

„Volontiraj bezbedno“

PRIRUČNIK

za kreiranje volonterskog menadžmenta u vanrednim situacijama

Autori

dr Bojana Perić Prkosovački

Marko Lučić

Saradnici

dr Branko Bajić

Nikola Blagojević

Dragan Bjelić

POZDRAVNA REČ 5

VOLONTIRANJE 7

Šta zapravo predstavlja volontiranje i ko su volonteri? 7

Zašto volontiramo? 8

Koje su vrste volontiranja? 10

Prava i obaveze u volontiranju 12

VOLONTERSKI MENADŽMENT 15

10 Zlatnih pravila rada sa volonterima 21

VOLONTERSKI POZDRAV 24

KRIZNI VOLONTERSKI MENADŽMENT 26

7 koraka pripreme volonterskih programa za delovanje u kriznim situacijama 32

DELOVANJE U VANREDNIM SITUACIJAMA 34

PRVA POMOC U VANREDNIM SITUACIJAMA 38

POZDRAVNA REČ

Pred vama je vodič o volonterskom menadžmentu i volontiranju u vanrednim situacijama. Nastao je iz projekta „Volontiraj bezbedno – uloga volontera u vanrednim situacijama“ koji je sproveo Savez omladinskih udruženja OPENS uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji (IPA SER 06 2021 “Consolidating the democratization process in the security sector in the Republic of Serbia – Phase 5”).

Ideja projekta je bila da se postojeće volonterske prakse iz različitih lokalnih samouprava ukrste i da se obrade teme kriza, katastrofa, postojećeg sistema civilne zaštite, volonterskog menadžmenta i uloga volontera u vanrednim situacijama. Projekat je okupio organizatore volonterskih aktivnosti iz 11 lokalnih zajednica u Vojvodini: Bečej, Zrenjanin, Bačka Palanka, Sombor, Novi Sad, Temerin, Sremski Karlovci, Sremska Mitrovica, Pančevo, Stara Pazova i Kikinda koji su nesebično učestvovali u podeli svojih iskustava tokom svog angažmana i rada sa volonterima tokom pandemije u 2020. godini.

Projekat je obradio i opštu metodologiju volonterskog menadžmenta kroz koju se volonteri lako mogu uključiti u različite sektore lokalne zajednice, od kulture, sporta, preko ekologije, zdravlja i rada sa mladima.

Vanredno stanje tokom pandemije COVID-19 pokazalo nam je da volonteri mogu značajno da doprinesu smanjenju efekata katastrofa u lokalnoj zajednici. Volonteri su vrednost i snaga lokalne zajednice u koju treba kontinuirano ulagati i kreirati sistem koji će brzo i lako biti od podrške u svakoj situaciji.

Ovaj vodič mogu koristiti volonteri, profesionalci, koordinatori volontera i volonterskih programa ali i neko ko će tek ući u volontersku priču.

Vojislav Prkosovački, rukovodilac projekta
„Volontiraj bezbedno – uloga volontera u vanrednim situacijama“
Novosadski volonterski servis

VOLONTIRANJE

Šta zapravo predstavlja volontiranje i ko su volonteri?

„Volontiranje predstavlja jedan od osnova civilnog društva, afirmišući ono najplemenitije u čoveku – pacifizam, slobodu, jednake mogućnosti, bezbednost i pravdu za sve ljude. U eri globalizacije i neprestanih promena, svet postaje sve manji, međusobno zavisniji i kompleksniji. Volontiranje je način na koji se jačaju i čuvaju osnovne ljudske vrednosti: zajedništvo, briga i pomaganje; pruža mogućnost svakom pojedincu da postane i bude odgovoran član zajednice, da pomažući drugima uči i stiče vredna iskustva; mogu uspostaviti veze koje umanjuju razlike među ljudima, i kroz zajednički rad stvaraju uslovi za zajednički život.“¹

Ujedinjene nacije su 5. decembar proglasile za Međunarodni dan volontera, dok je 2001. godina bila proglašena za Međunarodnu godinu volontera.

Volonterski rad predstavlja svesno poklanjanje vremena i energije za dobrobit drugih ljudi i zajednice - pojedinaca, društva, okruženja. Volonter/ka može, bez ograničenja da bude svako - to su osobe koje po sopstvenom izboru i nahođenju, svesno i dobrovoljno pružaju direktnu neplaćenu uslugu jednoj ili više osoba sa kojima nisu u srodstvu.

Društvena i ekonomska korist od volonterskog rada je nesumnjiva. Volonteri su svuda prepoznati kao najvažniji resurs za sprovođenje društvenih promena. U Evropi, recimo, volontira više od 100 miliona ljudi, od toga u Poljskoj oko 18 % stanovništva, u Irskoj i Nemačkoj više od 33%. U Velikoj Britaniji, gde volontira 38% stanovništva, godišnja vrednost državnih prihoda od volonterskog rada dostiže čak 7,9%, ili, na jednu funtu uloženu u volonterski rad, u državnu kasu se vraćaju čak tri. Evropska Unija volonterskom radu posvećuje puno pažnje, naročito stvaranjem programa - **“European Solidarity Corps”** (Evropska inicijativa za solidarnost²) koji podstiče mobilnost mladih kroz učešće u volonterskim projektima širom Evrope. U okviru ovog programa mladima se daje mogućnost uključivanja u društvene promene, mogućnost za mobilnost, sticanje socijalnog i radnog iskustva, i posebno kao oblik svojevrsnog neformalnog učenja i (celoživotnog) obrazovanja.

Generalna skupština Ujedinjenih nacija je, takođe, zaključila da nijedan od Milenijumskih ciljeva razvoja ne može biti dostignut bez učešća volontera.

Iz navedenog se može steći utisak da one države koje podržavaju ideju volonterizma imaju višestruku dobit kako ekonomsku, kroz direktne uštede koje ostvaruju od volonterskog rada, posebno kroz zadovoljstvo stanovništva, korisnika i volontera – menjajući time svest i stavove svojih građana prema građanskom angažovanju i razvijajući međusobnu solidarnost i toleranciju poboljšavajući time kvalitet života u zajednici i doprinoseći razvoju stabilnosti samog društva.



¹“Univerzalna deklaracija o volonterizmu”, usvojena na XVI. svetskoj konferenciji Međunarodne asocijacije za volonterske aktivnosti (IAVE), održanoj u Amsterdamu, Holandija, 2001. godine.

²<https://erasmusplus.rs/mladi/evropska-inicijativa-za-solidarnost-mladi/>

Zašto volontiramo?

U psihologiji, svaka ljudska akcija je vođena podsvesnim motivima, koji mogu, ali i ne moraju biti praćeni svesnim motivima. Dakle, razumevanje šta leži u korenima nećijih određenih radnji ili nečinjenja, postaje glavni zadatak za trgovce, stručnjake za PR i marketing. Na ponašanje volontera utiče više faktora: spremnost da se pomogne, društvena podrška, integracija u organizaciju, angažovanje, organizaciona posvećenost, zadovoljstvo itd.

Motivacija kao kognitivna dimenzija ljudskog ponašanja je predmet istraživanja od 1900-ih. Prema Kembridž rečniku, motivacija je „potreba ili razlog da se nešto uradi“ i „entuzijazam da se nešto uradi“.

Ljudi volontiraju podstaknuti različitim stimulansima: spremnošću da pomognu drugima, angažovanju na cilju koji odgovara njihovom sistemu vrednosti, da optimizuju svoje slobodno vreme, spremnost za razvoj i lični rast, mogućnost da se izraze kroz dobrovoljne aktivnosti, da istraže nove mogućnosti karijere i drugo.

Istraživanja identifikuju šest opštih psiholoških funkcija koje povezuju volontiranje: Vrednosti, razumevanje, društvo, karijera, zaštita, osnaživanje. Navedene funkcije se povezuju sa konceptom koji se zove Inventar volonterskih funkcija (Volunteer Functions Inventory).

Vrednosti

Funkcija vrednosti omogućava pojedincima da izraze duboko držane vrednosti kao što su altruizam, solidarnost i humanot. Volonteri motivisani vrednostima se angažuju zbog želje da pruže podršku zajednici i osetljivim grupama.

Razumevanje

Funkcija razumevanja se odnosi na motivacije usmerene na sticanje i/ili unapređenje znanja, veština, iskustava itd. Volonteri motivisani funkcijom razumevanja takođe nastoje da istraže sopstvene snage i prošire svoje razumevanje uzroka, drugih volontera i organizacije.

Društvo

Društvena funkcija uključuje motivacije vezane za funkcije društvenog prilagođavanja i adaptacije. Volonteri se bave neplaćenim aktivnostima kao sredstvom za povećanje društvenih interakcija, jačanje postojećih odnosa.

