slučajevima (od 30. listopada 2002, Službeno glasilo od 2002., br. 199, točka 1647, izmjene i dopune). Volonter koji obavlja posao za korisnika duže od 30 dana ima pravo na naknadu od

trenutka sklapanja volonterskog ugovora s korisnikom, ali u tom slučaju korisnik nije dužan osigurati volonteru osiguranje od nezgode za razdoblje od prvih 30 dana.

Belgijski Zakon o volonterskom radu jasno štiti volontere od odgovornosti treće strane. Flamanska zajednica je izradila model osiguranja kojim se propisuju minimalni standardi koje osiguravajuće kuće moraju ispuniti u slučaju osiguravanja volontera.

- Bavljenje volonterskim radom tijekom razdoblja nezaposlenosti ne bi trebao biti razlog za gubitak socijalnih povlastica, kao što su naknada za nezaposlenost i povlastice iz socijalnog osiguranja.

U **Rumunjskoj**, u skladu s posebnim zakonom koji se odnosi na nezaposlenost Zakon br. 76/2002 (Zakon o nezaposlenosti) – volontiranje nije izričit razlog za gubitak socijalnih povlastica (npr. naknada za nezaposlenost i povezano svojstvo osiguranika u sustavu zdravstvenog i socijalnog osiguranja). Zakon o volonterskom radu jasno navodi da bavljenje volonterskim radom nije jednako plaćenom zaposlenju. Stoga, pod uvjetom da su ispunjeni svi zahtjevi na povlastice iz mjera socijalne zaštite sukladno Zakonu o volonterskom radu, osoba koja se bavi volonterskim radom ne može izgubiti status nezaposlene osobe, jer se smatra da takva osoba nema plaćeno zaposlenje. Pravo osobe na socijalne povlastice bile bi ukinute samo u slučaju plaćanja volonterske aktivnosti.

U **Velikoj Britaniji**, bavljenje volonterskim radom ne utječe na pravo pojedinca na povlastice, sve dok je jedini novac koji pojedinac prima naknada za volonterske troškove. Nema ograničenja na trajanje razdoblja u kojem pojedinac obavlja volonterski rad, niti ograničenja na vrstu organizacije za koju pojedinac volontira.

Oporezivanje (EU + države članice)

- Sve naknade za troškove koji su nastali tijekom obavljanja volonterskog rada trebali bi biti izuzete od poreza na dohodak.

U **Velikoj Britaniji**, iznosi koji se plaćaju na ime naknade za troškove nastale obavljanjem volonterskog rada izuzeti su od poreza na dohodak. Volonter vjerojatno neće imati formalni ugovor o zaposlenju s dobrotvornom ustanovom, tako da naknade za troškove koji nastaju prilikom volontiranja ne podliježu porezu na dohodak, kao ni naknada za bilo kakve dodatne nastale troškove (kao što su putni troškovi za put od kuće do posla). Što se tiče pojedinca koji obavlja neplaćeni rad za nedobrotvornu ustanovu, pojedinac koji je stvarno volonter – tj. pojedinac koji nema ugovor o radu ili ugovor o obavljanju posla ili usluga – prema engleskom zakonu nije zaposlenik i stoga ne podliježe plaćanju poreza na dohodak za volonterski rad. U **Njemačkoj**, ukoliko je volonter neograničeni ili ograničeni obveznik poreza, naknade koje prima za volonterske usluge mogle bi biti (djelomično ili u cijelosti) izuzete od njemačkih poreza na dohodak ovisno o vrsti volonterskih usluga koje pruža. Ukoliko pojedinac pruža usluge kao (neka vrsta) mentor, skrbnik ili slične usluge za organizacije koje su izuzete od plaćanja poreza (za zahtjeve vidi dolje u tekstu), dohodak ostvaren za takve usluge u iznosu do 2100 EUR godišnje izuzet je od njemačkih poreza na dohodak (članak 3. br. 26 njemačkog Zakona o porezu na dohodak).

2008. Izvješće Europskog parlamenta o ulozi volontiranja u doprinosu gospodarskoj i socijalnoj koheziji

U **Poljskoj**, sukladno zakonu o porezu na dohodak pojedinaca, vrijednost svih naknada koje volonter prima sukladno Zakonu o aktivnostima za javno dobro i volonterskom radu (od 24.

travnja 2003., izmjene i dopune, Službenik glasnik od 2003., br. 96, točka 873) u vezi s obavljanjem volonterskog rada izuzeta je od poreza na dohodak. To su na primjer: troškovi prehrane, troškovi poslovnog putovanja i dnevnica i ostalih nužni troškovi koje volonter ima prilikom pružanja usluga korisniku (tj. organizaciji za koju volontira), troškovi usavršavanja volontera u području usluga koje pruža, troškovi osiguranja od građanskopravne odgovornosti, zdravstvenog osiguranja, osiguranja od nezgode, itd.

- Volonterski rad bi trebao biti izuzet od plaćanja poreza na dodanu vrijednost jer u većini slučajeva neće donijeti nikakav dodatan prihod u proračun, ali će predstavljati administrativno opterećenje koje volonteri neće moći podnijeti.

Volonterski rad je u **Velikoj Britaniji** izuzet od plaćanja PDV-a. Volontiranje nije poslovna aktivnost i volonter ne naplaćuju usluge koje pružaju dobrotvornim ustanovama za koje volontiraju te, kao takvi, nisu u poziciji da naplaćuju PDV. Zbog toga nema naplate ni povrata PDV-a. Međutim, na troškove kojima su se izložili volonteri, a koji sadrže PDV (kao što su putni troškovi) može se nametnuti PDV koji zaračunava dobrotvorna ustanova (pod uvjetom da je dobrotvorna ustanova u sustavu PDV-a), a aktivnost je za dobrotvornu ustanovu aktivnost na koju se obračunava PDV.

Volonterske usluge su u **Poljskoj** izvan područja primjene Zakona o PDV-u, jer volonteri pri obavljanju svog posla ne djeluju kao poduzetnici, i njihove usluge stoga nisu obuhvaćene definicijom „usluge“ kako je ona definirana u Zakonu o PDV-u.

- Volonterske organizacije bi trebale u potpunosti biti izuzete od poreza na donacije

U **Njemačkoj** bi, općenito, donacije koje se primaju od pravne osobe koja obavlja nematerijalne aktivnosti (ideelle Tätigkeiten) trebale biti izuzete od poreza na dohodak, trgovačkog poreza i PDV-a. Takva korporacija se mora pridržavati nekoliko formalnih zahtjeva.

U Velikoj Britaniji, volonterski rad je izuzet od poreza na donacije. Većina prihoda i dobiti koje dobivaju dobrotvorne organizacije izuzeti su od poreza na dobit i poreza na kapitalnu dobit, pod uvjetom da se novac koristi isključivo za dobrotvorne svrhe. Prihod o dobrovoljno danih donacija od strane pojedinaca izuzet je od poreza, pod uvjetom da donator odluči donirati kroz „Gift Aid“ mehanizam (koji daje pravo dobrotvornoj ustanovi da traži povrat iznosa jednakog osnovnoj stopi poreza koji donator plaća prilikom doniranja) (čl. 471-472 Zakona o korporativnom porezu 2010). U slučaju prihoda kojeg primaju nedobrotvorne ustanove, njihove donacije su izuzete do poreza samo ako se isključivo koriste u dobrotvorne svrhe (čl. 473 Zakona o korporativnom porezu 2010), u suprotnom podliježu porezu na dohodak ili korporativnom porezu na uobičajen način.

- Države članice bi trebale pružati potporu volonterskom radu na način da omoguće da se privatne donacije mogu odbiti od poreza. Primanje donacija ili dijela uplaćenog poreza ne bi trebali biti razlog za ukidanje javne potpore volonterskim organizacijama
- Države članice bi trebale uvesti mjere kojima bi se spriječilo poduzeća da daju dio uplaćenog poreza organizacijama i zakladama kojeg bi koristili isključivo zaposlenici poduzeća i njihovi rođaci

Viza (EU + države članice)

EU i države članice bi trebale razmotriti mogućnost olakšavanja ulaska građanima trećih zemalja na teritorij EU u svrhu volontiranja unutar EU. To bi moglo uključivati uspostavljanje posebne kategorije vize za volontere koja bi se izdavala u brzom postupku uz smanjenje formalnih uvjeta kod davanja zahtjeva za izdavanje vize, a osvrst na ovo pitanje u Otpravku Vijeća Europe o politikama EU i volontiranju je ohrabrujuć. Te bi mjere trebale dodatno osigurati, između ostalog, volonterima i volonterskim organizacijama iz trećih zemalja lakši pristup i djelovanje na EU teritoriju u slučaju općih nepogoda, katastrofa, velikih događaja i ostalih situacija gdje je potrebno pružanje pomoći.

Provjera kaznene evidencije (države članice)

Države članice bi trebale zahtijevati obveznu provjeru kaznene evidencije volontera samo u slučajevima kada je to apsolutno neophodno kako bi se osigurala visoka kvaliteta rada volontera i volonterskih organizacija te zaštitile ranjive osobe. Potvrde o obveznoj provjeri kaznene evidencije trebale bi se izdavati u razumnom roku i biti besplatne za volontere i volonterske organizacije.

Poticati poduzeća da daju potporu zaposlenicima koji su uključeni u volonterske aktivnosti u kriznim situacijama (države članice)

Države članice bi trebale usvojiti mjere kojima bi se olakšao volonterski rad osoblju privatnih i javnih poslodavaca. Te odredbe bi trebale uključivati kompenzacijske mjere za poslodavce zaposlenika koji se također bave volonterskim radom i koji u hitnim slučajevima moraju napustiti radno mjesto kako bi volontirali na dobrobit društva.

Zakon o zaštiti od katastrofe regije Gornja Austrija u članku 9 sadrži odredbu koja propisuje da će regija djelomično nadoknaditi troškove privatnim poduzećima ukoliko su isplatili plaću svojim zaposlenicima dok su volontirali za organizaciju koja pruža pomoć u slučaju katastrofe u regiji. Postoje dakako i neka ograničenja: nadoknađuje se najviše 58,34% plaće, ukoliko je zaposlenik volontirao duže od 3 dana. Nadoknada troškova je dodatno ograničena na najviše 42 dana po zaposleniku tijekom jedne godine.

Javni natječaj – prepoznati volontere kao prednost (EU + države članice)

Potrebno je usvojiti zakonske odredbe vezane uz javne natječaje, osobito u zdravstvenom i socijalnom sektoru, kako bi se prepoznala vrijednost volonterskog rada. To bi trebalo učiniti stvaranjem aktivne osnove volontera i sposobnosti mobiliziranja određenog broja volontera za određene aktivnosti pozitivnim kriterijima, jednakim stvaranju novih radnih mjesta.

Praćenje pravnog okvira (EU + države članice)

EU, kao i njene države članice, trebale bi redovito pratiti status i izradu pravnih uvjeta za volonterski rad kako bi se osigurala provedba politika volontiranja i povoljniji uvjeti za volontere i volonterske organizacije, istovremeno sprječavajući stvaranje novih prepreka. Volonterske organizacije bi trebale biti uključene u taj proces.

Povelja o volonterskom radu (EU + države članice)

Mi potičemo EU da usvoji Europsku povelju o pravima volontera(24) u kojoj bi se dao kratki prikaz osnovnih načela Pristupa volontiranju utemeljenog na pravima(25) te da ih primjenjuje prilikom izrade/izmjene politika volontiranja i zakonskih propisa. Povelja bi mogla uključivati između ostalog pitanja navedena gore u tekstu te biti strukturirana na sljedeći način:

- opće definicije volontera, volonterskih organizacija i volonterskog rada,
- prava volontera (osnovna prava, potpora od strane volonterskih organizacija(26) i pravo na osobni razvoj),
- obveze volontera,
- prava i obveze volonterskih organizacija,
- obveze javnih vlasti.