Karijera

Funkcija karijere smatra motivaciju kao instrument za unapređenje znanja u specifičnoj oblasti koja se odnosi na profesionalni i akademski razvoj. Volonteri motivisani karijernom funkcijom smatraju volontiranje kao sredstvo za razvoj karijere.



Zaštita

Pojedinci motivisani zaštitnom funkcijom vide volonterski servis kao sredstvo za ublažavanje ličnih problema i „dobro bekstvo“ (Clari et al., 1998, str. 1520).

Oснаživanje

Volonteri motivisani funkcijom osnaživanja angažuju se u volontiranju kako bi se osećali važnijim i potrebnijim.

Volontiranje je moćno sredstvo za aktivaciju zajednice, jer podiže društvenu svest povezujući ljude na čisto ljudskom nivou. Volontiranje igra vitalnu ulogu u društvu jer:

- promovira socijalnu inkluziju
- podržava marginalizovanim društvenim grupama
- stvara građansko društvo
- gradi i obnavlja zajednicu

Volontiranje daje značajan doprinos globalnoj ekonomiji i ono je pokretač održivog razvoja jer podiže svest o pitanjima životne sredine. Volontiranje podstiče ljude da budu aktivni članovi svoje zajednice.



Koje su vrste volontiranja?

Zakon Republike Srbije pravi razliku između tri vrste volontiranja: dugoročno, kratkoročno i ad hoc volontiranje. Odredbe zakona primenjuju na dugoročno i kratkoročno volontiranje, ali ne i na „ad hoc“ volontiranje. To ne znači da ad hoc volontiranje nije predmet pravne regulative: na ovaj oblik volontiranja, kada je reč o odgovornosti organizatora volontiranja, shodno se primenjuju propisi kojima se uređuje javno okupljanje.

„Ad hoc“ volontiranje – volonterske aktivnosti koje se realizuju jednokratno i trajaju par sati u toku jednog dana. **„Ad hoc“ volontiranje je karakteristična za rešavanje trenutnih problema u lokalnoj zajednici i u vanrednim situacijama.**

Kratkoročno volontiranje – angažman koji ne podrazumeva kontinuitet.

Za razliku od dugoročnog volontiranja, u ovu grupu se ubrajaju ljudi koji su spremni da posvete tačno određeno, uglavnom kraće, vreme nekoj ideji ili programu, a uglavnom sa ciljem da njihovo lično učešće u volonterskim programima bude prepoznato i da po završetku datog perioda volontiranja nastavljaju dalje sopstvene aktivnosti u skladu sa trenutnim interesovanjima i željama.

Karakteristike koje ovaj vid volonterskog rada nosi su:

- posvećenost ideji ili programu, ali ne u meri u kojoj je to slučaj kod dugoročnog volontiranja
- uključenje volontera se uglavnom zasniva na regrutnim kampanjama organizatora volonterskih programa;
- očekivanje jasno definisanog opisa posla, sa naglašenim radnim vremenom i ukupnim trajanjem volonterskog rada;
- interesovanje samo za one poslove koje su u skladu sa ličnim željama i potrebama volontera.

Kratkoročno volontiranje je karakteristično za rad civilnog sektora, mada ga ima i u drugim oblastima društva, ali ne u tolikoj meri.

Dobar primer kratkoročnog volontiranja je program **međunarodnih volonterskih kampova**. **Volonterski radni kamp je jedinstven oblik međunarodnog volonterskog angažmana u trajanju od jedne do tri nedelje, predviđen za sve ljude dobre volje, bez obzira na njihovu stručnost.**

Volonterski kampovi se realizuju u velikom broju različitih tema a neke od njih su: ekologija, arheologija, socijalna pitanja, umetnost, kampovi rekonstrukcije i renoviranja, mirovni kampovi, teme poljoprivrede, istorije, kulturnog nasleđa i druge.

Rezultat svakog radnog kampa je od javnog interesa i pri osmišljavanju ideje za kampa uvek se kreće od potrebe lokalne zajednice za međunarodnim volonterima, a ne od potrebe međunarodnih volontera za zanimljivim programom u određenoj zemlji (ovo drugo jeosnova volonturizma, što nikako ne treba mešati sa radnim kampovima).

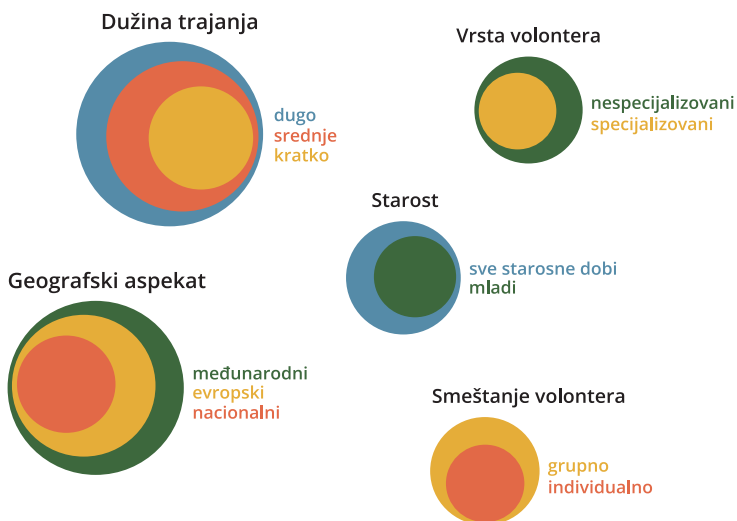
Radni deo kampa je izuzetno važan, ali podjednako je važan edukativni proces volontera i svih drugih uključenih strana, najpre lokalne zajednice, na kojoj ostaje da nastavi rad započet od strane međunarodnih volontera tokom kampa.

Dugoročno volontiranje – traje duže od 10h nedeljno, najmanje tri meseca u kontinuitetu.

Ova grupa volontera predstavlja ljude koji posvećuju svoje vreme, znanje i iskustvo nekoj ideji ili programu na duži vremenski period. U ovu grupu se obično ubrajaju ljudi koji su posvećeni ciljnoj grupi volonterskog programa, bilo iz privatnih ili humanih razloga. Bitne karakteristike koje ovaj vid volonterskog rada nosi su:

- posvećenost ideji ili korisničkoj grupi programa;
- uključenje volontera se uglavnom zasniva na ličnoj inicijativi pojedinaca da budu deo programa;
- spremnost da se obavlja većina poslova koji doprinose realizaciji ideje a nisu direktan razlog za njihovo uključenje u volonterski program;
- potreba za prepoznavanjem volonterskog rada i mogućnost za povećanje kako ličnog, tako i programskog učešća u razvoju društva.

Aspekti volontiranja



Mogućnosti za volontiranje na međunarodnom, nacionalnom i lokalnom nivou

Postoji mnogo različitih volonterskih programa³ u svetu, koji otvaraju mogućnost za volontiranje u svim krajevima planete, i pokrivaju praktično sve oblasti/sfere društvenog života u okviru 5 osnovnih kategorija:

1. Zaštita životne sredine
2. Pomoć životinjskom carstvu
3. Socijalne teme
4. Zdravstvena zaštita
5. Sport i kvalitetno provođenje slobodnog vremena

Godišnje se u svetu organizuje skoro **2500 međunarodnih volonterskih radnih kampova**. Organizuju ga nacionalni volonterski servisi u saradnji sa lokalnim domaćinima kampova: nevladinim organizacijama, javnim preduzećima i ustanovama, opštinama, privatnim preduzetnicima ili grupama građana zainteresovanim da učine nešto pozitivno za svoju sredinu. Volonterski radni kamp je jedinstven oblik volonterskog rada i kao prvi oblik organizovanog međunarodnog volonterskog servisa postoji još od kraja Prvog svetskog rata (1920.) kada se grupa ljudi iz različitih zemalja okupila u Francuskoj i odlučila da urade nešto čime bi sanirali užasne posledice rata, ali, u isto vreme, da utiču na otklanjanje pravih razloga konflikta.

Radeći zajedno, rame uz rame, na zadatku od zajedničkog interesa, živeći, hraneći se i odmarajući zajedno, ljudi zaista mogu da razumeju onog drugog i nauče nešto od njega, na način koji nijedna druga aktivnost osim međunarodnog volonterskog radnog kampa ne može da pruži.

Volonterski rad u našoj kulturi istorijski vezujemo za dobrotvoran rad, udruženja za pomoć, aktiviste Crvenog krsta, pomoć u nesrećama i situacijama prirodnih nepogoda, kao i za koncept radnih akcija iz posleratne obnove Jugoslavije.

Kada su međunarodni volonterski radni kampovi u pitanju, u mnogome su slični radnim akcijama, koje su se organizovale širom SFR Jugoslavije, ali imaju i suštinske razlike. Pre svega, oba se odnose na rad od javnog interesa, druženje ljudi, najčešće mladih iz različitih krajeva sveta i/ili regiona, razvijanje prijateljstva, mira i interkulturalnog razumevanja i dijaloga. Jedna od osnovnih razlika je što su radni kampovi lokalne inicijative, najčešće u organizaciji civilnog društva, i deo međunarodnog volonterskog pokreta, dok su radne akcije bile veliki nacionalni

Prava i obaveze u volontiranju

Iako volonterski rad nije plaćen, ne podrazumeva se da je i u potpunosti besplatan. Adekvatno organizovani volonterski servisi/akcije će u potpunosti podržati PRAVA I OBAVEZE volontera.



³Organizacija Pokret gorana Vojvodine, Sremski Karlovići, je članica međunarodnih mreža za razmenu volontera na „Međunarodnim volonterskim kampovima“ (MVK), i već 18 godina aktivno pruža servise – organizovanja MVK u našoj zemlji, ali i slanje volontera iz Srbije na neke od kampova koji se organizuju bilo gde na planeti zemlji.

PRAVA

Ne sme biti opterećen poslom koji ne zna ili nije dužan ili ne želi da radi

•
Uvek može da kaže "ne" ili "dosta"

•
Ograničeno radno vreme

•
Pravo na volonterski dodatak

•
Prepoznavanje i priznavanje volonterskog rada

•
Ispunjavanje osnovnih radnih uslova i bezbednosti

•
Da bude pripremljen, obavešten, konsultovan

•
Da bude poštovan i nediskriminisan

•
Da uči i da uvek ima podršku tokom volontiranja

OBAVEZE

Obavezan je da nema finansijsku korist

•
Da se pridržava "ugovora o radu" (dogovora) i pravila organizacije

•
Ako se prihvati nečeg, da to ispoštuje i uradi do kraja

•
Da bude otvorenog uma

•
Da bude tolerantan

•
Da zatraži potrebnu podršku i pomoć

•
Da uživa

VOLONTERSKI MENADŽMENT

Pre početka rada sa volonterima i njihovog uključivanja u organizaciju, potrebno je steći znanje i iskustvo u upravljanju volonterima i volonterskim aktivnostima. Veoma pojednostavljeno objašnjenje volonterskog menadžmenta je da se on odnosi na način rada sa volonterima i vođenje različitih aktivnosti u koje su volonteri uključeni. To zahteva veoma složen skup veština i kompetencija i duboko poznavanje načina na koji funkcioniše formalno volontiranje da bi se znalo kako i kada ih primeniti u praksi. Kada se upravlja volonterskim programima ili projektima, obično postoji 8 faza kroz koje organizacije prolaze, a koje su poznate kao ciklus upravljanja volonterima. Faze ciklusa upućuju na razmišljanje i planiranje volonterskog angažmana unutar svoje organizacije, što znači da se analizira zašto bi organizacija uopšte želela da uključi volontere, kakvu vrstu angažmana traži i kada/koliko često, odlučujući ko će raditi sa volonterima, mentorirati ih i koordinirati, šta i kako će se ocenjivati i kako će organizacija prepoznati i nagraditi trud i dostignuća volontera. Ako organizacija kreira volonterski program ili projekat po prvi put, a njeno osoblje ima malo ili nimalo iskustva u upravljanju volonterima, preporučujemo organizacijama da svoje osoblje adekvatno edukuju i prođu obuke za volonterski menadžmentu.

Volonterski menadžment obuhvata:

1. Analizu potreba i planiranje volonterskih programa
2. Sastavljanje opisa volonterskih pozicija
3. Promociju i oglašavanje volonterskih programa
4. Odabir i usklađivanje volontera i volonterskih pozicija
5. Orijentaciju i obuke
6. Superviziju i podršku volonterima
7. Evaluaciju volonterskih programa
8. Priznavanje volonterskog zalaganja i nagrađivanje volontera

Navedeni elementi volonterskog menadžmenta su univerzalnog karaktera i mogu se primenjivati u bilo kojem sektoru delovanja volontera. Svakom od društvenog sektora se može posebno pristupiti, sagledati njegove specifičnosti i time dodatno pojasniti kontekst volontiranja u lokalnoj zajednici.

Volonteri su deo lokalne zajednice i sastavni deo svakog društva. Tako je i u kriznim situacijama. Dobrom razradom, primenom i vežbom svih koraka volonterskog menadžmenta u prednosti smou odnosu na potencijalne katastrofe.

1. Prvi korak pri uspostavljanju volonterskog programa unutar organizacije ili zajednice jeste analiza potreba i planiranje volonterskih programa.

Kada neko dobije briljantnu ideju da bi organizacija trebalo da razmisli o uključivanju volontera u svoje aktivnosti, prva stvar koju treba da uradi je da organizuje sastanak tima i pita osoblje da li i zašto misle da organizacija treba da uradi upravo to.

Rezultat ovog planiranja bi trebao da donese odgovore na sledeća pitanja:

- Šta je cilj volonterskog angažmana?
- Gde se održava volontiranje?
- U kom vremenskom periodu?
- Kakvu podršku mogu dati volonteri?
- Ko će biti koordinator volontera?
- Da li su nam potrebne finansije i materijali za rad sa volonterima?
- Da li nam je potrebna dodatna obuka za rad sa volonterima?

2. Drugi korak je sastavljanje opisa volonterskih programa i pozicija

Volonterski program je skica ili pisani okvir za angažovanje volontera. Volonterska pozicija je mesto na kojem će volonter biti angažovan.

Dobrom analizom i planiranjem volonterskog programa obezbeđujemo dobre rezultate i održivost.

Opis volonterske pozicije nam odgovara na pitanja:

- Koji je okvir volonterskog programa?
- Koliko volontera je potrebno angažovati?
- Koliko vremena će volonteri biti angažovani?
- Koje znanje i veštine su potrebne da volonteri mogu da obave volontiranje?

Opis volonterske pozicije sadrži:

Naslov pozicije – ID volonterskog mesta

Naslov pozicije volonteru omogućava osećaj identiteta.

Mesto angažmana

Gde će volonter biti angažovan?

adresa, grad, lokacija.

Vreme angažmana

Kada i koliko dugo će volonter biti angažovan?

datum, vremenski okvir, smene.

Svrha

objašnjava ciljeve i svrhu volonterske pozicije. Koja je svrha angažovanja volontera? To je najvažniji deo opisa volonterskog angažmana.

KAKO?

Odgovornosti i dužnosti

Pojedinačne i jasno definisane aktivnosti koje treba obaviti kako bi se postigli prethodno definisani ciljevi.

Kompetencije

Jasan i sažet profil poželjnog volontera koji uključuje tražene veštine, stavove, iskustva, znanja i lične karakteristike.

Dobrobit

Ističe ono što će volonter ostvariti tokom i/ili nakon angažovanja na poziciji.

Supervizor i/ili mentor volontera i njihovi kontakti

Ove informacije treba da pomognu potencijalnom volonteru da razume s kim bi u organizaciji trebalo da sarađuje, kao i koga i kako treba da obaveštava o svemu što ima veze sa voloterskim angažmanom.

Način prijave

Link, veb-sajt, mejl ili drugi način prijave

3. Treći korak je promocija i oglašavanje volonterskih programa.

Pozivna poruka je posebno kreirana poruka koja se šalje ka potencijalnim volonterima i odgovara na pitanja:

- **KO** realizuje program?
- **ŠTA** bi trebalo da se radi? **ŠTA** se od volontera očekuje?
- **GDE** se realizuje program?
- **KADA** se realizuje program?
- **ZAŠTO** se realizuje taj program – koji je njegov cilj?
- **KAKO** se prijaviti.

Primer:

Novosadski >olonterski servis 

REGISTRACIJA PRIJAVA

HOME VOLONTERSKE PONUDE ORGANIZACIJE BLOG O NAMA

DETALJI PONUDE



Podrška deci u učenju

Ukupno potrebno volontera : 5

Prijavi se

Slika

Prilog 1

Prilog 2

Pozicija

Karakteristike

Video

Ekumenska humanitarna organizacija vas poziva da se priključite projektu „Terenski rad sa decom koja su u riziku da budu uključena u život i/ili rad na ulici“ koji se implementira od 2009. godine.

Više informacija o projektu sadržano je u prilogu poziva.