2009. Konferencija Vijeća Europe međunarodnih nevladinih organizacija preporučuje zajednički VE/EU EYV 2011.

Točka 4 Volonterska struktura

Zaključci 3. radne skupine – Volonterska infrastruktura

Uvod

Volonterska infrastruktura je kombinacija organizacijskih struktura i mehanizama potpore koji zajedno stvaraju okruženje potrebno kako bi se poticao i na odgovarajući način podupirao volonterski rad na dobrobit društva u cjelini.

Organizacijske strukture koje čine volontersku infrastrukturu uključuju volonterske organizacije (kao dobrovoljne organizacije, javne i privatne, neprofitne i profitne institucije) i potporne organizacije (kao što su volonterski centri, agencije za razvoj volonterstva, krovne organizacije i mreže) na svim razinama (međunarodnoj, europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj).

Mehanizmi potpore volonterskoj infrastrukturi uključuju: odgovarajući pravni okvir za volonterske organizacije i volontere, pouzdane i predane programe financiranja volonterskih organizacija i potpornih organizacija, istraživanje koje uključuje sustave prikupljanja usporedivih i utemeljenih podataka kako bi se dokumentirao učinak i vrijednost volonterskog rada, institucionalizirane komunikacijske kanale i konzultacije s donositeljima odluka na svim razinama, dogovorene standarde dobre prakse i osiguranje kvalitete.

Volonterska infrastruktura ispunjava nekoliko ključnih uloga koje ju čine temeljnom za daljnji razvoj volonterskog rada diljem Europe, između ostalog:

- pružanje kvalitetnih mogućnosti volontiranja,
- potpora volonterima (kao što je osposobljavanje, savjetovanje, vrednovanje, itd.),
- usklađivanje ponude i potražnje volonterskog rada,
- jačanje kapaciteta i razmjena primjera dobre prakse između volonterskih organizacija,
- uklanjanje prepreka volonterskom radu,
- podizanje svijesti o vrijednosti volontiranja kako za pojedinca tako i za društvo,
- utjecaj na političko okruženje u područjima gdje se odvija volonterski rad kako bi se stvorilo okruženje u kojem volonterski rad može cvjetati.

Vjerujemo da je volonterska infrastruktura temeljna za postizanje ciljeva programa Europe 2020 zbog svog doprinosa osiguranju:

- dostupnosti volonterskog rada svim građanima u Europi,
- kvalitete volonterskog iskustva i usluga koje pružaju volonteri,
- odgovarajućeg upravljanja ponudom i potražnjom volontera,
- obrazovanja i razvoja vještina volontera,
- smanjenja siromaštva i socijalne inkluzije,
- dodane vrijednosti usluga i aktivnosti koje pružaju volonteri,
- stvaranja društvene kohezije i društvene vrijednosti.

2009. Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Europskoj godini volontiranja 2011

Pregled trenutne situacije

Trenutno stanje volonterske infrastrukture diljem Europe karakterizira fragmentirani pristup koji se odražava kako na europskoj razini (gdje ključne nadležnosti vezane uz volontiranje pripadaju različitim Upravama), tako i na razini država članica (gdje ključne nadležnosti vezane uz volontiranje pripadaju različitim Ministarstvima ili pak nisu dodijeljene poznatoj instituciji). Činjenice prikupljene Studijom o volontiranju u Europskoj uniji(27) te iskustvima članova radne skupine ističu sljedeće glavne trendove u volonterskoj infrastrukturi diljem Europe :

- ključni problem financiranja, osobito temeljnog financiranja volonterskog rada općenito, a posebice volonterske infrastrukture.
- nedostatak jasnog usmjerenja u pružanju potpore i razvoju volonterskog rada u većini država članica i, u određenoj mjeri, na europskoj razini.
- promjenjive i sve opterećujuće procedure dobivanja pristupa dostupnom financiranju i izvješćivanja.
- problemi u pružanju točnih podataka o veličini, opsegu, dinamici i učinku volontiranja na nacionalnoj i europskoj razini.
- sve veća kompleksnost dostupnih informacija kojima volonterske organizacije na lokalnoj razini sve teže pristupaju i teže ih obrađuju.

Volonterska infrastruktura diljem Europe pokazuje da takva infrastruktura odražava i ovisi o raznolikosti kulturne, povijesne i društvene tradicije lokalnih zajednica, regija i država članica. Stoga ne postoji takva kombinacija koja bi se mogla smatrati idealnom volonterskom infrastrukturom. Postoji, međutim, nekoliko ključnih elemenata i mehanizama koji predstavljaju temelj volonterske infrastrukture, a koji su potrebni za odvijanje volonterskog rada.

Vizija buduće idealne situacije

Naša vizija buduće idealne situacije temelji se na općem priznavanju činjenice da je volonterska infrastruktura ključna za daljnji razvoj volonterskog rada u Europi, priznavanju koje se odražava u odgovarajućim mehanizmima potpore koji su volonterskoj infrastrukturi dostupni na svim razinama. Stvaranje i provedba takvih mehanizama potpore je zajednička odgovornost svih dionika volonterskog rada, koja zahtijeva jasan i koordinirani pristup tvoraca politika na svim razinama i volonterskih organizacija.

Takvi mehanizmi potpore trebali bi uključivati najmanje:

- odgovarajući pravni okvir za volonterske organizacije i volontere – različiti povijesni, kulturni i društveni okvir u državama članicama uzrok je različitim potrebama vezanim uz pravni i regulatorni okvir volonterskog rada; profesionalci, međutim, prepoznaju presudnu važnost podupirućeg pravnog okruženja za volontiranje te jasnoće vezano uz prava i obveze volontera i volonterskih organizacija, odgovornost i osiguranje, pravni status volontera.
- pouzdane, predane i pristupačne programe financiranja volonterskih i potpornih organizacija na svim razinama – takvo financiranje ne bi trebalo biti kontekstualno i dio programa financiranja koji su uglavnom usmjereni na druga pitanja, već usmjereno na volonterske programe i organizacije.

- priznavanje doprinosa volonterskog rada kao sufinansiranja u naturi – provedba ovog zahtijeva duboku predanost Europskih institucija kako bi postalo jedinstveno obilježje pristupa dostupnim europskim fondovima na svim razinama (europskoj, razini država članica, regionalnoj, lokalnoj).
- jednostavnije procedure prijave i izvješćivanja – nekoliko programa financiranja zahtijeva ulaganje velikih birokratskih napora, pri čemu se ponekad više od polovine radnog vremena zaposlenika troši na administraciju i izvješćivanje, a vrijeme i naponi koji se ulažu u ostvarivanje ciljeva se smanjuju; takav pristup nepotrebno poskupljuje procedure ne čineći ih nužno boljim.
- sustave prikupljanja usporedivih i utemeljenih podataka kojima se dokumentira učinak i vrijednost volonterskog rada za pojedinca, lokalnu zajednicu, i društvo u cjelini – iako je priznavanje učinka i vrijednosti volontiranja već ustaljena komponenta javnih rasprava, procesi tvorbe politika volontiranja često ostavljaju postrani zbog nedovoljne količine podataka na koje se u tvorbi politika moguće osloniti, što onemogućava tvorce politika da izrade politike koje bi omogućile razvoj volonterskog rada na svim razinama i u različitim područjima.
- institucionalizirani komunikacijski kanali i konzultacije s donositeljima odluka na svim razinama – kako bi se ispravio nedostatak dosljednosti u općem pristupu volontiranju kako na europskoj tako i na razini država članica potrebno je među europskim i institucijama država članicama odrediti dijaloškog partnera za volonterski rad i dodijeliti mu odgovarajuće nadležnosti kako bi se osiguralo potrebno jasno usmjerenje u davanju potpore i razvijanju volonterskog rada na europskoj i razini država članica.
- poboljšani i pojednostavljeni pristup informacijama za volonterske organizacije na svim razinama – lokalne volonterske organizacije ponekad imaju teškoće u služenju sve kompleksnijim informacijama i sve raznolikijim dostupnim komunikacijskim tehnologijama te se gube tražeći potrebne informacije za svoje aktivnosti; ključnu ulogu u sprječavanju ovog ima volonterska infrastruktura, odnosno potporne organizacije ili krovna tijela kojima je potrebno pružiti podršku kako bi mogle sažeti informacije i uputiti ih u pristupačnom obliku volonterskim organizacijama na svim razinama.
- dogovoreni standardi dobre prakse i osiguranja kvalitete volontiranja – povećana potreba za sredstvima i odgovarajućim politikama stvara pritisak na volonterske organizacije da pružaju kvalitetne usluge; u isto vrijeme organizacije na dnevnoj osnovi moraju raditi sa sve zahtjevnijom skupinom volontera; potrebno je provesti odgovarajuće kvalitetne mjere u sektoru kako bi se osigurala dobra praksa i kvaliteta volontiranja na svim razinama.

Preporuke za pružanje potpore razvoju volonterske infrastrukture

Europske institucije i države članice aktivno se potiču da uključe volontiranje u europski politički program kao zajedničko tematsko pitanje u onim područjima politike EU gdje se volonterski rad odvija i gdje igra važnu ulogu u ostvarivanju programa Europe 2020. To je potrebno na odgovarajući način naglasiti u prioritetima politike i njihovim odnosnim smjerovima financiranja.

Provedba P.A.V.E.-a koji je izrađen tijekom EYV 2011 morala bi se odvijati ne samo na europskoj razini, već i na razini država članica. Države članice je potrebno aktivno poticati da izrađuju i provode nacionalne politike volontiranja koristeći prioritete europskog programa i pretvarajući ih u politike na nacionalnoj razini, stvarajući tako sinergije na nacionalnoj i

europskoj razini u području volontiranja. Napredak je potrebno pomno pratiti s europske razine kako bi se izbjegle velike nejednakosti u pružanju potpore i razvoju volonterskog rada, koje su već značajne između različitih država članica.

Razvoju volonterske infrastrukture potrebno je dati potporu kako na europskoj, tako i na razini država članica. Jedna predložena metoda za postizanje toga je izrada i ulaganje u „Europski institut znanja o volontiranju“ koji bi:

- djelovao kao riznica primjera dobre prakse na europskoj i razini država članica, olakšavajući razmjenu primjera dobre prakse među dionicima volonterskog rada na svim razinama i potičući europska partnerstva.
- sistematski prikupljao usporedive podatke i analizirao učinak volontiranja, koristeći postojeće sustave prikupljanje podataka ili one predložene, kao što je Priručnik za mjerenje učinka volonterskog rada kojeg su izradili Međunarodna organizacija rada i Sveučilište Johns Hopkins.(28)
- pribavljao istraživanja o potrebama na koje može odgovoriti volonterski rad, stvarajući skup činjenica koje su često potrebne u izradi politika i potkrjepljivanju prijava za financiranje, činjenice koje su usmjerene na nematerijalne rezultate koje potiče volonterski rad, rezultate koji se ne prikazuju u uobičajenim statistikama.
- Sažimao velike količine informacija o europskim programima, projektima, i mogućnostima financiranja stvaranjem središnje baze podataka za pretraživanje, jedinstvene točke za informiranje, koja sistematski prikuplja informacije o projektima financiranim od EU, prošlim i budućim, rezultatima i primjerima dobre prakse, partnerima dostupnim za rad na transnacionalnim projektima i mogućnostima volontiranja; baza podataka će biti naklonjena korisnicima i neće sadržavati informacije u žargonu koliko je god to moguće, kako bi bila pristupačna volonterima i profesionalcima na svim razinama.

Stvaranje volonterske infrastrukture na europskoj razini trebalo bi poduprijeti usvajanjem Europskih zakona o udrugama, dajući tako pravno i institucionalno priznanje volonterskom radu Europljana. Na taj način bi se dodatno poticale europske mreže koje promiču i daju potporu volontiranju diljem Europe kao izraz socijalne Europe i solidarnosti kako bi se jamčila stalna razmjena ideja i primjera najbolje prakse na europskoj i razini država članica.

2009. Lisabonski ugovor: Nova pravna osnova volonterskog rada: članak 149(1) koji se odnosi na sport,

članak 149(2). koji se odnosi na sudjelovanje mladih u demokratskom životu Europe i članak 188(5). o volonterskom korpusu za humanitarnu pomoć.

Točka 5 Instrumenti priznavanja

Zaključci 4. radne skupine– Priznavanje volonterskog rada

Volontiranje igra značajnu ulogu u društvu, izgrađuje zajednice, razvija civilno društvo i također doprinosi gospodarstvu; ta značajna uloga volonterskog rada trebala bi dobiti veće priznanje ne samo od društva u cjelini, već i od volonterskih organizacija i samih volontera.

Priznavanje volontera je proces nagrađivanja i motivacije onih volontera koji su dali svoj doprinos. Svaki volonter je jedinstven – stoga bi i način priznavanja njihovog doprinosa trebao biti osjetljiv na potrebe i postignuća pojedinca. Potpora priznavanju volonterskog rada također pomaže samim volonterima da razumiju svoju ulogu i obvezu koju preuzimaju kada se opredijele za volontiranje. Potrebno je razviti kulturu priznavanja volonterskog rada diljem Europe, na nacionalnoj razini, u volonterskim organizacijama, u društvu i među samim volonterima.

Priznavanje doprinosa volontiranja je važno prvenstveno za pojedince koji se bave volontiranjem. Iako priznavanje njihovog doprinosa samo po sebi nije razlog zbog kojeg oni volontiraju, priznavanje volonterskih pojedinačnih i grupnih postignuća je jedno od najvažnijih dijelova volonterskog programa i čvrsto je povezano s motivacijom koju imaju kako bi se i dalje bavili volonterskim radom.

Samopotvrđivanje i osobni razvoj	Samoostvarenje
Uvažavanje (poštovanje i samopoštovanje)	Ugled
Društvene potrebe (ljubav, naklonost, prijateljstvo, itd.)	Ljubav/pripadanje
Potreba za sigurnošću (osjećati se sigurno, imati sklonište)	Sigurnost
Fizičke potrebe (hrana, spavanje, odjeća)	Fiziološko

Dobri sustavi priznavanja temelje se na točnom utvrđivanju potreba volontera. Hijerarhija potreba Abrahama Maslowa prvi puta prikazana u njegovom članku „Teorija ljudske motivacije“ (1943.) može biti važna početna točka u razmišljanju kako na najbolji način priznati doprinos volontera. Dobivanje priznanja spada u kategoriju potrebe za ugledom i instrumenti priznavanja bi morali biti osmišljeni tako da zadovoljavaju različite motivacijske potrebe: na primjer, potrebu za priznavanjem postignuća, koja se može zadovoljiti dodjelom težih zadataka, daljnjim usavršavanjem ili priznavanjem određenih stečenih vještina i kompetencija. Potrebu za ugledom drugih pak pojedinaca moglo bi se zadovoljiti priznavanjem njihovog doprinosa davanjem osobnog poklona na skupnom događaju, pred njihovom obitelji ili prijateljima; dok bi drugi priznanjem smatrali promaknuće ili pohvalu višeg tijela vlasti.(29)

2010. PACE Rezolucija 1778

Sustavi priznavanja također bi trebali razmotriti kako zadovoljiti različite potrebe volontera dok prolaze kroz različite faze „životnog ciklusa volontera“.

Motivacijski životni ciklus volontera: Paula Beugen (1985.) predlaže da volonteri prođu kroz motivacijski životni ciklus-

1. Istražiti volontiranje
2. Razvijati se kao volonter
3. Dijeliti volontersko iskustvo

Prva faza je istraživačka faza kada novi volonteri još uvijek istražuju mogućnosti bavljenja volonterskim radom, isprobavaju svoju ulogu i, ako sve dobro prođe, opredijele se za volontiranje.

U drugoj fazi volonteri razvijaju sebe i svoju ulogu analizirajući ono što rade i unaprjeđujući svoj rad. Što su više uključeni u volontiranje to postaju predaniji, stječu vještine i Beugen smatra kako je u ovoj fazi važno priznati postignuća volontera i potvrditi vrijednost njihovog sudjelovanja.

U posljednjoj je fazi volonter spreman podijeliti svoje vještine i znanje te dati potporu i voditi ostale volontere. U ovoj je fazi volonterima važno priznavanje vještina koje su stekli kako ne bi izgubili interes i motivaciju. Volonter također možda želi širenje svoje uloge ili je spreman za novu ulogu te je priznavanje stečenih vještina nužan dio dodjeljivanja prave uloge volonterima.

Najvažnije je da je zadržavanje volontera uvelike stvar pružanja osjećaja vrijednosti i važnosti. U studiji koju su napisali McCurley i Lynch (1998.) navodi se da osobe s velikim osjećajem samopoštovanja imaju potrebu da se osjećaju povezanim, jedinstvenim i djelotvornim, što je sve povezano s priznavanjem. Volonteri igraju sastavnu ulogu donirajući svoje vrijeme i znanje, te omogućavajući da se volonterski programi i inicijative često prošire na inovativan način. Kako bi se osiguralo važno i kontinuirano sudjelovanje volontera, sada i u budućnosti, neophodno je potvrditi i priznati doprinos koji daju koristeći niz instrumenata i metoda priznavanja, sukladno individualnim potrebama volontera. Volonterske organizacije i potporne strukture također imaju ulogu u poticanju medijske potpore aktivnostima kojima se podiže svijest o volontiranju te njegovoj vrijednosti i utjecaju na društvo, kako bi se osiguralo priznanje u širem društvu.

Sustavi priznavanja volonterskog rada kreću se od jednostavnog „hvala“ u pravom trenutku; rođendanske čestitke, ili zajedničkog obroka; do dodjela nagrada organiziranih na lokalnoj ili nacionalnoj razini, prikupljanja nominacija od istaknutih volontera, priznavanja putem uvjerenja ili bedževa duljine službe ili danog doprinosa. Umjesto da istakne jednu određenu metodu ili način nagrađivanja volontera, radna skupina je željela utvrditi načela za izradu sustava priznavanja i kriterija za utvrđivanje primjera dobre prakse.

JINT (Nacionalna agencija mladih za flamansku govornu zajednicu u Belgiji) utvrdila je 10 načela priznavanja:

Dajte priznanje za aktivnosti koje je potrebno poticati:

Svojim volonterima – potreba za priznavanjem vrlo je važna većini ljudi. Ukoliko njihov doprinos ostane nepriznat, oni će u najmanju ruku izgubiti motivaciju, ili čak i otići.

Osobi, a ne poslu – povezati ime volontera s aktivnosti

Koje odgovara postignuću – manje aktivnosti potrebno je priznati jednostavnim metodama; veća postignuća zaslužuju više.

Iskreno – ne hvalite ukoliko tako ne mislite. Ne hvalite ispodprosječni rad, jer tada priznanje koje dajete drugima za dobro obavljen posao neće imati vrijednost.

Često – pohvaliti treba što je moguće prije nakon postignuća, umjesto da čekate da zahvalite volonterima, na primjer, jednom godišnje.

Na individualizirani način – različiti ljudi vole različite stvari. Netko će biti zadovoljan ako dobije karte za nogometnu utakmicu, dok će drugi smatrati da su beskorisne. Neki volonteri vole javno priznanje; ostalima je to neugodno. Kako bi se dalo djelotvorno priznanje, važno je poznavati volontere i na što će pozitivno reagirati.

Dosljedno – ako su dva volontera odgovorna za slično postignuće, trebali bi dobiti slično priznanje. To ne znači da priznanje mora biti isto, ali mora biti rezultat sličnog napora.

Kroz razne metode priznavanje može biti kategorizirano u četiri glavne vrste:

- od osobe za posao koji je obavio volonter.
- od osobe za sudjelovanje u organizaciji.
- od organizacije ili korisnika za posao koji je obavio volonter.
- od organizacije, korisnika i/kolega volontera za sudjelovanje u timu.

Provoditi dobro vođen program priznavanja volonterskog rada – volonteri često donose racionalne odluke o korištenju svog vremena; nastojati će ga potrošiti u okruženju gdje dobivaju vrijednost. Ta vrijednost mogu biti društveni aspekti, radni aspekti, situacijski kontekst ili kombinacija sveg navedenog. Projekti i programi koji omogućuju volonterima da obavljaju dobar posao, u dobrom okruženju, s dobrim ljudima imaju jedinstvenu mogućnost da pruže ovaj osjećaj vrijednosti i postignuća.

Vještine i kompetencije stečene volonterskim radom – još jedan važan aspekt priznavanja je priznavanje vještina i kompetencija stečenih volonterskim radom. Nacionalno istraživanje volonterskog rada i dobrotvornog darivanja u Velikoj Britaniji iz 2007. pokazalo je da 46 posto volontera između 16 i 24 godina, i 19 posto iz svih dobnih skupina, volontiralo kako bi steklo nove vještine. Volontirajući pojedinci mogu također steći niz stručnih i životnih vještina ili kompetencija koje mogu koristiti kako bi unaprijedili svoj osobni razvoj, zapošljivost, obrazovna postignuća, razvoj u ostalim područjima volonterskog rada ili svoj razvoj kao aktivnih članova različitih zajednica kojima pripadaju. Iako ga poslodavci ponekad prepoznaju, mnogo volontera nije svjesno ili ne može izraziti znanje koje su stekli volontirajući ili kroz neformalno obrazovanje. Potrebno je izraditi instrumente ne samo za potvrdu stečenog znanja, već i kako bi se povećalo samopouzdanje i svjesnost volontera, da bi mogli prenositi svoje znanje u različita područja svog života.

2010. PACE Preporuka 1948 o promicanju volonterskog rada u Europi

Volonteri mogu imati različite razloge za priznanje svojih kompetencija(30):

- osobni razvoj
- napredovanje u volonterskom radu
- razvoj prema drugim vrstama volontiranja

- izuzeće u svom (stručnom) obrazovanju
- poboljšanje svoje pozicije na tržištu rada

Sljedeći aspekti su važni prvi koraci u razvoju načina priznavanja vještina i kompetencija stečenih volonterskim radom(31):

Individualna razina

- pomoći volonterima da prepoznaju svoje vlastite kompetencije gdje su stečene
- pomoći volonterima da učine te kompetencije vidljivima vanjskom svijetu (pomoći im da izraze svoje znanje).

Organizacijska razina/volonterske aktivnosti ili projektna razina

- evaluirati i potvrditi kompetencije stečene izvan volonterskog rada.
- prilagoditi sustave usavršavanja kako bi se pomoglo pojedincima u osobnom razvoju (počevši od pojedinca).
- evaluirati i potvrditi kompetencije stečene u drugim situacijama i kontekstima (prenosivost znanja)

Nacionalna razina:

- pomoći volonterima da njihove kompetencije prizna (nacionalni) obrazovni sustav.
- pomoći volonterima da njihove kompetencije potvrde i evaluiraju poslodavci (tržište rada).

Instrumenti za procjenu znanja bi se trebali usredotočiti na podizanje svijesti o vrstama kompetencija koje mogu biti stečene; prepoznavanje koje su kompetencije stečene te kada i gdje; i procjenjivanje razine pojedinih stečenih vještina ili kompetencija.

Kako volonterske organizacije mogu prepoznati vještine i kompetencije stečene volonterskim radom (32)

Potvrda o usavršavanju – u dobroj potvrdi o usavršavanju navodi se sadržaj usavršavanja, njegovo trajanje, razina (npr. veza s Europskim kvalifikacijskim okvirom) i ustanova za usavršavanje (njena web stranica).

Pismena preporuka – u dobroj pismenoj preporuci opisuje se posao koji je volonter obavljao, njegove obveze i razina samostalnosti: je li volonter radio uz potporu, samostalno ili na rukovodećem mjestu. Također je važno navesti trajanje (1 godina? 2godine?), broj sati provedenih dnevno/tjedno/mjesečno, i kontakt osoba koju se može nazvati.

Volonterski rad u životopisu – o čemu treba razmisliti: treba li volonterski rad navest pod „hobi/slobodno vrijeme“ ili „radno iskustvo“? Možete li opisati važnost volonterskog rada za posao za koji se prijavljujete?