EHO pruža:

- dugoročni program volontiranja minimum 6 meseci;
- organizaciju projektnih aktivnosti i volonterskog angažmana u skladu sa Zakonom o volontiranju ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010), koja uključuje i sklapanje Ugovora o volontiranju;
- učešće i organizacija kreativno-edukativnih aktivnosti sa decom osnovnoškolskog uzrasta;
- učešće i organizaciju aktivnosti u okviru podstandardnih naselja na teritoriji grada Novog Sada;
- profesionalne treninge;

Od volontera se očekuje:

- spremnost i motivacija da budu deo programa minimum 6 meseci;
- poštovanje principa volontizma;

Dodatna informacija:

- U program organizacije i vođenja volontera je uključeno 2 osobe, na pozicijama koordinator projekta i supervisor volontera, a sa ciljem profesionalnog vođenja volontera.

Svi zainteresovani mogu svoje prijave sadržaja obrazovnog profila i motivacije za volotranje poslati na imeji adresu: vedrana@ehons.org najkasnije do 25.11.2022.

Novosadski volonterski servis

Kontakt



Budite u kontaktu



Korisnički kutak

Prijava

Registracija

Uslovi i pravila



Aktivirajte Windows

4. Četvrti korak odabir i usklađivanje volontera i volonterskih pozicija

Vrlo je važno da volonterska pozicija pronađe volontera, odnosno da volonter pronađe svoju poziciju. To je momenat koji obezbeđuje ili sputava uspeh volonterskog angažmana.

Najzastupljeniji vid odabira, odnosno kako da pomognemo da se volonter i pozicija pronađu je intervju ili usmereni razgovor.

Intervju je razgovor na obostranu korist i zadovoljstvo.

Izbor odgovarajućeg profila volontera predstavlja veliki izazov za organizaciju, pa je neophodno jasno definisati potrebe za određenim pozicijama, kao i same profile koji se traže pre dolaska zainteresovanih.

5. Peti korak su orijentacija i obuke

Orijentacija je prvi susret volontera i organizacije. Može da označava i pripremni period za volontera kada mu se planski, organizovano i sistematično daju sve informacije o organizaciji i predviđenim aktivnostima.

Obuka je proces sticanja informacija, znanja i veština koje volonteru mogu da pomognu u obavljanju njegovih obaveza.

Tokom orijentacijske sesije, volonteri imaju priliku da se upoznaju sa osobljem organizacije i obrnuto, kao i sa administrativnim procedurama, kao što su potpisivanje volonterskog ugovora/sporazuma, osiguranje itd., a često dobijaju i volonterski komplet (volonterski značka, uniforma, priručnik za volontere itd.).

Pogodno je organizovati zajednički sastanak zaposlenih sa novim volonterima. Važno je započeti volonterski angažman sa zadovoljstvom, sa osećanjem dobrodošlice i pripadnosti organizaciji ili instituciji.

Volonterska obuka se razlikuje od orijentacije jer priprema volontere za njihovu jedinstvenu ulogu i daje specifične detalje o njoj. Tokom obuke, volonteri se često susreću sa svojim mentorima koji će ih nadgledati tokom angažmana i dobijaju pristup alatima i resursima potrebnim za obavljanje njihove uloge.

Pored toga, volonteri se takođe mogu obučiti o temama kao što su prva pomoć, zaštita itd., za koje se mogu angažovati spoljni stručnjaci (npr. Crveni krst ili policija).

6. Šeti korak je supervizija - praćanje rada i podrška volonterima

Podršku volonterima možeme sprovesti na dva naćina – direktnim angažmanom mentora i supervizora volonterskih aktivnosti ili kroz posebne obuke.

Supervizija osigurava da volonteri, aktivisti i koordinatori slede ciljeve, vrednosti i procedure organizacije, projekta i volonterskog programa. Supervizija je proces redovnog preispitivanja potreba volontera i zaposlenih i rezultira predlozima mogućih promena u procedurama upravljanja, volonterskim aktivnostima i prikladnim opisima radnih mesta.

Tokom početnog perioda volontiranja, supervizor usmerava volontera, proverava da li dobro shvata dodeljene zadatke, ali i pita za mišljenje i podstiče kreativno razmišljanje o poslu koji obavlja.

U kasnijem periodu, kada se volonter poveže sa organizacijom i projektom, od strane supervizora je potrebno manje usmeravanja, a više podrške i podučavanja.

7. Sedmi korak je evaluacija volonterskih programa

Praćenje i vrednovanje volonterskog programa bi trebalo da bude unapred planirano i da prati volontiranje. U tok evaluacije potrebno je uključiti organizatore, volontere i korisnike volonterskih aktivnosti. Na ovaj naćin sve tri strane aktivno učestvuju u dostizanju višeg i kvalitetnijeg nivoa uključivanja volontera.

Angažman volontera moguće je pratiti i vrednovati putem:

- potvrde o volontiranju;
- pasoša kompetencija - kao mehanizma za praćenje usavršavanja;
- portfolija;
- volonterske knjižice;
- živim sastancima sve tri strane;
- elektronskim evaluacijskim upitnicima;
- kreiranjem onlajn forme koja će imati funkciju volonterske knjižice.

8. Osmi, poslednji (najvažniji) korak je priznavanje volonterskog zalaganja i nagrađivanje volontera

Volonteri koji dobijaju redovnu povratnu informaciju sigurni su u kvalitet realizacije i nemaju dilemu da li je nekom stalo do njihovog truda. Tako je volonterima jasno koliko je njihov angažman cenjen. Bilo koji oblik nagrađivanja je uvek dobrodošao.

10 Zlatnih pravila rada sa volonterima

Rad sa volonterima je uvek dvosmeran proces u kome i organizatori i volonteri treba da budu zadovoljni i motivisani. Slede preporuke za koordinatore i mentore volontera prilikom vođenja volontera:

1. Pozdravite volontere! Vodite računa ko je i kada došao. Zapišite to u svoju evidenciju.

2. Imajte poštovanja prema volonterima. Volonteri su tu da pruže podršku i da se osele korisnim. Učinite sve što možete da stvorite pozitivno iskustvo. Uverite se da se vi i vaš tim prema njima odnosite s poštovanjem.

3. Upoznajte ih sa mestom volontiranja. Gde volonteri mogu bezbedno da čuvaju svoje stvari? Gde se volontiranje dešava? Gde su toaleti i izlazi za evakuaciju?

4. Objasni i pokaži! Uverite se da svako razume svoj zadatak – pokažite na primeru kako očekujete da se stvari urade. Kome mogu da se obrate ako nešto krene naopako? Kako komuniciramo?

5. Pratite i dajte podršku! Redovno obilazite volontere, proveravajte kako su i pokažite da cenite njihovu podršku. Oni su tu za vas, budite tu za njih!

6. Pojasni i popravi! Ako neko ne radi svoj zadatak kako je dogovoreno ili se ponaša na neprikladan način, pokušajte da mirnim putem rešite situaciju na licu mesta.

7. Ako je situacija eskalirala zbog neprikladnog ponašanja volontera i razgovor sa volonterom ništa ne promeni, zamolite ga da napusti volontersku lokaciju. Detaljnije se pozabavite situacijom kada se događaj završi. Bezbednost svih neka bude na prvom mestu.

8. Pozdravite se! Svaki zadatak ima svoj kraj. Kada se to dogodi, obavezno pozdravite volontere i zahvalite im se.

9. Proslavite rad! Kada sve prođe, pripremite male nagrade (npr. grupnu fotografiju, karte za događaje) i/ili organizujte proslavu kako biste ojačali veze među svima koji su uključeni u događaj.

10. Proceniti, oceniti! Prikupite povratne informacije od volontera i analizirajte ih. Ovo će vam pomoći da se bolje pripremite za buduće volonterske aktivnosti.

Bezbednost na prvom mestu! Važno je obezbediti uslove i bezbedno okruženje za volontere. Ako postoji zadatak koji je rizičan ili se ne može garantovati bezbednost volontera, obezbedite osiguranje i uverite se da volonter razume i prihvata rizike.

Naziv volonterske pozicije

Dan mladih

Broj volontera koji su potrebni

12

Organizator volontiranja

OPENS

Mesto volonterskog angažmana

Kreativni distrikt,
Bulevar Despota Stefana 5

Trajanje angažmana - format

12.08.2022.

U smenama:
10:00 - 16:00
16:00 - 21:00

Precizna podela po smenama će biti definisana na pripremnom sastanku.

Uzrast volontera

15 - 30

Cilj/svrha volonterskog angažmana

Volonteri će biti podrška obeležavanju međunarodnog Dana mladih čija je svrha da skrene pažnju na probleme, kulturna i pravna pitanja mladih.

Datum obeležavanja ovog praznika određen je Rezolucijom 54/120 Generalne skupštine Organizacije ujedinjenih nacija, a prema preporuci sa Svetske konferencije ministara zaduženih za omladinu održane od 8. do 12. Avgusta 1998. godine u Lisabonu.

Dan je zaišljen kao prilika da se skrene pažnja na pitanja mladih širom sveta. Koncerti, radionice, kulturne manifestacije i skupovi koje organizuju državne vlasti i omladinske organizacije održavaju se širom sveta u čast ovog dana.