Opis kompetencija – opis kompetencija je popis kompetencija koje možete steći baveći se određenim volonterskim radom. On pomaže volonteru da razmisli o svom vlastitom razvoju. Također pomaže u „prenošenju“ volonterskog rada na tržište rada ili u stručno obrazovanje.

Samoprocjena – volonteri vrše samoprocjenu kako bi dobili dojam o stečenim kompetencijama. To im također pomaže u razmatranju korisnosti tih kompetencija u drugim situacijama izvan volontiranja. Samoprocjena se može vršiti na dva načina. Jedan način je

utvrditi na kojoj razini je kompetencija stečena – drugi način je usporediti kompetenciju s vanjskim standardom.

Vrednovanje od strane drugih – vrednovanje od strane drugih metodom „360 stupnjeva“ može pružiti potporu i ojačati, ali i nijansirati i relativizirati rezultate samoprocjene. Njega mogu vršiti drugi volonteri/članovi tima s kojima je volonter radio, šef volontera, klijenti/članovi za koje je radio.

Rezultati rada volontera – jedan od najvažnijih koraka u procesu priznavanja je sposobnost prikazivanja primjera posla koji ste obavljali radeći kao volonter. Ovdje možete razmišljati o izvješćima o aktivnostima, zapisnicima sa sastanaka, slikama/filmovima stvari koje ste napravili ili aktivnosti koje ste obavljali. Također, pisane izjave od vašeg šefa, pisma zahvale sudionika, i vaša vlastita pismena razmišljanja o poslu kojeg ste obavili mogu biti korisni. Mora biti jasno navedeno koja je bila vaša uloga: opći program ljetnog kampa ili tečaja obuke za kojeg ste bili zaduženi nije dovoljan.

Činjenice – kriteriji za činjenice su sljedeći:

- autentičnost (one se zaista odnose na vas),
- relevantnost (govore li one zaista o radnom procesu i vašoj poziciji),
- aktualnost (koliko nedavno ste to radili),
- količina (koliko često ste to radili, koliko stvari ste izradili),
- raznolikost (jeste li volontirali s različitim ciljnim skupinama i/ili u različitim situacijama).

Portflijo volontera – portfolio je organizirana zbirka svega što ste naučili i svog volonterskog rada kojeg ste obavljali. On također može sadržavati osobne informacije. Ideja je došla iz svijeta umjetnosti, gdje umjetnici koriste portfolio kako bi pokazali primjere radova koje su napravili. On može biti u digitalnom obliku, ali i u obliku mape sa svime u papirnatom obliku.

Sporazum s institucijama – za formalno priznavanje. Institucije za formalno priznavanje razlikuju se od države do države. Neke države imaju sustav nagrađivanja, u nekim državama morate stupiti u kontakt sa školama za stručno obrazovanje i/ili institucijama poslodavaca.

Najbolji savjeti kako zahvaliti volonterima

- večera uz svijeće
- pošaljite zahvalnicu
- majice ili šalice itd. u posebnom i limitiranom izdanju, tj. one koje nisu svima dostupne ili čak personalizirane
- besplatan ili jedinstven pristup mjestima ili događajima. VIP pristup
- posebni besplatni događaji, no morate znati za što su vaši volonteri zainteresirani. To može biti sve od usavršavanja do zabava
- recite hvala u pravom trenutku
- stavite njihove priče na web stranice ili u medije ako oni to žele
- zahvalite na različit i personalizirani način
- ako volonteri učine nešto dobro radeći s drugima, dajte im teži izazov kao timu
- dajte ljudima priliku da se povežu na različitim razinama, od nacionalne do lokalne
- dajte volonterima povratnu informaciju
- rođendanska čestitka
- prilika za pojavljivanje na filmu

- iznenađenja!

2011. Odgovor Odbora ministara Vijeća Europe na preporuku 1948 priznaje vrijednost volonterskih aktivnosti i podupire Europsku godinu volontiranja 2011.

Točka 6 – Vrijednost volonterskog rada

Zaključci 5. radne skupine – Vrijednost volonterskog rada

Uvod

EYV Alliance vjeruje da volontiranje dodaje vrijednost na više razina te da cijeneći volonterski rad možemo jačati pojedince, zajednice, društva i gospodarstva.

Radna skupina za vrijednost volonterskog rada započela je svoje razmatranje prikupljanjem činjenica u obliku studija i publikacija o različitim aspektima vrijednosti. Tijekom ove faze počeli smo strukturirati pojam vrijednosti u četiri dimenzije:

- vrijednost volontiranja za pojedinca
- vrijednost volontiranja za zajednicu
- vrijednost volontiranja za društvo u cjelini
- ekonomski aspekt volontiranja – koji je trenutno najmanje istražena i prikazana tema

Vrijednost za pojedinca

Volontirajući pojedinci mogu steći samopouzdanje i važan osjećaj samovrijednosti. Mogu steći vještine i kompetencije te se razvijati osobno i profesionalno. Volonterski rad može doprinijeti razvoju društvenih vrijednosti ljudi, povećati njihov osjećaj pripadanja i stvoriti prostor za zajednički rad i sudjelovanje cijelog niza ljudi, potičući tako socijalnu inkluziju. Volontirajući, građani mogu identificirati probleme ili nedostatke, organizirati se i doći do kreativnih rješenja, često uvodeći novine u društveni sektor i šire.

Vrijednost za zajednice

Volonterski rad ima sposobnost da mijenja zajednice. Ono može izgraditi solidarnost među ljudima različite dobi, ekonomskog, etničkog i društvenog porijekla, obrazovanja i sposobnosti, potičući povjerenje i međusobno razumijevanje među ljudima. Volonterski rad može razviti mreže potpore i pružiti priliku za doprinos donošenju odluka i politici, potičući razvoj uspješnog i zdravog civilnog društva. Na sve ove načine, volontiranje doprinosi zdravim zajednicama, koje su osnovni sastavni dijelovi uspješne Europske unije.

Vrijednost za društvo

Volontiranje može biti protuteža globalnom društvu koje je sve više usredotočeno gospodarsku, financijsku i materijalnu dobit. Kao vrlo vidljiv izraz solidarnosti, volontiranje može izgrađivati društveni kapital, promicati društvenu koheziju, i olakšati inkluziju marginaliziranih skupina. U državama s poviješću opresije, sukoba i teškoća općenito, djelotvorni volonterski programi mogu imati transformirajući učinak na društvo, spajajući ljude da rade na ostvarivanju zajedničkih ciljeva.

Gospodarska vrijednost

Gospodarska vrijednost volontiranja je važan faktor, ključan u davanju ugleda i vjerodostojnosti sektoru. Važno je mjeriti gospodarsku i financijsku vrijednost volonterskog rada. Mjerenje gospodarske vrijednosti volonterskog rada, međutim, se uvijek mora odvijati

zajedno s mjerenjem svih ostalih aspekata i vrijednosti volontiranja kako bi se dobila potpuna slika.

Kada jednom strukturiramo dimenzije vrijednosti, možemo također utvrditi najprikladniju razinu donošenja politike i odluka kako bi se uskladila s našim preporukama i prijedlozima.

Kako bi se doprinijelo razumijevanju vrijednosti volontiranja, kao i napretku u mjerenju njegovog učinka, pozivamo Europske institucije da prepoznaju i iskoriste inovativna rješenja za probleme koja se nude kroz sudjelovanje volontera kako bi se priznala suštinska i održiva vrijednost društvenog kapitala i njegove funkcije kao ključnog pokretača zdravog civilnog društva koje omogućuje osobama iz isključenih skupina da sudjeluju kroz promicanje jednakog pristupa i povećanjem dostupnog financiranja volonterskog rada, osobito kroz obvezno prihvaćanje doprinosa u naturi, uključujući i vrijeme provedeno u obavljanju volonterskog rada kao oblik sufinansiranja, kako je preporučila Skupina za strukturirani dijalog Vijeća Europe 2009.(33), te kako je dodatno podržao Europski parlament kroz svoje amandmane financijskim pravilima primjenjivim na godišnji proračun Unije (2010/0395(COD)) i opisano u praksi u „Radu o ekonomskoj vrijednosti volonterskog rada i doprinosu u naturi – okrugli stol o ocjeni europskih financijskih propisa i civilnom društvu“.(34)

Pozivamo vlade država članica i vlasti da promiču volonterski rad kao nužnu društvenu aktivnost koja dodaje vrijednost društvu i postavlja jasne ciljeve inkluzije osoba iz isključenih skupina, da prepoznaju vezu između volontiranja i zapošljivosti i daju financijsku potporu volontiranju i volonterskim aktivnostima kroz pristupačne mehanizme financiranja (osobito kroz obvezno prihvaćanje doprinosa u naturi, uključujući i vrijeme provedeno u obavljanju volonterskog rada kao oblik sufinansiranja), te cijeneći ulogu volontera i volontiranja u izradi svih vezanih politika da aktivno promiču doprinos koji volonterski rad daje poticanju solidarnosti u društvu.

Pozivamo socijalne partnere da prepoznaju i iskažu svoje mišljenje o vrijednosti volonterskog rada za model trostruke bilance, surađuju s civilnim društvom u priznavanju vrijednosti volontiranja u stvaranju društvenog kapitala i radnih mjesta, uzimajući u obzir učinak volontiranja u izradi internih politika i programa te prepoznaju doprinos koji zaposlenici i članovi daju u razvoju vještina kroz volontiranje.

Pozivamo civilno društvo da doprinosi točnom mjerenju vrijednosti volontiranja, potiče osjećaj pripadanja volontera organizaciji i slave njihovu vrijednosti kroz olakšavanje sudjelovanja volontera u donošenju odluka na svim razinama i pronalaženju načina da se dokumentira i prikaže doprinos volontiranja solidarnosti u zajednici, društvu, sudjelujući s/kroz nacionalna tijela.

2011. Otpravak Europskog vijeća o politikama EU i volonterskom radu: Prepoznavanje i promicanje prekograničnih volonterskih aktivnosti u EU

Točka 7 – Volontiranje zaposlenika

Zaključci 6. radne skupine – Volontiranje zaposlenika

Zaključci 6. radne skupine EYV 2011 Alliance o volontiranju zaposlenika pokazuju da je volontiranje zaposlenika (vidi definiciju u glosaru) sastavni dio širih volonterskih aktivnosti i može doprinijeti ostvarivanju ciljeva programa Europe 2020 za razvoj vještina i društvene kohezije kroz partnerstva sa svim dionicima, uključujući organizacije u zajednici, organizacije iz javnog i privatnog sektora.

(grafički prikaz)

ECONOMIC – GOSPODARSKI

SOCIAL – DRUŠTVENI

ENVIRONMENTAL – EKOLOŠKI

measuring volunteering impact – mjerenje učinka volontiranja

Collaboration means greater impact – Suradnje znači bolji učinak

Uvod

Volontiranje zaposlenika (VZ) je rastući fenomen u Europi. Mogućnosti povezane s volontiranjem kao vrijednim izvorom doprinosa prema ostvarivanju ciljeva programa Europe 2020 – Strategija za pametan, održiv i inkluzivan rast, do sada su često bile zanemarene i imale su neodgovarajući odjek u raznolikim europskim politikama i programima. Ohrabruje činjenica da je volontiranje zaposlenika bila glavna tema 2. tematske konferencije EYV 2011 kojoj je domaćin bio Europski gospodarski i socijalni odbor, kao što je i opredjeljenje za razvoj volontiranja zaposlenika za poslodavce u Europskim institucijama, kako je opisano u Otpravku Vijeća Europe o volontiranju (2011.), te postoji nada da će se taj trend i dalje razvijati i jačati.

Volontiranje zaposlenika je zajednička mogućnost koja se proteže kroz nekoliko sektora i povezana je s cijelim nizom područja politika i programa EU, kao što su Aktivno građanstvo, Korporativna društvena odgovornost, Održivi razvoj, Zapošljivost, Lokalni razvoj zapošljavanja, Europski socijalni fond, Regionalna kohezija, Aktivno starenje, Cjeloživotno učenje, Društvene inovacija i tako dalje.

Volontiranje zaposlenika je koncept koji je primjenjiv na sve poslodavce bez obzira na sektor, profitni, neprofitni, javni ili privatni. Mi pozdravljamo i podržavamo gledište Vijeća Europe iskazano u otpravku o volontiranju koje smatra „Volontiranje zaposlenika kao izraz korporativne društvene odgovornosti“. Tražimo od europskih institucija i država članica EU da slijede taj put, da potiču stvaranje okruženja koje omogućava volontiranje zaposlenika i uključe volontiranje zaposlenika kao sastavni dio politika i programa korporativne društvene odgovornosti.

Iako se možda činilo da je privatni sektor do sada u tome predvodio, primjena i korist volontiranja zaposlenika neovisne su od prirode poslodavca. Osim toga, mora se uvidjeti da je poduzetništvo, kao i javni sektor i sektor civilnog društva, dio zajednice i ne može biti sektor koji je iz nje izdvojen. Stoga, privatni sektor ima obvezu uvidjeti učinke svog temeljnog poslovanja i njima odgovorno upravljati, te prepoznati da je jedan od načina na koji to mogu učiniti volontiranje zaposlenika.

Volontiranje zaposlenika nije više samo odvojen skup filantropskih aktivnosti, od instrumenta za ugodne odnose u zajednici postalo je priznato sredstvo od kojeg ima koristi društvo, zaposlenici koji volontiraju i poslodavci, uključujući i upravu koja potiče i podržava njihov rad kao sastavni dio korporativne društvene odgovornosti te politika i strategija održivosti. Stoga volontiranje zaposlenika i volontiranje kojem potporu daju poslodavci, bilo da se radi o vremenu, darovima u naturi ili donacijama moraju biti eksplicitna komponenta. Nadalje, potrebno je prepoznati da poslodavci koji potiču svoje zaposlenike na volontiranje mogu dovesti do širenja volonterskog rada jer će pojedinac o tome govoriti svojoj obitelji, prijateljima i kolegama.

80% ispitanika je izjavilo da je pojam korporativno volontiranje/volontiranje zaposlenika poznat u poslovnoj zajednici.

Sad se pruža prilika...

Iako mnogi smatraju da je kreditna kriza prepreka volonterskom radu, ona može dugoročno imati mnogo pozitivnije koristi za naše lokalne zajednice nego što se prije očekivalo. To je zbog toga što napredni poslodavci pridaju više pažnje tome kako maksimizirati volontiranje kako bi se maksimalno uvećala korist za lokalnu zajednicu, poslodavce i zaposlenike. Ukoliko situacija ostane ista, volonterske mogućnosti koje imaju pozitivne učinke na lokalnu zajednicu te razvijaju vještine zaposlenika i temeljne kompetencije je formula koja bi trebala imati još veću korist za zajednicu nego ikada prije. U idealnoj situaciji poslodavci i volonterske organizacije bi surađivali kako bi se osiguralo da volonteri mogu koristiti svoje stručne vještine, umjesto da su ograničeni na opće volontiranje što je često i slučaj.

Jasno je vidljivo da niti jedan od velikih problema s kojima se suočavamo u današnje vrijeme – posljedice globalizacije, individualizacije, isključivanja, sve širi jaz između bogatih i siromašnih, demografske promjene, migracija/integracija i drugo – neće biti riješen na odgovarajući način bez odgovarajuće suradnje između svih dionika u društvu, uključujući tvorce politika, poduzetnike i civilno društvo. Kako bi se izgradila održiva i međusektorska partnerstva s novim ulogama i obvezama, različiti dionici moraju potvrditi vrijednost drugih i prihvatiti činjenicu da se niti jedan od navedenih problema ne može rješavati ukoliko dionici djeluju samostalno. Svi dionici moraju raditi zajedno, surađujući za opće dobro.

VZ – osiguravanje njegovog značaja za zajednicu i poslovni sektor

Sve veći broj poduzeća je usmjeren na prilike koje pruža ozbiljno poslovanje, društveni i ekološki faktori sve više se podrazumijevaju kao dio procjena važnosti (na primjer, sve većeg broja izvješća o održivosti koja izrađuju poslodavci u svim sektorima, a osobito u sektoru poduzetništva što pokazuje da su i društveni i ekološki pokazatelji jednako važni kao i ekonomski). Volontiranje zaposlenika je instrument kojim poslodavci daju svoj doprinos na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini kako bi izvršili utjecaj i doprinijeli uklanjanju društvenih problema koji pogađaju njihove dionike, uključujući njihove ljude, kupce, dobavljače i zajednice.

Poduzeća sve više usmjeravaju volontiranje zaposlenika na specifične prioritete i maksimiziraju sve svoje resurse kako bi povećali svoj utjecaj u nizu društvenih i ekoloških problema kao što je rad s mladim ljudima kako bi se povećala pismenost i matematičke vještine, potpora onima koji su najdalje od radnog mjesta kako bi se povećala njihova spremnost za rad, te kako bi dobili i zadržali zaposlenje te poučavanje zajednica o štednji energije. Ove aktivnosti ne samo da angažiraju radnu snagu, već predstavljaju i primjenu korporativne društvene odgovornosti u praksi.

Kada zaposlenici koriste svoje vještine kako bi pružili potporu lokalnoj zajednici, bilo bi od velike pomoći kad bi poslodavci prepoznali da se time također razvijaju temeljne kompetencije i stručne vještine. I jedno i drugo je jednako važno, međutim, njihova primjena će imati različiti stupanj pozitivnog društvenog utjecaja. Na primjer, ako pogledate poduzeće za profesionalne usluge, kao što je KPMG, programe koji su usmjereni na temeljne kompetencije, kao što je izgradnja odnosa ili razvoj ljudi, mnogo je jednostavnije provesti od volonterskih programa koji se temelje na stručnim vještinama. Postojanje zajedničkih okvira stručnih vještina i kompetencija velika je prednost u međunarodnoj razmjeni volonterskih programa koji koriste stručno znanje.

KPMG-ov BRIGHT program „Bistri umovi pomažu u stvaranju vedrijeg svijeta“ ove je godine pružio volonterske mogućnosti utemeljene na stručnim vještinama svojim ljudima koji su poslani u multinacionalne (Njemačka, Velika Britanija, Luksemburg, Belgija, Rusija, Norveška) i multidisciplinarnе timove (revizija, porezno savjetovanje i savjetovanje o upravljanju) kako bi obavljali dobrotvorni rad za svoje partnere civilnog društva u zemljama u razvoju koje podupiru Milenijske razvojne ciljeve.

Suradujući s Fair Trade Africa, Restless Development i Child Helpline International, KPMG je dao više od 2400 sati rada na izgradnji kapaciteta u vrijednosti od 500 000 EUR kroz 58 volonterskih radnih mjesta.

Ključni naglasci su na: izgradnji kapaciteta nevladinih organizacija; davanju potpore mladim poduzetnicima s usavršavanjem u upravljanju temeljnim poslovanjem; vještine zapošljivosti za nezaposlenu mladež i financijsko usavršavanje za Fair Trade proizvođače.

Nadalje, kada bi više programa volontiranja zaposlenika bilo izrađeno na način da postoji uzajamna korist kako za poslodavce tako i za nevladine organizacije, bilo bi više poticaja za organizaciju da pruži svoje stručne vještine nevladinoj organizaciji na dobrotvornoj osnovi. U idealnom slučaju i poslodavci i nevladine organizacije bi imale etičku obvezu da koriste volonterske programe utemeljene na vještinama na pravi način. Ovo načelo maksimiziranja učinka trebao bi biti primijenjen na svaki program korporativne društvene odgovornosti poslodavca, no to je puno lakše reći nego učiniti.

OCTINK je malo i srednje poduzeće koje je integriralo svoju politiku korporativne društvene odgovornosti u ocjenjivanje osoblja kako bi se osiguralo da je svaki zaposlenik svjestan aktivnosti kompanije u ovom području te kako se osoblje može uključiti. Na početku 2008. provedeno je istraživanje o zaposlenicima kako bi se utvrdilo razumije li osoblje što je to korporativna društvena odgovornost te jesu li svjesni aktivnosti poduzeća – OCTINK aktivno radi na osvješćivanju zaposlenika i godišnje istraživanje o zaposlenicima im omogućuje da utvrde sve nove ideje koje njihovi zaposlenici imaju u vezi s korporativnom društvenom odgovornošću te područja koja je potrebno unaprijediti.

Kada razmatramo uzajamnost, u istraživanju(35) koje se temeljilo na iskustvima zaposlenika u 16 poduzeća koja rade u Londonu, većina ispitanika reklo je da je volonterski rad razvio njihove vještine i kompetencije u širokom nizu područja važnih za poslovanje. Te kompetencije bile su čvrsto povezane s osobnom učinkovitošću pojedinca u njegovoj radnoj ulozi i uključuju komunikacijske vještine, vođenje, prilagodljivost, utjecanje i pregovaranje.

2011. Zaključci Vijeća o volontiranju i socijalnoj politici

Partnerstva

Kako bi se ostvarila prava društvena kohezija, potrebno je razviti partnerstva više dionika i dionici moraju raditi zajedno za opće dobro. Volontiranje zaposlenika je izvrstan način izražavanja tih partnerstava i može nadopuniti postojeća partnerstva dodavanjem nove dimenzije. O partnerstvu je lako govoriti, no nešto ga je teže stvoriti. Ono zahtijeva hrabrost, strpljenje i odlučnost kroz neko vrijeme. To je rijetko brzi način rješavanja problema i sve je više dokaza iz različitih trenutnih inicijativa za stvaranje partnerstava u različitim dijelovima svijeta da takva međusektorska suradnja može biti vrlo učinkovita i održiva kada se ona stvara, razvija i kada se njome upravlja na sistematski način.

Volontiranje zaposlenika je izvrstan način za stvaranje multisektorskih partnerstava pomaganjem poslodavcima – bilo u profitnom, neprofitnom, javnom ili privatnom sektoru – da istaknu njegove konture kao odgovorni poslodavci koji integriraju društvenu odgovornost u temeljno poslovanje. Volontiranje zaposlenika ima još više za ponuditi i mogućnosti za maksimiziranje volontiranja zaposlenika su nedovoljno iskorištene. To je zbog toga što vještine koje pojedinci stječu volontirajući nisu uvijek dovoljno jasno izražene.

OnRoute Partnership je partnerstvo između poduzeća i volonterskog sektora usmjereno na pružanje pozitivnih aktivnosti mladima u siromašnim područjima diljem Engleske. Strateško vodstvo programa dolazi kroz Business in the Community (Poduzetništvo u zajednici), ASDA Foundation (Zaklada ASDA) i National Children's Bureau (Nacionalni ured za djecu). Rad sa 16 lokalnih partnera i angažman volontera, od policije, lokalnih dobrotvornih ustanova i malih poduzetnika, promijenili su živote više od 35000 mladih ljudi koji koriste sadržaje te imali lokalni utjecaj, uključujući (u Londonu) 75% mladih ljudi koji nisu bili u sustavu obrazovanja ili imali zaposlenje (NEETs) da se zaposle, obrazuju i usavršavaju, i za 35% smanjili antisocijalno ponašanje mladih.

Radeći zajedno volontiranje zaposlenika u partnerstvima ima neke od sljedećih koristi:

- način razmjene vještina, kompetencija i sposobnosti kako bi se na djelotvorniji način ostvarivali ciljevi
- dinamične nove mreže koje nude svakom sektoru bolje kanale povezivanja s lokalnom zajednicom i veću sposobnost utjecaja na skup politika
- bolje razumijevanje vrijednosti i kvaliteta svakog sektora te na taj način izgradnja integriranijeg i stabilnijeg društva
- razvoj novih inovativnih pristupa

Poslodavci koji sudjeluju u partnerstvima imaju priliku nadahnuti druge poslodavce da im daju podršku kroz volontiranje – postoje mogućnosti uključivanja klijenata, dobavljača i kupaca u suradnju i kroz suradnju maksimiziranja društvenog utjecaja inicijativa te daljnjeg jačanja vrijednih odnosa.