Opis volonterskih aktivnosti
- dužnosti i odgovornosti

Volonterska pozicije se ogleda u pripremi prostora, protokolu, informisanju i orijentaciji gostiju manifestacije.

Precizan opis aktivnosti će biti predstavljen an pripremnom sastanku

Potrebne kvalifikacije
(veštine i znanja)

Komunikativnost, prijatnost, snalažljivost, kreativnost, posvećenost, svest o značaju omladinskog centra za mlade

Očekivani rezultati
volonterskog angažmana

Sticanje novih znanja, veština, informisanost o radu omladinskog centra, uspešna realizacija događaja, dobra zabava u muzičkom delu.

Supervizor – kontakt osoba

Koordinator projekta

Šta volonteri dobijaju?

- Pripremni sastanak
- Nova iskustva i veštine
- Osveženje tokom volontiranja
- Mentorsku podršku
- Potvrdu o volontiranju

Prijave

Poziv je otvoren do srede
10.08.2022. do 12:00 na linku:

<https://www.nvs.rs/ponuda-pozivzavolontere-danmladih>

Svi izrazi koji se koriste u ovom dokumentu u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

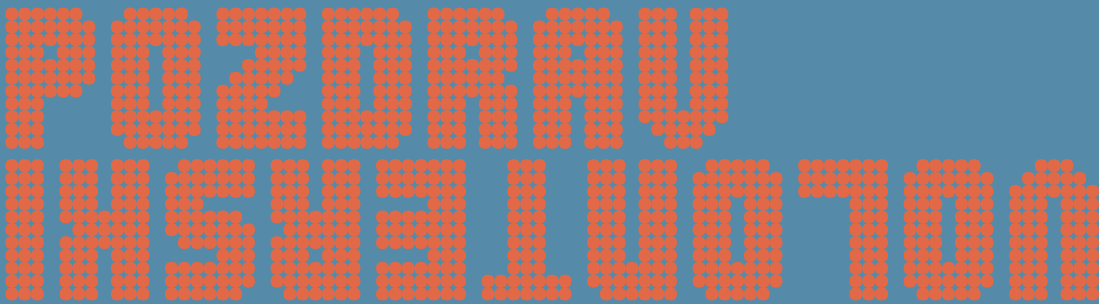
Rad sa volonterima

Tokom rada sa volonterima ćete nailaziti na razne prepreke i probleme. Rad sa volonterima možda nije jednostavan, iz mnogo razloga ali imajte na umu da su to pojedinci koji su svoje vreme odvojili i nesebično dali u podršci drugima. Trudite da vreme koje su proveli sa vama bude svrsishodno i u dobroj atmosferi.

Priručnik ne odgovara na sva pitanja ali je odlična smernica za bolji rad sa volonterima u mirnodopskim i vanrednim situacijama.

Priručnik ne odgovara na sva pitanja ali je odlična smernica za bolji rad sa volonterima u mirnodopskim i vanrednim situacijama.

Tokom rada sa volonterima ćete nailaziti na razne prepreke i probleme. Rad sa volonterima možda nije jednostavan, iz mnogo razloga ali imajte na umu da su to pojedinci koji su svoje vreme odvojili i nesebično dali u podršci drugima. Trudite da vreme koje su proveli sa vama bude svrsishodno i u dobroj atmosferi.



KRIZNI VOLONTERSKI MENADŽMENT

Republika Srbija ima dugu istoriju volonterskog aktivizma tokom vanrednih situacija, počevši sa ratovima na ovim prostorima zatim prirodne katastrofe u vidu poplava, zemljotresa i epidemija koje su pogađale našu zemlju.

Šta ovo znači za vaš volonterski program? Ukratko, znači da vaš volonterski program može postati važan za vašu zajednicu ukoliko ga vi tako i razvijete. Ljudi u Srbiji sve više se uključuju u volonterske aktivnosti. Potrebno je da razvijamo programe koji usklađuju volonterske veštine sa potrebama vaše organizacije, tako da obe uključene strane kako volonter tako i vaša organizacija ostvaruju svoje ciljeve.

U ovom poglavlju naučićete da:

- Definišite pojam volontera i volonterske organizacije i prepoznate razlike između ova dva pojma.
- Navedete tri prednosti uključivanja volontera u vaš program upravljanja vanrednim situacijama
- Identifikujete tri najveća izazova sa kojima se suočavate u razvoju volonterskog programa.
- Odredite da li su potrebe vaše lokalne zajednice najbolje zadovoljene tako što ćete razviti a volonterski program ili ćete imati potrebe da koordinirate sa drugim volonterskim organizacijama u vašoj okolini.

Volonteri i volonterske organizacije?

Počecemo sa definisanjem pojmova. Iako verovatno imate generalno shvatanje pojma volontera iz prethodnih poglavlja kao neplaćenog radnika, za potrebe ovog poglavlja naravno koristiceemo opštu definiciju:

Volonter je pojedinac koji sopstvenom voljom (dobrovoljno), individualno ili organizovano, pruža svoje usluge onima kojima su neophodne, bez materijalne nadoknade koja prevazilazi troškove pružanja usluga.

Ljudi volontiraju iz više razloga, uključujući želju da:

- Oduže se zajednici
- Doprinesu svojim sposobnostima
- Razviju nove veštine
- Vide da je misija obavljena.
- Povežu se sa ljudima

Razlozi zbog kojih ljudi volontiraju su raznoliki kao i tip ljudi koji volontiraju. Možda je dobro mesto za početak posmatrati tipove volontera.

Tipovi volontera



Volonterska organizacija je organizacija osnovana sa ciljem da pruži odgovor u vanrednim situacijama u lokalnoj zajednici kroz korišćenje obučених volontera. Primeri volonterskih organizacija su: Jedinice civilne zaštite, Crveni krst, Gorska služba spasavanja, Novosadki volonterski servis, Izviđači, Planinarska društva i mnoge druge organizacije.

Neke od ovih organizacija imaju pomoćnu ulogu Jedinicama lokalne samouprave tokom vanrednih situacija, a neke su i članice lokalnog Štaba za vanredne situacije.

Uz sve potencijalne izvore volontera i volonterskih usluga koji su dostupni, kako odlučiti šta je najbolje za vašu organizaciju? Ostatak poglavlja će se fokusirati na pravi izbor vaše lokalne volonterske organizacije.

Kreiranje volonterskog programa naspram koordinacije sa volonterskim organizacijam

Jedna od prvih odluka koje koordinatori volontera moraju doneti je, da li da razvijaju svoje programe volontera unutar njihove organizacije ili da koordiniraju sa drugim volonterskim organizacijama koje već postoje u njihovoj lokalnoj zajednici.

Da biste doneli ovu odluku, važno je uzeti u obzir pozitivne i negativne aspekte volonterskog angažovanja. Poznavanje pozitivnih faktora će vam pomoći da zatražite podršku u vašoj lokalnoj zajednici i iznesite argumente donosiocima odluka za eventualno finansiranje vašeg volonterskog programa. Svest o negativnim faktorima za organizovanje volonterskog programa vam može pomoći da ublažite neke, kroz adekvatno planiranje i realno sagledavanje situacije na lokalnu. Štaviše, ako pozitivni aspekti ne nadmašuju negativne u vašoj situaciji na lokalnu, odluka da ne razvijate ili nastavite sa razvijanjem volonterskog programa vaše organizacije za delovanje u vanrednim situacijama će biti očigledna. Pa hajde da ispitamo izazove i prednosti rada sa volonterima u vanrednim situacijama.

Uključivanje volontera – Prednosti i izazovi

Razmislite o nekim prednostima koje ste ostvarili u radu sa volonterima. Volonteri nude mnogo više tokom reagovanja u vanrednim situacijama od besplatne radne snage.

Zapravo, koristi od uključivanja volontera su brojne:

- Pružanje usluga do krajnjih korisnika uz pomoć volontera je znatno isplativije.
- Imaćete pristup širem spektru stručnosti i iskustva zahvaljujući profesionalnim volonterima.
- Povećaćete efikasnost zaposlenih u organizaciji tako što ćete im omogućiti da fokusiraju svoje napore tamo gde su najpotrebniji ili pružanjem dodatnih usluga
- Omogućićete obavljanje tekućih poslova organizacije ili čak poboljšanje koje bi u suprotnom bilo nemoguće zbog prioriteta tokom trajanja vanredne situacije.
- Omogućite vašoj organizaciji da pokrene programe u oblastima u kojima plaćenom osoblju nedostaje stručnost.
- Delujte kao veza sa zajednicom kako biste dobili podršku za programe.
- Možete imati direktnu povezanost sa privatnim resursima u zajednici (uključeni volonteri mogu poznavati nekoga ko može podržati vaš program ili usluge, kako novčano tako i u robi)
- Olakšavate povezanost između drugih organizacija.
Povećavanje svesti javnosti i veću vidljivost organizacije

Pored mnogih prednosti uključivanja volontera, postoje i mnogi izazovi koje njihovo angažovanje nosi – neki stvarni, a neki su predrasude koje možemo očekivati u rada sa volonterima.

- Obuka i nadzor volontera oduzimaju dosta vremena.
- Volonteri se ne zadržavaju u organizaciji, pa se vreme utrošeno na edukaciju volontera može smatrati izgubljenim
- Tehnički kompetentni ljudi ne volontiraju.
- Volonteri ugrožavaju zaposlene jer se takmiče sa njima.
- Volonteri snižavaju profesionalne standarde.
- Volonteri postaju „teritorijalni“ i pokušavaju da preuzmu koordinaciju.
- Računi će se povećati zbog potrebnog osiguranja volontera.
- Volonteri nisu dostupni tokom radnog vremena.
- Angažovanje volontera smanjuje mogućnost za dodatno finansiranje ili nova zaposlenja.

Imajte na umu da su obuka i nadzor stvarni izazov koji je svojstven kako za volontere tako i za zaposlene u organizaciji. Mnogi od ovih izazova se često svode na pogrešne percepcije obe strane ili su rezultat lošeg planiranja i rukovođenja volontera.

Uobičajene žalbe volontera i zaposlenih prikazane su u daljem tekstu. Dok ih čitate, razmislite o tome šta zapravo predstavlja izazov, a šta je rezultat lošeg upravljanja.

Žalbe volontera

Uvek mi se govori šta da radim, ali nikad me ne pitaju da učestvujem u planiranju rada.

●
Zaposleni dobija ili preuzima zasluge za moje dobre ideje.

●
Niko ne kaže: „Hvala“.

●
Čini se da uvek dobijam „grub posao“.

●
Nikada ne dobijam povratne informacije o svom radu.

●
Zaposleno osoblje uvek ima prednost u slučaju nesuglasica.

●
Zar ne mogu da imam zvanje osim „Volonter?“

Žalbe zaposlenih

Volonteri će preuzeti poslove zaposlenih.

●
Volonteri će loše obaviti posao, a ja ću biti okrivljen i preuzeti odgovornost i morati da sređujem nered.

●
Volonteri će obaviti odličan posao, a ja ću izgledati neefektivan.

●
Volonteri su amateri.

●
Volonteri tračare, nemaju razumevanja za poverljivost.

●
Volonteri nisu pouzdani.

●
Volonteri smanjuju profesionalne standarde.

●
Volonteri dobijaju sve zasluge.

Kada sagledamo žalbe volontera i osoblja, primećujemo da sve može biti ublaženo efikasnim planiranjem i rukovođenjem. Na primer, jedna od uobičajenih tema je mentalitet „mi protiv njih“ između zaposlenih i volontera.

Saznanje da ovaj potencijalni problem može postojati omogućava vam da se aktivno pozabavite ovim problemom:

- **Odnosite se prema volonterima sa poštovanjem.** Zapamtite da ljudi volontiraju iz raznih razloga, ali nijedan od njih ne uključuje loš tretman. Prepoznajte sve što volonteri mogu da pruže i tretirajte ih sa poštovanjem koje zaslužuju.
- **Organizujte tim-bilding aktivnosti sa volonterima i osobljem.** Sve organizacije rade bolje kada njihovo osoblje radi zajedno. Sprovođenjem jednostavnih aktivnosti, radionica i diskusija smanjiće razlike i naglasiti važnost rada ka zajedničkom cilju u korist zaposlenih i volontera i poboljšati funkcionisanje tokom koordinacije u vanrednim situacijama.
- **Smanjenje svesti zaposlenih da su volonteri pretnja** za zaposlene tako što ćete predstaviti prednosti koje volonteri pružaju njima kao i vašoj organizaciji. Dobro koordinisani, volonteri će olakšati posao plaćenom osoblju tako što će im dozvoliti da se fokusiraju na delove svog posla koje samo oni mogu da urade.

Vanredne situacije i katastrofe ne utiču samo na pogođene ljude, već i na ljude koje direktno rade sa njima. Kod volontera se mogu razviti razne emocije tokom pomaganja ljudima koje je zadesila nesreća. Teško je ostati apatičan pogotovo volonterima čiji su članovi porodice takođe pogođeni nesrećom, zbog toga je komunikacija sa svim uključenim volonterima ključna.

Ukoliko Vam se tokom nesreća prijave volonteri profesionalci koji su psiholozi angažujte ih za razgovore sa volonterima koji su pogođeni krizom, svakako je bolje podeliti svoje strahove i brige sa nekim ko je stručan. Svaki čovek je pojedinac za sebe i raličito doživljava određene situacije, podrška je neophodna čak i pomagačima.

Mnogi uočeni problemi oko angažovanja volontera su zapravo pogrešne percepcije i rezultat lošeg planiranja ili rukovođenja. Kroz **Sedam koraka pripreme volonterskih programa za delovanje u kriznim situacijama** predstavićemo još jedan način kako efikasno možemo da delujemo u problemskim situacijama.

7 koraka pripreme volonterskih programa za delovanje u kriznim situacijama

1. Razumeti pretnje
2. Održati sastanak sa partnerima i volonterima
3. Definisati resurse
4. Formirati krizni tim i voditelje
5. Obezbediti obuku
6. Obezbediti zalihe i pribor
7. Planirati i vežbati plan

1. Potrebno je usvojiti znanja o tome šta su pretnje (katastrofe), kako se definišu, kako se dešavaju, čemu je izložena naša teritorija (grad, region, zemlja), koji zakoni, strategije, akcinioni planovi i drugi akti ih definišu.

Na ovaj način ćemo uspeti da se pripremimo i adekvatno pružimo odgovor na nesreće koje se mogu desiti na teritoriji na kojoj živimo sa ciljem smanjenja i ublažavanja posledica po zdravlje i živote ljudi tokom nesreća.

2. Uspostaviti komunikaciju i saradnju sa organizacijama i institucijama čija je osnovna delatnost bezbednost – policija, vojska, sektor za vanredne situacije, vatrogasci, lokalna samouprava konsultovati lokalne uredbe za zaštitu i krizni štab. Saradnja sa Štabom za vanredne situacije na lokalnu je ključna kako bi imali adekvatne informacije o merama koje je potrebno preduzeti, kao i mesta gde je pomoć najpotrebnija. Uspostaviti komunikaciju sa rukovodiocima Štaba za vanredne situacije, predstaviti svoje kapacitete i sposobnosti koje vaša organizacija ima kako bi volonteri mogli da daju adekvatan odgovor na poverene zadatke.

3. Definisati resurse partnera – udruženja koja imaju volontere i druge materijalne kapacitete koje mogu da se koriste u slučaju vanrednih situacija. Takođe, kreirati bazu podataka volontera koji mogu biti na raspolaganju tokom aktivnosti, njihova znanja, veštine, obuke koje su prošli i sl. Saradnju sa ovim organizacijama svakako je neophodno započeti kako bi uvideli prednosti koje ove organizacije imaju ali i nedostatke koje njihovo angažovanje ima.

4. Obezbediti obuku za volontere i koordinatore - katastrofe, uloga volontera, potrage i spasavanje, prva pomoć, zakonski okvir, nacionalne strategije, drugi akti, snage i subjekti sistema smanjenja rizika od katastrofa, praktične vežbe. Volonteri koji su više zainteresovani za ovu oblast se mogu dalje obučavati u saradnji sa sektorom za vanredne situacije, Crvenim krstom, Gorskom službom spasavanja i drugim orgnaizacijama.

5. Formirati krizni tim sastavljen od grupe volontera koji će biti na raspolaganju u najkraćem vremenskom periodu od prve informacije o katastrofi i utvrditi načine komunikacije. Krizni tim bi trebao da bude sastavljen od obučanih volontera koji imaju svog koordinatora



6. Obezbediti osnovne pakete za reagovanje volontera u vanrednim situacijama – primer: voda, baterijska lampa, nožić, mobilni telefon, suva i konzervirana hrana, gaza, dva zavoja različite veličine, flastere, mapu naselja, eksterna baterija za mobilni telefon...

Ukoliko postoje finansijska sredstva na lokalnu, možete izraditi i opremu za volontere koju će koristiti tokom delovanja u vanrednim situacijama (pantalone, jakne, prsluke, majice, čizme i drugo)

7. Vežbati naučene korake samostalno ili u saradnji sa organizacijama sa lokalnog nivoa. Prema godišnjem planu, sa volonterima probati i unapređivati plan vanrednih dešavanja – iscenirane uzbune, scenario sa različitim katastrofama. Uvežbavanjem ćete otkloniti greške u komunikaciji i koordinaciji kako u vašoj organizaciji tako i u saradnji sa partnerskim organizacijama.

Bezbednost na prvom mestu! Važno je obezbediti uslove i bezbedno okruženje za volontere. Ako postoji zadatak koji je rizičan ili se ne može garantovati bezbednost volontera, obezbedite osiguranje i uverite se da volonter razume i prihvata rizike.



DELOVANJE U VANREDNIM SITUACIJAMA

Svake godine Republika Srbija se suočava sa elementarnim nepogodama i drugim nesrećama, kao posledica klimatskih promena, kojima su ugroženi građani i njihova imovina. Česte poplave, zemljotresi, odroni i klizišta, velike količine snega a u poslednjih nekoliko godina i pandemija, ukazuju na neophodnost organizovanog odgovora države na ove opasnosti. Republika Srbija od 2009. godine formira novi sistem smanjenja rizika od katastrofa gde centralno mesto zauzima civilna zaštita, kao najmasovniji oblik organizovanja snaga zaštite i spasavanja. Kroz civilnu zaštitu građani se pre svega trebaju obučiti za ličnu i kolektivnu zaštitu, kako bi pružili potrebnu pomoć ugroženima. Posebno treba istaći i mesto poverenika i zamenika poverenika civilne zaštite na svim nivoima organizovanja. Iskustva iz prethodnih godina nam nameću zaključak da je u civilnu zaštitu potrebno sistemski ulagati, usavršavati je stalno-trajno, ne baviti se njom sporadično samo dok je aktuelna. To mora biti stalan zadatak svih subjekata, svih nivoa organizovanja.

Strategija smanjenja rizika od katastrofa je osnovni strateški dokument kojim se usmeravaju aktivnosti na upravljanju rizicima od katastrofa, određuju smernice za angažovanje ljudskih i materijalnih resursa. Strategija se donosi na nivou Republike. Strategiju i akcioni plan za sprovođenje donosi Vlada.

Članom 17 *Zakona o smanjenju rizika od katastrofa i upravljanje vanrednim situacijama* se predviđa da se planom zaštite i spasavanja planiraju mere i aktivnosti za sprečavanje i umanjenje posledica katastrofa, snage i sredstva, njihovo angažovanje i delovanje u vanrednim situacijama u cilju zaštite i spasavanja ljudi, materijalnih i kulturnih dobara i obezbeđenja osnovnih uslova za život. Plan zaštite i spasavanja sadrži sledeće celine:

- rano upozoravanje i pripravnost,
- mobilizacija i aktiviranje,
- zaštita i spasavanje po vrstama opasnosti,
- mere civilne zaštite,
- upotreba snaga i subjekata zaštite i spasavanja.

Subjekti ovog sistema su organi državne uprave, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, javne službe, privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici, razne organizacije i obrazovne ustanove, javne ustanove i drugi koji učestvuju u utvrđivanju mera i aktivnosti od značaja za ovu oblast.

Pored subjekata, postoje i snage sistema za smanjenje rizika od katastrofa i upravljanje vanrednim situacijama.

- Štab za vanredne situacije
- Vatrogasno spasilačke jedinice
- Služba 1985 (112)
- Policija
- Vojska Srbije
- Vatrogasni savez Srbije
- Savez radio amatera Srbije
- Jedinice civilne zaštite
- Crveni krst Srbije
- Gorska služba spasavanja Srbije
- Poverenici, odnosno zamenici poverenika civilne zaštite
- Građani, udruženja građana
- Organizacije čija je delatnost od posebnog interesa za razvoj i funkcionisanje sistema

Građani, kao jedan element snaga sistema, svoje znanje o postupanju u cilju smanjenja rizika od katastrofa, stiču u okviru osnovnog i srednjeg obrazovanja. Građani koji nisu obuhvaćeni tim programom, da stiču znanja u osnovnom i srednjoškolskom obrazovanju, svoju obuku iz oblasti smanjenja rizika od katastrofa i upravljanje vanrednim situacijama mogu steći kroz aktivnosti subjekata od posebnog značaja za zaštitu i spasavanje. **U izvršavanju zadataka zaštite i spasavanja su dužni da učestvuju svi sposobni građani**, uključujući i strane državljane ili lica bez državljanstva koja imaju dozvolu za privremeni boravak ili stalno nastanjenje u Republici Srbiji, starosti od 18 do 60 godina.

Delovanje u vanrednim situacijama možemo podeliti u tri osnovna dela.

- **Pre nesreće**
- **Tokom nesreće**
- **Nakon nesreće**

Pre nesreće

Potrebno je uočiti opasnosti koje se mogu desiti na našem lokalnom nivou, shodno tome potrebno je napraviti plan angažovanja zavisno od nesreće koja nas može pogoditi. Kontinuirana edukacija i uvežbavanje je ključ adekvatnog odgovora na nesreće. S tim u vezi neophodno je organizovati obuke volontera u saradnji sa službama koje su angažovane tokom vanrednih situacija. Neophodno je informisati se u svojoj lokalnoj zajednici ko je i za šta zadužen tokom vanrednih situacija kako bi tokom nesreće komunikacija bila na adekvatnom nivou. Podići svest javnosti o mogućim nesrećama koje nas mogu zadesiti.

Mere koje možemo preduzimati pre nesreće su:

- Upoznati se sa opasnostima koje nas mogu zadesiti
- Upoznati se sa merama koje je potrebno primeniti tokom nesreće (poplave, požari, zemljotresi, epidemije, masovna povređivanja usled saobraćajnih nesreća...)
- Izradite plan evakuacije ili se upoznavanje sa postojećim planom evakuacije
- Testirajte plan evakuacije izvođenjem redovnih vežbi evakuacije
- Održavanje evakuacionih puteva prohodnim (kako u objektu tako i van njega)
- Redovno održavanje elektro, vodovodnih i gasnih instalacija
- Provera postojećih PP aparata ili nabavka novih
- Priprema seta za preživljavanje
- Priprema seta za prvu pomoć

Tokom nesreće

- Ne paničite!
- Tokom nesreće neophodno je primeniti pravila lične i uzajamne zaštite (Lična bezbednost je u ovim situacijama najbitnija, zašтите sebe dok opasnost ne prođe, jer ukoliko se Vama nešto dogodi, Vi ćete biti jedan od povređenih ili ugroženih i samim tim nećete moći da ukažete pomoć ljudima u Vašoj okolini)
- Neposredno nakon nesreće proverite okolinu i pripremite se za dalje korake
- Ukoliko je neophodno evakuišite se iz objekta koji je pogođen nesrećom najbližim evakuacionim putem i proverite da li su i ostali napustili objekat (prebrojavanjem, zaposlenih, ukućana ili stanara) u zavisnosti u kom se objektu nalazite
- 4 NE tokom evakuacije su : ne gurajte se ka izlazu, ne trčite, ne pravite buku, ne vraćajte se u objekat dok službe ne odobre
- Ne koristite lift.
- Obaveštavanje hitnih službi (194 hitna pomoć, 193 vatrogasci, 192 policija, 1985 Služba za obaveštavanje i uzbunjivanje)

Nakon nesreće

- Ukažite pomoć povređenima do dolaska stručnih službi
- Kontaktirajte porodicu ukoliko ne žive sa vama (zbog velikog broja poziva ili oštećenja baznih stanica, često niste u mogućnosti da uputite poziv, SMS poruka će stići čim se uspostave linije)
- Isključite električnu energiju, vodu i gas u objektu kako ne bi dolazilo do daljih nesreća i oštećenja
- Proverite stanje objekta, uočite eventualna oštećenja
- Pratite instrukcije nadležnih za dalje postupanje

Ukoliko Vaše mesto boravka nije pogođeno nesrećom, možete uspostaviti kontakt sa volonterskim servisom iz pogođenog područja i ponuditi pomoć. Neophodno je pre toga organizovati raspoložive resurse: volontere, prevoz, hranu, smeštaj, osiguranje volontera, ličnu opremu za volontere i opremu koja je potrebna za nastalu nesreću. Možete napraviti ček listu potrebnih stvari pre izlaska na teren i uvek se pridržavajte iste. Nespremni ne možemo pružiti dobar odgovor na nesreću, zato je dobra priprema od ključnog značaja.

PRVA POMOĆ U VANREDNIM SITUACIJAMA

Prva pomoć predstavlja skup mera i postupaka kojima se spasava ljudski život, sprečava pogoršanje stanja i ubrzava izlječenje.

Prva pomoć se pruža na mestu nezgode sa ciljem da se:

1. spasi ljudski život;
2. ubrza izlječenje;
3. smanji invalidnost;
4. rana rehabilitacija.

Lanac spasavanja nam ugrubo predstavlja neophodne mere koje treba primeniti kako bi životno ugrožena osoba preživela:



Masovna nesreća je svaka nesreća u kojoj redovne ekipe Hitne medicinske pomoći na jednom području ne mogu zbrinuti sve povređene, te je neophodno angažovati dodatne ekipe i resurse, kako bi se pomoć svima pružila.

Masovne nesreće predstavljaju značajan javno zdravstveni problem jer dolazi do preopterećivanja svih struktura zdravstvenog sistema.

Masovne nesreće zahtevaju brz odgovor kao i dobru organizaciju svih službi koje učestvuju u zbrinjavanju povređenih.

Najčešće nesreće sa velikim brojem povređenih su:

- Saobraćajne nesreće
- Avionske nesreće
- Železničke nesreće
- Eksplozije
- Teroristički napadi
- Prirodne katastrofe

Očekivano vreme dolaska hitnih službi je oko 10 minuta, međutim tokom vanrednih situacija možete očekivati da je ovaj vremenski period može biti duži zbog povećanog obima posla. Tokom ovog perioda neophodno je da ljudi koji su učestvovali u nesreći ili oni koji se nađu na mestu nesreće primene neke od mera iz lanca spasavanja.

Kako bi adekvatno mogli da reagujemo tokom nesreće potrebno je da se pridržavamo pet osnovnih koraka.

Pet osnovnih koraka koje je potrebno preduzeti na mestu nesreće

1. Procena i obezbeđivanje mesta nesreće

Ovo je najbitniji korak prilikom pružanja prve pomoći povređenim i obolelim licima. Pre svega moramo misliti na svoju bezbednost a zatim i na bezbednost ostalih prisutnih ili povređenih ljudi. Ovo podrazumeva pre svega obezbeđivanje mesta nesreće, u smislu zaustavljanja saobraćaja (postavljanjem trougla na propisanu udaljenost), gašenje manjih požara, isključivanje struje, provera obrušavanja prostora, mogućnosti eksplozije...

Vaša lična bezbednost je najbitnija, ukoliko nije bezbedno pružanje pomoći povređenima licima i vi niste u mogućnosti da mesto nesreće obezbedite kontaktirajte hitne službe i **sačekajte da mesto nesreće bude obezbeđeno**.

Tokom zbrinjavanja povređenih zaštitite sebe noseći: rukavice, maske, naočare, zaštitna odela ili improvizovana sredstva kojima ćete se zaštititi (kese umesto rukavica, ešarpe ili marame umesto maski...), standardizovana sredstva iz setova prve pomoći nisu uvek dostupna u prvim trenutcima.

2. Procena stanja povređenih i utvrđivanje povreda

Procena stanja i utvrđivanje vrste povrede je jedna od ključnih stvari koje moramo primeniti tokom zbrinjavanja ljudi. Jedino na ovaj način možemo adekvatno ukazati pomoć ljudima kojima je pomoć najpotrebnija.

Pažnja treba da vam bude usmerena na to da li na mestu nesreće ima ljudi koji su:

- Bez svesti (nežno prodrmati osobu po ramenima i glasno dozvati)
- Bez disanja (proveravamo metodom: gledamo u grudi, slušam disajne šumove i osećamo dah)
- Obilno krvare (tražimo da li ima vidljivih krvarenja na odeći ili oko njih)
- Imaju neke rane u vidu opekotina, stranih tela (staklo u rani, ekser i slično)
- Ne mogu da se pomeraju usled povreda koštano zglobnog sistema

Od procene stanja vam zavise dalji koraci. Ukoliko imate životno ugrožene ljude, bez svesti, ugroženog disanja ili obilna krvarenja, neophodno je odmah primeniti mere za spasavanje života.

3. Ukazivanje neodložnih mera prve pomoći

Neodložne mere, podrazumevaju mere pomoći koje ni po koju cenu možemo odlagati jer od njih zavisi preživljavanje povređenih.

Neodložne mere su:

- otvaranje disajnih puteva kod ljudi koji su bez svesti (pritisni čelo, podigni bradu)
- zaustavljanje obilnih krvarenja (direktnim pritiskom na ranu, preko gaze ili poveskam iznad povrede)
- izbacivanje komada hrane kod ljudi koji se guše
- započinjanje mera oživljavanja (ukoliko ste sami na mestu nesreće, pre započinjanja samih kompresija neophodno je pozvati hitnu pomoć na 194)

Ovo su privremene mere u cilju spasavanja života ljudi kojima su ugrožene vitalne funkcije usled povreda, stanja i oboljenja koje su doživeli tokom nesreće.

4. Pozivanje hitnih službi

U zavisnosti od nesreće neophodno je pozvati hitne službe na brojeve telefona:

194 - Hitna pomoć

193 - Vatrogasci

192 - Policija

1985 - Centar za obaveštavanje i uzbunjivanje

U masovnim nesrećama sve službe je neophodno kontaktirati. Neophodno pružiti informacije koje su ovim službama potrebne kako bi mogle da pruže adekvatan odgovor na nesreću i to:

- **Ko poziva?**
- **Gde se nesreća dogodila?**
- **Šta se dogodilo?**
- **Broj povređenih?**
- **Vrste povreda koje imaju?** (da li je bez svesti, diše ili ne diše, ukoliko krvari koliko obilno krvari, koji prelom ima i na kom mestu, ukoliko postoje opekotine na kom delu se nalaze i kojeg su stepena i veličine)
- **Uzrast povređenih** (ukoliko ima dece među povređenima, moraju poslati pedijatrijsku ekipu)
- **Da li postoji dodatna opasnost po povređene** (obrušavanje prostora, prignječeni su u automobilima, širenje požara...)
- **Broj telefona sa kojeg zovete**

Dispečeri u centrima Vam mogu postaviti dodatna pitanja zavisno od same nesreće ili oboljenja zbog kojeg ih zovete, često se može desiti da u kućnim uslovima pitaju da li pacijent ima neke lekove za oboljenje zbog kojeg zovete. Takođe ćete dobiti smernice o merama prve pomoći koje treba ukazati do dolaska hitne službe.

5. Dodatne mere prve pomoći

Dodatne mere prve pomoći su sve ono što primenjujete u daljem zbrinjavanju dok hitna služba ne dođe na mesto nezgode. Često pri ruci nemate setove prve pomoći ili su u datom trenutku nedostupni. Dok vam neko iz okoline ne donese potreban materijal za dalje zbrinjavanje, primenjujemo mere neodložne pomoći.

Previjanje rana gazom i kompresivnim zavojem (u slučaju da nemate aekvatan materijal iskoristite najčistiju tkaninu poput majice ili potkošulje i primenite pritisak na mesto povrede).

Zbrinjavanje opekotina hlađenjem u trajanju od najmanje 10. minuta i zatim previjanje čistim sterilnim materijalom ili zaštićivanje rane providnom folijom, čistom najlon kesom ukoliko sanitetski materijal nije dostupan.

Zbrinjavanje povreda koštano zglobnog sistema zahteva pre svega mirovanje povređenog dela tela. Svako dalje pomeranje povećava oštećenja i produžava oporavak povređenog dela tela. Ukoliko postoji mogućnost stavljanja leda ili hladnih obloga na mesto povrede bilo bi poželjno jer utiče na smanjenje bola i olakšava stanje povređenoj osobi. Imobilizaciju (fiksiranje) vršimo ukoliko transportujemo osobu sa mesta nesreće. Prilikom fiksiranja vodimo računa da se sam prelom i dva susedna zgloba na povređenoj kosti ne pomeraju.

Kod svih povređenih neophodno je pratiti vitalne funkcije (svest, disanje, puls) sve do dolaska službe hitne medicinske pomoći, zaštititi od toplote ili hladnoće shodno uslovima na mestu nesreće, zapisati podatke (ime, prezime, uzrast, koju povredu imaju, postojanje nekih alergija ili drugih oboljenja, da li koriste neke lekove i kada su imali poslednji obrok), povređeni mogu izgubiti svest pa je bitno da dok je pri svesti zabeležimo ove informacije i prosledimo službi hitne pomoći po dolasku.

Evakuaciju povređenih sa mesta nesreće vršimo u slučajevima kada povređenima preti opasnost od:

- Utapanja
- Gušenja usled dima
- Eksplozije ili požara
- Daljeg obrušavanja objekta ili vozila

U drugim situacijama nema potrebe pomerati ih do dolaska službe hitne medicinske pomoći jer to može dovesti do dodatnog povređivanja ili pogoršanja stanja povređenih.

Svakako bi bilo korisno da prođete osnovnu obuku prve pomoći u Vašoj lokalnoj zajednici kako bi u slučaju potrebe mogli adekvatno da pomognete.