Business in the Community je 2005. izradio program ENGAGE Key Cities (Angažirati ključne gradove) kako bi povećao kvalitetu i količinu volontiranja zaposlenika. On se sastoji od 20 projekata volontiranja zaposlenika u 26 ključnih gradova na međunarodnoj razini. Jedinstvena karakteristika ENGAGE modela je da na svakom projektu surađuje skupina poduzeća.

ENGAGE Valencia spaja organizacije kao što su KPMG, Barclays, Cap Gemini, IBM, Telefonica, Tempe (Zara grupa), Valencian Port.

Ukupno 647 volontera iz 30 poduzeća odradilo je 3513 sati kroz ENGAGE program.

Ukupno 1500 je imalo koristi od 7 organizacija, uključujući 3 zatvora i 2 nevladine organizacije. Projekti su razmijenjeni i ponovljeni od Pariza do Milana i od Valencije do Bukurešta.

2011. Zaključci Vijeća o volontiranju i sportu

Mjerenje učinka

Moguće je upravljati samo onim što se da izmjeriti. Poduzeća i poslodavci u drugim sektorima sve više gledaju dalje od uobičajenih godišnjih izvješća i uključuju financijske, društvene i ekološke pokazatelje kako bi izmjerili opću uspješnost i održivost. Kako bi se osiguralo poboljšanje kvalitete volonterskog rada potrebni su okviri mjerenja učinka kako bi se on stalno pratio i poboljšavao.

Smjernice i okviri mjerenja učinka su nužni za evaluiranje i izvješćivanje o njihovim Community Investment inicijativama (Ulaganje u zajednicu). To je zbog toga što se sredstva koja se troše na razvoj i upravljanje inicijativama u zajednici često ne prate dovoljno dobro. Neadekvatno praćenje rezultira velikim gubitkom strateških informacija. Neke od koristi mjerenja učinka volonterskog rada su:

1. Bolje mjerenje učinka i upravljanje doprinosima iz zajednice.
2. Bolja komunikacija i izvješćivanje o sudjelovanju zajednice.
3. Bolje unutarnje upravljanje.
4. Djelotvornije sustavno vrednovanje.
 - kroz pokazatelje poslovanja
 - zaposlenici – doprinos po osobi
 - prodaja – postotak prometa
 - nova kapitalna ulaganja
 - imovina
 - među poduzećima

Poduzeća koja su sudjelovala u istraživanju su utvrdila da 75% ispitanika smatra da nema postojećih metodologija koje pomažu u mjerenju učinka. 25% ispitanika koji su rekli da one postoje, navodili su London Benchmarking Group kao instrument.

Mjerenje učinka pomaže onima koji se bave volonterskim radom da unaprijede svoje shvaćanje sudjelovanja u zajednici njihovih poslodavaca. Ono se može koristiti za usporedbu potencijalnih novih projekata, vrednovanje trenutnih te za razmatranje alternativnih mogućnosti i scenarija u budućnosti.

Mid-Counties Co-operative (Zadruga središnjih grofovija): njen program Ulaganje u zajednicu koristi financiranje, volonterski rad vođen od strane poduzeća, i rad na projektima kako bi dala doprinos zajednici. Kod suradnika koji su sudjelovali u volonterskom radu, fluktuacija kadrova pala je s 31% na 3,4%.

Instrument izvješćivanja o ulaganju u zajednicu koji koristi London Benchmarking Group izrađen je u skladu s LBG modelom (<http://www.lbg-online.net/>) i priznat je diljem Europe

kao način mjerenja stvarnog doprinosa inicijativa Ulaganje u zajednicu, tj. sredstvima i rezultatima. Kako bi se to ispravno mjerilo potrebno je odrediti polaznu točku.

Komunikacija i razmjena najbolje prakse

Jedan od najvažnijih aspekata bilo kojeg programa korporativne društvene odgovornosti je komunikacija. Svi volonterski programi bi trebali imati komunikacijski plan. Uz to, svaka služba korporativne društvene odgovornosti bi trebala imati sveobuhvatni komunikacijski plan u kojem se navodi što se želi postići. To je neophodno kako bi volonterske mogućnosti bile lako dostupne zaposlenicima poduzeća. Obavješćivanje o učinku volonterskog programa pomaže u poticanju ostalih da sudjeluju i razmjenjuju primjere najbolje prakse. Plan učinka je potrebno izraditi zajedno s komunikacijskim planom. To pomaže u veličanju uspjeha i pronalaženju novih načina poboljšanja i uvođenja promjena.

Give & Gain Day (Dan davanja i primanja), kojim upravlja Business in the Community, je jedini nacionalni dan volontiranja zaposlenika u Velikoj Britaniji. Za uspjeh programa ključna je komunikacija. Godine 2011., radeći uz CSR360 GPN Partners i međunarodna poduzeća, dan je održan u 16 država diljem svijeta, gdje je 535 poduzeća i 27530 zaposlenika volontera radilo na 422 projekta. Pri tome je više od 330000 pojedinaca u tim zajednicama kojima je pomoć najpotrebnija dobilo potporu u vrijednosti višoj od 3 milijuna funti.

Zaključak

Ulaganje u zajednicu je važan dio korporativne društvene odgovornosti i više je od filantropije – ono je usmjereno na način na koji poslodavci upravljaju svojim aktivnostima u zajednici i stvara pozitivan utjecaj i zajedničku vrijednost kako za društvo tako i za poduzetništvo – a volontiranje zaposlenika je ključni dio toga od svog početka prije otprilike 15 godina.

Volontiranje zaposlenika nije samo djelotvoran i snažan način na koji poslodavci ulažu u svoje ljude i lokalne zajednice, već i vrlo djelotvoran način za davanje doprinosa i pozitivne podrške područjima i programima politike EU, kao što su Aktivno građanstvo, Korporativna društvena odgovornost, Održivi razvoj, Zapošljivost, Razvoj lokalnog zapošljavanja, Europski socijalni fond, Regionalna kohezija, Aktivno starenje, Cjeloživotno učenje i Društvena inovacija.

Zlatna pravila volontiranja zaposlenika

1. Ekonomsko ozračje je idealna prilika za spajanje sektora kako bi razmjenjivali resurse, vještine, financijska sredstva i kreativnost. Iskoristite to.
2. Koristite unutarnji okvir korporativne društvene odgovornosti kako bi maksimalno uvećali učinak.
3. Koristi volontiranja koje se temelji na stručnim vještinama veće su od općeg volontiranja.
4. Dionici iz različitih sektora moraju raditi zajedno.
5. Ljudski resursi + korporativna društvena odgovornost = mnogo više od odnosa s javnošću.
6. Kako bi se moglo upravljati učincima volontiranja oni se prvo moraju izmjeriti.
7. Komunikacijski planovi su ključni.

2011. EYV 2011 Alliance Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E)

Glosar

Ovaj glosar definira neke od pojmova koji se pojavljuju u P.A.V.E.-u kako bi pomogao u razumijevanju i provedi P.A.V.E.-a i nije dio Skupa politika. Pojmovi su odabrani jer ispunjavaju jedan ili više sljedećih kriterija: možda su nepoznati; korišteni u posebnom značenju koje nije direktno opisano u P.A.V.E.-u; imaju različita značenja u različitim kontekstima, ili su u opasnosti od uskog tumačenja. Ostali pojmovi koji se često koriste u volonterskoj politici nisu uključeni u glosar. Njihova značenja mogu se pronaći u bilo kojem engleskom rječniku ili enciklopediji. EYV 2011 Alliance online knjižnica je dodatni jedinstveni izvor referentne građe. <http://www.eyv2011.eu/resources-library>

Volontiranje: odnosi se na sve oblike volonterskih aktivnosti na svakoj lokaciji, bilo formalne ili neformalne, s punim radnim vremenom ili s pola radnog vremena, redovite ili povremene.

Volonteri: ljudi različitih skupina, uključujući sve rase ili etničke pripadnosti, spol, dob, invaliditet i religiju, koji obavljaju širok niz zadaća u uvjetima koji ispunjavaju sljedeća načela:

- obavljaju se dobrovoljno, stvar su osobnog izbora i motivacije pojedinca.
- bez traženja financijske koristi, tj. financijska korist nije ni cilj, niti način priznavanja doprinosa ili postignuća.
- put su solidarnosti i način je za rješavanje ljudskih, društvenih ili ekoloških potreba i problema.
- često se obavljaju kao potpora neprofitnim organizacijama ili inicijativama u zajednici.

Volonterske organizacije: uključuje sve organizacije koje uključuju i/ili pružaju prilike volonterima i mogu uključivati one koje vode volonteri, nude potporu volonterima ili one koje se oslanjaju na volontere kako bi ispunile svoje ciljeve.

Dionici: dionici volonterskog rada su osobe ili formalne ili neformalne skupine ljudi iz javnog ili privatnog sektora koji imaju utjecaj na ili volontiranje utječe na njih. To znači da imaju interes u volontiranju. Za potrebe P.A.V.E.-a smatra se da ti ljudi i skupine ljudi spadaju u različite skupine dionika. P.A.V.E. ne daje direktne preporuke medijima, ali poziva sve dionike i osobito civilno društvo da surađuju s medijima i daje posebne preporuke u vezi s tim. Korisnici volonterskog rada, iako su očigledno dionici volonterskog rada, ne dobivaju posebne preporuke, ali P.A.V.E. razmatra činjenicu da bi potrebe i interesi korisnika volonterskog rada trebali biti središnja karakteristika svih volonterskih politika i programa .

Europske institucije: to uključuje sve institucije Europske unije uključene u izradu i provedbu politika kako su navedene na http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_en.htm, ali osobito:

- zakonodavna tijela EU: Europsko vijeće, Europski parlament i Europska komisija
- savjetodavna tijela EU: Europski gospodarski i socijalni odbor i Odbor regija

Države članice: države koje su punopravne članice Europske unije i njihove političke/zakonodavne strukture na svim razinama, nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj. S obzirom da je obrazovna politika u nadležnosti država članica preporuke koje se odnose na pružatelje obrazovanja uključene su u ovu točku.

Socijalni partneri: sindikati i poslodavci iz svih sektora: profitnog, neprofitnog, javnog ili privatnog. Preporuke socijalnim partnerima podrazumijevaju djelovanje članova obje podskupine.

Civilno društvo: P.A.V.E. koristi definiciju CIVICUS-a: „arena, izvan obitelji, država i tržište gdje se ljudi udružuju da bi se zalagali za zajedničke interese.“ Volonterske organizacije su glavna skupina organizacija civilnog društva usmjerena na P.A.V.E.

Organizacije civilnog društva: širok niz udruga građana koje postoje kako bi pružile korist, usluge ili politički utjecaj određenim skupinama unutar društva. Organizacije civilnog društva uključuju: poslovne forume, udruge koje se temelje na vjeri, skupine u lokalnoj zajednici, nevladine organizacije, filantropske zaklade i trustovi mozgova.

Društveni kapital: društveni odnosi koji imaju produktivnu korist i mogu rješavati opće probleme. Tu se radi o vrijednosti društvenih mreža, spajanju sličnih ljudi i povezivanju različitih ljudi, s pravilima reciprociteta (Dekker i Uslaner 2001.; Uslaner 2001.).

Volontiranje zaposlenika:

- se odnosi na sve zaposlenike bez obzira na sektor, bilo profitni, neprofitni, javni ili privatni.
- se obavlja u radno vrijeme.
- omogućuju/potiču poslodavci.
- mora imati društvenu korist.
- nije neplaćeni rad.
- je dobrovoljni rad kojeg ne nameće poslodavac.
- nije volonterski rad kojem potporu daju poslodavci izvan radnog vremena.

Posrednici: ljudi ili organizacije koji su stručnjaci za posredovanje u stvaranju strateških partnerstava između sudionika iz različitih skupina dionika, na primjer, privatnih poduzeća, tijela vlasti i volonterskih organizacija.

Angažiranje Radnih skupina i proces rada

Povjerenstvo za praćenje EYV 2011 Alliance-a osnovalo je 6 Radnih skupina. Svrha Radnih skupina bila je pružiti stručno znanje i izraditi i formulirati preporuke koje će biti uključene u Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E.) EYV 2011 Alliance-a.

Organizacije su bile pozvane da podnesu imenovanja za Radne skupine u kolovozu 2010., a članove je odabralo povjerenstvo za praćenje u rujnu 2010. u skladu s kriterijima. Povjerenstvo za praćenje je željelo sastaviti Radne skupine od stručnjaka za volonterski rad, koje bi bile uravnotežene s obzirom na spol i geografsko porijeklo, predstavljale organizacije članice EYV 2011 Alliance, te u kojima bi bili zastupljeni i volonteri i profesionalci.

Kako bi se omogućilo sudjelovanje maksimalnog broja organizacija i zastupnika, organizacije su mogle predložiti dva kandidata za svako mjesto u Radnoj skupini koji bi, ako su izabrani, dijelili prisustvovanje na sastancima Radnih skupina. Ukoliko niti jedan od odabranih sudionika ne bi mogao doći na sastanak onda bi organizacija koja ih je imenovala mogla poslati zamjenika.

Osam mjesta u svakoj Radnoj skupini bila su dostupna organizacijama članicama koje pripadaju Povjerenstvu za praćenje EYV 2011 Alliance-a, a dva mjesta u svakoj Radnoj skupini su bila otvorena za članove organizacija koji pripadaju široj Alliance-i u to vrijeme. Troškovi puta i smještaja za sudionike iz članica Povjerenstva za praćenje plaćeni su iz sredstava EYV 2011 Alliance-a dok su troškove za sudionike iz šire Alliance platili same organizacije.

Svaka Radna skupina sastala se pet puta tijekom 2011 i članovi Radne skupine nastavili su rad putem e-maila ili ostalim metodama komunikacije između sastanaka. Rad svake Radne skupine koordinirala su dva Dopredsjednika, koje su imenovali članovi Povjerenstva za praćenje. Radni jezik Radnih skupina bio je engleski i Radne skupine su mogle pozvati vanjske stručnjake kako bi podržali njihove rasprave, pri čemu su troškovi sudjelovanja pokriveni iz sredstava Alliance-a.

Potpuna lista sudionika i pozvanih vanjskih stručnjaka dostupna je u prilogu.

Kriteriji za odabir članova Radnih skupina:

1. član Radne skupine bi trebao biti zainteresiran za izradu preporuka politike koje podupiru razvoj volonterskog rada u Europi kako bi se maksimalno uvećale mogućnosti predstavljene na Europskoj godini volontiranja.
2. iskustvo u temi Radne skupine na nacionalnoj i/ili lokalnoj razini.
3. sposobnost tečnog komuniciranja na engleskom jeziku.
4. Dostupnost i predanost za sudjelovanje na 5 sastanaka ili podijeljeno sudjelovanje na 5 sastanaka Radne skupine (prisustvovanje na 2 do 3 sastanka) te rad između sastanaka.

Kriteriji za odabir Dopredsjednika Radnih skupina:

1. članstvo u organizaciji članici koja pripada Povjerenstvu za praćenje EYV 2011 Alliance-i.
2. veliko znanje o temi Radne skupine kojom će predsjedati i iskustvo u temama na nacionalnoj i/ili lokalnoj razini.
3. iskustvo u predsjedanju sastancima i vođenju grupnih diskusija i grupnom radu.

4. spremnost na izradu programa rada svake Radne skupine, planiranje sastanaka, koordiniranje rada s ostalim Predsjednicima, izrada izvješća za Povjerenstvo za praćenje EYV-a i osiguranje ostvarivanja rezultata.
5. predanost za prisustvovanje svakom sastanku Radne skupine.
6. sposobnost tečnog komuniciranja na engleskom jeziku.

Sudionici radnih skupina

Organizacija koja imenuje:	Puno ime lokalne organizacije	Ime	Prezime
Euclid	Euclid	Filippo	Addarii
Red Cross/EU Office	Hellenic Red Cross	Olga	Antoniou
AGE	TAEN	Chris	Ball
CSR Europe	Forética	Beatriz	Berruga Garcia
Eurodiaconia	Diakoniewerk Gallneukirchen	Isabel	Beuchel
DG Enterprise	ALDA	Susan	Bird
ALDA	AFS Vlaanderen Interculturele	Marco	Boaria
YFJ	Programma's	Hanneke	Boode
CEV	Movisie	Else-Marije	Boss
Red Cross/EU Office	British Red Cross	Sophie	Boullin
ENGSO	DIF	Poul	Broberg
JOIN	St John Ambulance	Robert	Broughton
Volonteuropé	Samaritans	Ruth	Buchanan
Solidar	Solidaridad Internacional	Gretel María	Cabrera Galich
Volonteuropé	Cesavo	Anna	Camposeragna
CVA	UNAREC	Jeremie	Chomette
ESAN	ESAN	Liliane	Cocozza
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Yael	Collet
WAGGGS	Girlguiding UK	Midge	Coombs
Caritas	Caritas Vlaanderen	Lieve	Coorevits
AVSO	EDYN	Eszter	Csorba
YFJ	CNJ	Sara Daniela	de Barros e Castro
CEV	France Bénévolat	Michel	De Tapol
CSR Europe	CSR Europe	Sarah	Dekkiche
WOSM	Scouts et guides de France	Elise	Drouet
ISGF	ISGF	Anne	Dupont
AVSO	CSV	Steve	Egan
Volonteuropé	LPCC	Margarida	Fernandes
Volonteuropé	CSV	Tamara	Flanagan
Volonteuropé	Itineraire International	Olivier	Flury
European Lotteries	SMART	Patricia	Foito e Camisao
CEV	BITC	Gordana	Forcic
ENGAGE	Les Scouts	Gennie	Franklin
WOSM	Secours Populaire Français	Anne	Gabriel
ESAN	Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw	Christian	Glenat
CEV	Verband Christlicher Pfad nderinnen	Eva	Hambach
WOSM	und Pfadnder	Ulrike	Hanebeck
YFJ	EFIL/ AFS Germany	Anna Maria	Hass
Solidar	Arbeiter-Samariter-Bund e. V.-ASB	Stephanie	Havekost
Volonteuropé	Germany	Jill	Healey
CEV	VSO	Frank	Heuberger
WAGGGS	BBE	Rosemary	Hindle
Solidar	WAGGGS	André	Hudepohl
AEGEE	Humanitas	Mathias	Ingelbeen
AVSO	AEGEE - Leuven	Cindy	Ippel

CEV
ENGSO

EDYN
CEV
ENGSO Youth

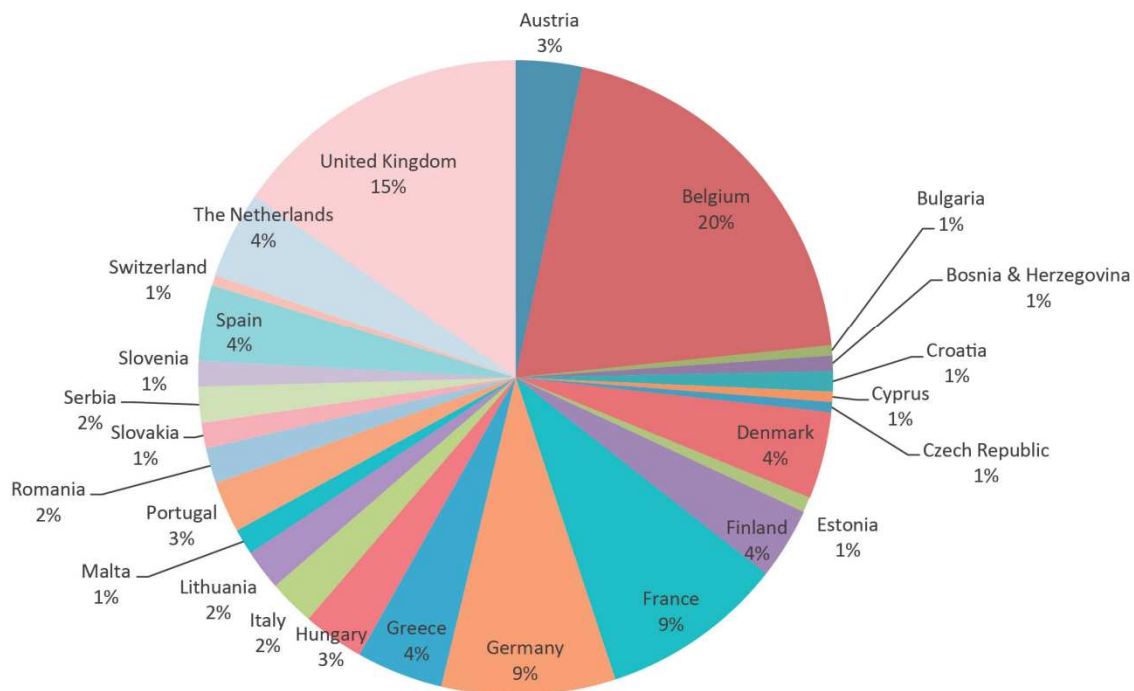
Rob
Natasa

Jackson
Jankovic

Volonteuropo	Youth Communication Centre	Jugoslav	Jevdjic
Red Cross/EU Office	Lithuanian Red Cross	Vaida	Kaduškevičiūtė
ENGSO	Finnish Youth committee of sport	Kristiina	Kangas
YFJ	CYC	Margarita	Kapsou
Volonteuropo	CSV	Veronika	Kasparova
AVSO	EDYN	Boglárka	Kertész-Farkas
AVSO	Experiment e.V	Ana Laura	Klaehn
IBLF	Citizens in Action	Elena	Korf
Alliance	Randstad	Xenia	Koutentaki
CSR Europe	UPJ	Eveline	Kramers
ENGAGE	YFJ	Peter	Kromminga
YFJ	ESAN	Magdalena	Kurz
ESAN	Itineraire International	Christoph	Kusche
Volonteuropo	AGE	Clémentine	Laforet
AGE	DIF	Nicole	Legrain
ENGSO	The Green Girl Guides	Niels Cristian	Levin Hansen
WAGGGS	CSR Europe	Iben	Lindemark
CSR Europe	CCPR / SRA	Laura	Maanaviija
ENGSO	LIJOT	James	MacDougall
YFJ	Solidaridad Internacional	Arnas	Marcinkus
Solidar	KPMG	Ana Maria	Martin
Volonteuropo	European Civic Forum	Roisin	Murphy
Volonteuropo	EDYN	Alexandrina	Najmowicz
AVSO	Greek Guiding Association	Anne Marie	Nielsen
WAGGGS	Hellenic National Youth Council	Boile	Papailia
YFJ	Allianssi	Christianna	Paschou
YFJ	AVM-CSV Marche	Maria	Pietikäinen
CEV	PILnet	Silja	Polini
CEV	FUNDAR	Benedetta	Politov
CEV	BTCV	Atanas	Poyatos
CVA	Solidaridad Internacional	Juan	Prosser
Solidar	Finnish Red Cross	Anita	Ramirez Berceo
Red Cross/EU Office	Pro Vobis	Marcos	Reinikainen
CEV	Slovak Red Cross	Erja-Riitta	Rigman
Progress Works	Solidaridad Internacional	Cristina	Rose
Red Cross/EU Office	Croix-Rouge de Belgique	Tamsin	Rosiarova
Solidar	Humanitas	Zuzana	Kesegova
Red Cross/EU Office	Austrian Red Cross	Sandra Victoria	Salazar Victoria
Solidar	Diakonisches Werk der EKD	Eline	Sauvage
Red Cross/EU Office	Hammersmith & Fulham	Bart	Schenke
Eurodiaconia	Volunteer Centre	Bernhard	Schneider
Volonteuropo	St John Cymru-Wales	Stephanie	Scholz
JOIN	ASB Deutschland e.V.	Marion	Schumann
Solidar	EFIL/ AFS Finland	James	Shaughnessy
YFJ	Slovak Red Cross	Doris	Siebolds
Red Cross/EU Office	NOC Serbia	Anni	Siltanen
ENGSO	ZTS	Sona	Sladeczkova
Coca-Cola Hellenic Bottling	SOS Malta	Damir	Štajner
Company AD Zemun	BAGSO	Olja	Stojanovic
WOSM	ČRDM	Tomaz	Strajnar
CEV		Claudia	Taylor-East
AGE		Elke	Tippelmann
YFJ		Pavel	Trantina

AVSO	EDYN	Ferenc	Turcsik
Volonteuropé	TSEN	Sandra	Turner
Solidar	Solidaridad Internacional	Katarzyna	Tusiewicz
AVSO	AVSO	Agnes	Uhereczky
Eurodiaconia	Diakonie Österreich	Clemens	Unterberger
ENGSO	LUNK	Hanna	Vaininen
ENGSO	NOC Estonia	Priit	Vene
Red Cross/EU Office	German Red Cross	Robin	Wagener
WOSM	Scouts en Gidsen Vlaanderen	Pieter	Willems
Red Cross/EU Office	Bulgarian Red Cross	Dimitar	Zafirov
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Maurice	Zouaghi

WG Participant's countries of residence



Države prebivališta sudionika Radnih skupina (Austria – Austrija, Belgium – Belgija, Bulgaria – Bugarska, Bosnia & Herzegovina – Bosna i Hercegovina, Croatia – Hrvatska, Cyprus – Cipar, Czech Republic – Češka, Denmark – Danska, Estonia – Estonija, Finland – Finska, France – Francuska, Germany – Njemačka, Greece – Grčka, Hungary – Mađarska, Italy – Italija, Lithuania – Litva, Malta – Malta, Portugal – Portugal, Romania – Rumunjska, Slovakia – Slovačka, Serbia – Srbija, Slovenia – Slovenija, Spain – Španjolska, Switzerland – Švicarska, the Netherlands – Nizozemska, United Kingdom – Velika Britanija)

Završne bilješke

- 1 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 2 http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/pdf/news/20110920_en.pdf
- 3 http://ec.europa.eu/economy_finance/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf,
http://www.eu2007.de/de/News/download_docs/Maerz/0324-RAA/English.pdf
- 4 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/39-the-european-year-of-volunteering-eyv-2011-discussion-paper>, <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/40-eyv-2011-alliance-position-paper-available-in-different-language-versions-2008>
- 5 http://ec.europa.eu/economy_finance/focuson/crisis/index_en.htm
- 6 <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201109/20110901ATT25750/20110901ATT25750EN.pdf>
- 7 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 8 <http://www.nfenetwork.eu/>
- 9 <http://www.euro26.org/> <http://www.isic.org/>
- 10 <http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/ekcyp/index>; www.ivr.org.uk
- 11 http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/pdf/news/20110920_en.pdf
- 12 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 13 Na primjer, u politikama korporativne društvene odgovornosti, sporta, obrazovanja, civilne zaštite, zdravstva i socijalne zaštite, inkluzije, zapošljavanja borbe protiv siromaštva, cjeloživotnog učenja, imigracije i integracije kao i ekologije i vanjskih poslova s EHVS itd.
- 14 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
- 15 <http://www.easea.eu/>
- 16 Vidi definiciju u glosaru
- 17 <http://www.thefreedictionary.com/lifelong+learning>
- 18 <http://evmp.eu/>
- 19 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/32-csr-laboratories-bringing-the-european-alliance-on-corporate-social-responsibility-to-life-engage-2008>
- 20 <http://www.economist.com/node/14301663>
- 21 Praćenjem istih osnovnih načela: Valjanost – podnesene činjenice bi trebale biti primjerene za ostvareno učenje; Pouzdanost – granica do koje postoji slaganje ili dosljednost međuprocjenitelja; Dostatnost – količina i raspon činjenica bi trebala biti dovoljna za određivanje kompetencije kroz cijeli niz rezultata učenja; Vjerodostojnost – činjenice moraju biti provjerljive; Skorašnjost – aktivnosti su se morale odvijati u određenom vremenskom okviru.
- 22 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/itemlist/tag/Quality%20of%20volunteering>
- 23 Primjeri država izrađeni su uz pomoć nekoliko odvjetničkih ureda. Molimo primjetite da tekst daje opće informacije i/ili primjere obuhvaćenih tema i nije sveobuhvatan tretman tih tema. Nije predviđen da daje pravne savjete i čitatelji se ne bi trebali oslanjati na njega već tražiti poseban pravni savjet prije bilo kakve pravne akcije u vezi s obuhvaćenim temama. Ostali primjeri mogu biti nađeni u istraživanju „Legal Status of Volunteers in Europe“ („Pravni status Volontera u Europi“) kojeg su zajedno proveli Europski volonterski centar (CEV) i Udruga volonterskih organizacija (AVSO).
- 24 Kao što je Nacrt Europske povelje o pravima volontera koju je izradio Europski forum mladih i poduprla Konferencija dionika održana u rujnu 2011 u Briselu. Još jedan primjer s nacionalne razine je Charte du Benevolat iz Luksemburga iz 2001.

- 25 Pristup volontiranju koji se temelji na pravima ujedinjuje pravila, načela, standarde i ciljeve volonterskog rada, priznavajući specifičan kontekst i različite oblike volontiranja kao polaznu točku. On karakterizira volontere kao aktivne nositelje prava i stvara sukladne obveze za nositelje odgovornosti. Nadalje, pristup koji se temelji na pravima ima za cilj jačanje i osposobljavanje nositelja prava da ostvari svoja prava.
- 26 Uključujući podupiruće strukture.
- 27 http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm
- 28 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100574/lang--en/index.htm
- 29 Volunteer Management Manual JINT vzw p32
- 30 Vrijednost: misli o priznavanju kompetencija volonterskog rada nastalih u okviru projekta Grundtvig Learning Partnership "Recognition of non formal learning in voluntary work" (Priznavanje neformalnog učenja u volonterskom radu“).
- 31 Temeljeno na pitanjima koje je izradila World Organisation of the Scout Movement (Svjetska organizacija izviđačkog pokreta)
- 32 Nastalo u okviru projekta Grundtvig Learning Partnership "Recognition of non formal learning in voluntary work" (Priznavanje neformalnog učenja u volonterskom radu“).
- 33 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
- 34 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/382-paper-on-the-economic-value-of-volunteering-and-contribution-in-kind-euclid-volonteuropa-2011>
- 35 http://www.cityoondon.gov.uk/NR/rdonlyres/3B227B67-63F5-4D18-A406-57BE8B04DD0F/0/Volunteering_The_business_case.pdf

Kronologija europskih zakonskih propisa i ključnih politika vezanih uz volontiranje

1983. – Rezolucija Europskog parlamenta o volontiranju
<http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/436-resolution-on-voluntary-work-european-parliament-1983>
1992. – Ugovor iz Maastrichta: Utemeljen koncept europskog državljanstva.
<http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>
1997. – Amsterdamski ugovor: Priznat doprinos volonterskog rada i potaknuta europska dimenzija volonterskih organizacija.
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>
2001. – Bijela knjiga o europskoj vladavini: Naglašena važnost aktivnog sudjelovanja i uključivanja EU.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0428en01.pdf
2000. Vijeće Europe, Konvencija o promicanju transnacionalne dugoročne volonterske službe za mlade
<http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/175.htm>
2001. – Bijela knjiga o mladima: Volontiranje priznato kao ključni element politike za mlade.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0681:FIN:EN:PDF>
2006. Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o volonterskoj aktivnosti: njena uloga u europskom društvu i njen utjecaj
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identi er=ces\soc\soc243\ces1575-2006_ac.doc&language=EN
2007. – Bijela knjiga o sportu zahtijeva promicanje volonterskog rada i aktivnog građanstva kroz sport
http://ec.europa.eu/sport/white-paper/doc/wp_on_sport_en.pdf
2008. – Izvješće Europskog parlamenta o ulozi volontiranja u doprinosu gospodarskoj i socijalnoj koheziji
http://www.cev.be/data/File/EP_ReportVolunteeringSocialCohesion08.pdf
2009. – Konferencija Vijeća Europe međunarodnih nevladinih organizacija preporučuje zajednički VE/EU EYV 2011.
http://www.coe.int/t/ngo/Articles/CONF_PLE_2009_REC3_voluntary_action_en.asp
2009. – Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Europskoj godini volontiranja 2011
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identi er=ces\soc\soc366\ces1716-2009_ac.doc&language=EN
2009. – Lisabonski ugovor: Nova pravna osnova volonterskog rada: članak 149(1) koji se odnosi na sport, članak 149(2), koji se odnosi na sudjelovanje mladih u demokratskom životu Europe i članak 188(5), o volonterskom korpusu za humanitarnu pomoć.
<http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.en07.pdf>
2010. – PACE Rezolucija 1778
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adopt edtext/ta10/eres1778.htm>
2010. – PACE Preporuka 1948
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/erec1948.htm>
2010. Mišljenje Odbora regija o Europskoj godini volontiranja 2011.
http://coropinions.cor.europa.eu/CORopinionDocument.aspx?identi er=cdr\ecos-iv\dossi ers\ecos-iv-039\cdr273-2009_n_ac.doc&language=EN
2011. – Otpravak Europskog vijeća o politikama EU i volonterskom radu: Prepoznavanje i promicanje prekograničnih volonterskih aktivnosti u EU
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf
2011. Odgovor Odbora ministara Vijeća Europe na preporuku 1948
<http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc11/EDOC12723.pdf>
2011. – Zaključci Vijeća o volontiranju i socijalnoj politici
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
2011. – Zaključci Vijeća o ulozi volonterskih aktivnosti u sportu u promicanju aktivnog građanstva
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/126411.pdf
2011. – EYV 2011 Alliance Skup politika vezanih uz volontiranje u Europi (P.A.V.E)
2011. – Rezolucije UN-a koje su dovele do Međunarodne godine volontiranja (IYV+10)
<http://www.worldvolunteerweb.org/iyv-10/resources/doc/resolutions-leading-to-iyv-10.html>

F. Zahvale

P.A.V.E ne bi bio moguć bez stručnog znanja, energije i entuzijazma tima predanog osoblja i volontera koji su neumorno radili, prvo kako bi osigurali potrebna financijska sredstva, a zatim i zbirku preporuka, popratnih podataka i tvrdnji uključenih u P.A.V.E.

Projekt je imao korist od posebnog doprinosa:

EYV 2011 Alliance Voditelj projekta: Gabriella Civico

EYV 2011 Alliance Službenik projekta: Celine Barlet

EYV 2011 Alliance članovi Skupine za praćenje i Izvršne skupine: Rachel Buchanan (AGE), Agnes Uherezky (AVSO), Nicola Bellieni (CESES), Markus Held / Eva Hambach / Martijn Pakker (CEV), Anita Prosser (CVA), Mercedes Sanchez (ENGAGE), Heidi Pekkola / Anna-Mari Hämäläinen (ENGSO), Silke Degen (JOIN), Michal Kadera / Falko Mohrs / Magdalena Kurz (YFJ), Heather Roy / Catherine Storry (Eurodiaconia), Eberhard Lueder (Red Cross/ EU Oce), Francesco Zoia Bolzonello (Solidar), Tamara Flanagan / Piotr Sadowski (Volonteuropé), Rosemary Hindle (WAGGGS), Milutin Milosevic / Alix Masson (WOSM),

Posebne zahvale:

The European Volunteer Centre (Europski volonterski centar) - CEV; EYV 2011 Radna skupina; Pau Education; ICWE; Deloitte & Ispitanici u procesu praćenja i evaluacije projekta.

P.A.V.E je omogućilo financiranje i potpora u naturi koju su dali Europska komisija, Bosch Stiftung, Fundacion Telefonica, Intel, EESC, EYCB, trajno predstavništvo Republike Poljske u EU i Skupina za praćenje EYV 2011 Alliance:

