



Volontärer i nordiskt och baltiskt ungdomsarbete
Volunteers in Nordic and Baltic Youth Work
Vapaaehtoiset Pohjoismaiden ja Baltian maiden nuorisotyössä

På svenska sida 2 / In English page 6 / Suomeksi sivu 10



Volontärer i nordiskt och baltiskt ungdomsarbete

Vad är volontärarbete?

Volontärarbete innebär att utföra arbetsuppgifter utan att få kompensation i pengar. Typiska uppgifter för volontärer inom nordiskt och baltiskt ungdomsarbete är insatser som bidrar till icke-statliga organisationer och vinster för samhället. Volontärarbete kan handla om allt från att utföra en enskild uppgift till att arbeta heltid över ett helt år, eller deltid under flera år.

Volontärer ska inte ersätta anställda, men beroende på innehåll i arbetet så kan uppgifterna vara liknande. Därför är det viktigt att volontärarbetet kompenseras på något sätt, även om de inte får lön, för att visa att deras arbete gör skillnad.

Praxis är också att kostnader som infaller under arbetsperioden täcks. Volontärarbete utförs ofta på ideella föreningar och kommuner. Det kan göras under fria former organiserade av värden som tar emot volontärerna, eller i ett program, till exempel European Solidarity Corps.

Vi kommer att titta närmare på volontärens uppgifter, kompensation och vad som kännetecknar volontärarbete.

Volontären

Vem som helst kan vara volontär. De flesta av oss i Norden och Baltikum har någon gång varit volontär, och många gör det regelbundet. Inom ungdomsarbete i Norden och Baltikum är de flesta volontärer unga, men de är ofta några år äldre och mer erfarna än organisationens huvudmålgrupp. Ett vanligt fall är att volontärerna kommer in i organisationen som deltagare och sedan avancerar till att bli volontärer när de får mer erfarenhet. Volontärarbete kan göras lokalt (t.ex. på den lokala ungdomsklubben), nationellt (t.ex. på nationella sommarläger, samt på internationell nivå (under ett kort evenemang eller en längre period i en organisation/kommun/institution utomlands).

Volontärens uppgifter

Volontärarbete kan förekomma i många olika former. Här är några exempel:

- Uppgifter inom ledarskap i en organisation. Till exempel vara styrelsemedlem, handledare eller representant inom extern kommunikation.
- Uppgifter inom administration i organisationer. Vanligt förekommande uppgifter är att ha hand om finansiering, budgetering, bokföring, granskning och koordinering (vanligt inom små organisationer.)
- Uppgifter som berör innehåll i aktiviteter. Exempelvis att underlätta utbildnings- och fritidsevenemang, både som huvudansvarig och assistent.
- Uppgifter inom solidaritet. Att dela ut mat till människor som behöver det, socialisering med äldre människor eller att utföra sysslor kopplade till miljö, till exempel plocka skräp i naturen, är vanliga arbetsuppgifter.

Täckande av kostnader

Även om det inte betalas ut lön till volontärer, så finns det oftast kostnader för värdorganisationen att betala. Organisationen kan till exempel stå för kostnader vad gäller volontärens resa till destinationen, samt mat och boende under arbetsperioden. Ibland betalas det även ut fickpengar till volontärer.

Kompensation

Som tidigare nämntes så får volontärer ingen lön för sitt arbete, men de kan få annan typ av kompensation, vilket ofta är den huvudsakliga anledningen för volontärerna att utföra arbetet. I ungdomsorganisationer är kompensationen ofta värdet av den sociala interaktionen, underlättat lärande, unika upplevelser eller gåvor.

- Med social interaktion menas att en volontär kan intressera sig för och påbörja arbetet för att en vän redan gör det, och det ger ett system för att umgås med vänner. Självklart är det också ett utmärkt sätt att skaffa nya vänner.
- Kompensation i form av lärande är något som värdorganisationen måste planera noggrant för att få det att fungera på ett lämpligt sätt. Metoden att lära som volontär innebär att alla lär sig baserat på sin egen kompetensnivå. Det betyder att en representant från organisationen bör planera, följa upp och utvärdera den individuella läroplanen tillsammans med varje volontär. Stöttningen inom lärandet måste vara systematiskt i synnerhet om det handlar om ett långvarigt volontärprojekt. I sådant fall är det viktigt att volontären har en mentor, och vid behov deltar i en introduktionskurs för projektet. Om flera volontärer jobbar tillsammans kan de lära mycket av varandra. Om det handlar om ett längre projekt kan det vara värt att skapa en struktur i lärandet volontärerna emellan.
- Kompensationen för volontärarbete kan ibland vara att få en unik upplevelse. Om arbetet exempelvis går ut på att hjälpa till att ordna en konsert, kan kompensationen vara att få ta del av konserten. Eller om arbetsplatsen är en speciell plats, i naturen eller i en stad, kan kompensationen vara att upptäcka omgivningen på fritiden.
- Volontärer kan också få en liten gåva som tack.

Erkännande

Vi kan skilja på daglig bekräftelse och bekräftelse av en färdig uppgift. Dagligt erkännande kan vara ett enkelt "tack" och stöttande kommunikation i allmänhet. Bekräftelse efter en slutförd uppgift kan vara:

- Ett certifikat eller diplom i form av till exempel ett Youthpass (www.youthpass.eu), som är ett dokument utvecklat av EU:s ungdomsprogram. Oavsett om du använder din organisations egna format eller ett redan existerande format, bör certifikatet innehålla detaljer om volontären och om arbetsuppgifterna. Ett Youthpass ramar också in de kompetenser som volontären har utvecklat genom arbetet - en aspekt som är särskilt viktig under långa projekt. Ett Youthpass är begränsat till ungdomsaktiviteter finansierade av EU, men formatet för erkännande av kompetenser kan justeras för användning inom din organisation.
- Rekommendationer baserade på världens erfarenheter och uppfattningar av volontären kan ges i form av ett dokument eller på en onlineplattform, till exempel LinkedIn.
- Märken eller emblem är digitala erkännanden för att styrka en skicklighet eller en prestation. Det är upp till värden att bestämma vilka emblem som ska användas, eftersom det finns ett stort antal att välja på online. Den generella idén är att värden antingen kan ge volontären ett redan existerande emblem, eller skapa ett eget emblem och sätta egna kriterier. Emblemerna kan läggas till i CV och plattformar online.
- På senare tid har det blivit vanligt att icke-statliga organisationer har certifierade program där det är möjligt att tjäna studiepoäng inom det formella utbildningssystemet, till exempel gymnasier och universitet. Än så länge är det mestadels kurser som hålls regelbundet som är certifierade, men certifieringen kan också tillämpas på

volontärarbete. Du kan fråga ditt nationella ungdomsråd eller din studieplats om formatet används i ditt område. I Finland är Svenska Folkskolans Vänners Studiecentral en institution som har mer information kring detta.

- Publika erkännanden kan vara till exempel synlighet i sociala medier, tidningar eller evenemang.

Som du förstår baserat på texten så här långt, är det inte gratis för värdorganisationen att ta emot volontärer. Det kräver mycket resurser och tid av personalen, eller av de volontärer som är ledare - om organisationen är liten och inte har personal. Trots det är det oftast värt det för ungdomsorganisationer, eftersom volontärerna vanligen är de som håller igång aktiviteterna. Hela organisationskulturen är baserad på utbytet "ge och vinn" i båda riktningarna mellan värdorganisationen och volontärerna. I andra delar av den här Dynamo-kursen kan du hitta inspirerande berättelser om hur volontärarbete har lett till personlig utveckling, bättre arbetsmöjligheter och vänner för livet.

Innan vi kommer till slutet av det här dokumentet ska vi gå igenom kontrakt, konflikter samt gränslinjen mellan volontärer och personal.

Volontärkontrakt

Ett volontärkontrakt hjälper till att försäkra att alla parter möter varandras förväntningar. Det är relevant särskilt för stora volontärinsatser som gjorts intensivt under en kort period, under många timmar spridda över en längre tid, eller om arbetet inkluderar stort ansvar. Ett kontrakt ska som minst innehålla kontaktoppgifter till värden och volontären, beskrivning av arbetsuppgifter, uppskattning av antal arbetstimmar, praktiska och finansiella arrangemang och eventuella regler kopplade till arbetet. Om volontärarbetet är kontinuerligt kan det vara bra att registrera de aktiva volontärerna regelbundet, till exempel i början av varje år. Det bör vara tydligt om värden har en försäkring på volontären, och isåfall vad den täcker. Alternativt om volontären behöver en egen försäkring.

Konflikter

Bästa sättet att undvika konflikter är att ge heltäckande information från början, ha tydliga regler och kommunicera regelbundet. Konflikter kan förstås uppstå trots detta. Antingen mellan värden och volontären, mellan volontärer, eller mellan volontärer och andra personer i organisationen. Som i de flesta konfliktsituationer är det bäst att lösa det genom att prata med berörda parter, men tveka inte att ta in en diskussionsledare utifrån om det behövs.

Volontär eller betald personal?

Det kan vara svårt att definiera när volontärarbete är lämpligt och i vilka fall det passar bättre att ha betald personal. Det beror på flera olika faktorer, till exempel:

- Storleken på arbetet: I små organisationer är alla eller de flesta uppgifter utförda av volontärer eftersom organisationerna inte har kapacitet att betala lön. Det betyder att samma typ av uppgifter i större organisationer troligen görs av betald personal. Skillnaden är att i den mindre organisationen använder volontärer begränsad tid, en del av fritiden, till arbetet. I en större organisation kan det vara ett heltidsarbete för den anställde.

- **Kompetensnivå:** Om du till exempel organiserar en kurs kan du betala en expert för de mest kärnfulla sessionerna för att komma till nivån du vill nå, medan volontärer med mindre erfarenhet av ämnet kan ha hand om mer generella partier som också kan vara del av kursen.
- **Behov av stöttning:** Skillnaden mellan volontärer och anställda kan ibland ligga i hur mycket stöttning som behövs för att slutföra en uppgift. Till exempel i ett ledarteam för en kurs är de flesta lagmedlemmar där som volontärer, men de ledare som har mest erfarenhet kan få lön eller arvode. Orsaken till det är att de gör klart sina uppgifter på egen hand vilket betyder att de inte behöver kompensationen i form av stöttande lärande, vilket är en fördel som de övriga medlemmarna får del av. Personerna med mest erfarenhet i ledargruppen ger också ofta stöttning till de andra i gruppen.

Det är inte alltid nödvändigt att göra en skarp skillnad på personal och volontärer. Det viktigaste är att det är tydligt inom organisationen vilka uppgifter, hur mycket arbete och på vilken nivå uppgifterna ska göras av betald personal, samt vilka uppgifter som ska göras av volontärer i ett format så att de får stöttning, kompensation och erkännande. Ibland kan en person få betalt för ett arbete inom ett område den har mycket erfarenhet inom, medan samma person gör volontärarbete inom ett annat område, där kunskaperna är mer allmänna. Det är också möjligt att betala volontärer ett litet arvode som tack, men i så fall ska skatter och sociala avgifter tas i beräkning.

Till sist, några frågor att reflektera över:

- Vilka kunskaper och färdigheter har du fått eller utvecklat genom att vara volontär?
- På vilket sätt har din attityd förändrats genom att du har gjort volontärarbete?
- På vilka sätt är volontärer involverade i din organisation?
- Vad har din organisation tjänat på att involvera volontärer?
- Vilka utmaningar har din organisation stött på genom att involvera volontärer, och hur löstes de?

Volunteers in Nordic and Baltic Youth Work

What is volunteering?

Volunteering is doing tasks without financial compensation. Typical volunteer tasks in Nordic and Baltic youth work contribute to the function of the NGO and benefit the society. Volunteering can mean everything from doing a single task, to volunteer full time for a year, or part time over many years. Volunteers should not replace employees, but depending on the context, the task they do may be similar. Therefore, it is important that volunteer work is compensated in some way, even if they don't receive salary, and that their effort is recognised. The normal praxis is also that costs occurring while volunteering are covered. Volunteering is often done at non-profit organisations and municipalities. It can be done in free format coordinated by the host, or within a programme such as for example the European Solidarity Corps.

We will take a closer look the volunteer and the volunteers' tasks, as well as at covering of costs, compensation and recognition of volunteer work.

The volunteer

Anyone can be a volunteer. Most of us in the Nordic and Baltic societies have sometimes volunteered -and many do it regularly. When focusing on Nordic and Baltic youth work most volunteers are young, but they are often a few years older or more experienced than the main target group of the organisation. A common case is that the volunteers entered the organisation as participants and proceeded to become volunteers when they have gained some experience. Volunteering can be done at local (for ex. at the local youth club), national (for ex. at national summer camps) and international level (for a short event or for a longer term in an NGO/municipality/institution abroad).

Volunteer tasks

Volunteer tasks can be of many different kinds. Here are some examples:

- tasks in NGO leadership, such as being a board member, advisor or NGO representative in external communication,
- tasks in NGO administration, such as handling fundraising, budgeting, bookkeeping, auditing, coordination (common at small organisations),
- tasks of running the activity content, such as facilitating educational and leisure events, both as main responsible and helper, and
- task of solidarity; such as handing out food support to people who needs it, socialising with elderly, or doing environmental tasks like collecting trash from the nature.

Covering of costs

Even if salary is not paid for volunteer work there will often be some costs for the host organisation to pay. The host organisation may cover costs for the volunteers' travel to the venue, as well as for food and accommodation. Sometimes also pocket money is paid to volunteers.

Compensation

As mentioned earlier, volunteers are not paid any salary for their work, but they can get other kind of compensation, which often is the main reason for the volunteers to do the tasks. In youth NGOs the compensation often is in the “currency” of social interaction, facilitated learning, unique experiences or gifts.

- By social interaction we mean that a volunteer might start doing the tasks because their friends already do it and it gives a framework to hang out with friends. Of course, it is also a good way to get new friends.
- The compensation in the format of learning is something the host organisation need to carefully plan and facilitate, for it to function properly. The approach of learning in volunteer position is that everyone learns based on their own competence level, which means that a host representative should together with each volunteer plan, follow-up and evaluate the individual learning plan. Support for learning needs to be especially systematic if volunteering is long term. In that case it is encouraged that the volunteer has an assigned mentor, and when relevant, participate in a course as introduction to the volunteer task. If several volunteers work together, they can learn a lot from each other, and if working longer as a team it can be worth structuring the learning between volunteers.
- The compensation for volunteering can in some cases be to get a unique experience. For example, if volunteer help out to arrange a concert, they may as compensation have the chance to watch the concert. Or if the venue of volunteering is a special place, in the nature or in a city, the compensation can be to on the free time explore the surrounding.
- A volunteer can also receive a small gift as thank you.

Recognition

We can differentiate between daily recognition and recognition of a completed task. Daily recognition can be a simple “thank you” and supportive communication in general. A recognition by end of completed task can be:

- A certificate or diploma in free form or for example as a Youthpass (www.youthpass.eu), which is a document developed by the EU youth programme. Regardless if you use your organisation’s own format or an existing format the certificate should give details about the volunteer and the task. The Youthpass also set a framework for documenting competences the volunteers have gained while volunteering, and this aspect is relevant especially for long term volunteering. The Youthpass is limited to EU funded youth activities, but its format for recognition of competences can be studied and adjusted to your organisations’ reality.
- Recommendations based on the host’s experience of the volunteer can be given as a document or posted on an online at for example LinkedIn.
- Badges are digital recognition of a skill or achievement. It is up to the host to choose which kind of badges to use, as there is a variety available online. The general idea is that the host can either give the volunteers existing badges based on if they reach the criteria for the badge, or the host can create own badges and set the criteria for these themselves. The badges can be added to the CV and online portals.
- Recently it has become more common for the NGO sector to have certified programmes for which it is possible to gain student points that are valid in the formal education system, such as gymnasiums and universities. So far it is mostly regularly held courses that are certified, but certification could also be applied to volunteering.

You can ask the national youth council or study institutions in your country if this format is applied in your area. In Finland one of the institutions having information about this kind of recognition is Svenska Folkskolans Vänners Studiecentral.

- Public recognition can be for example visibility in social media, newspapers or at an event of what the volunteers have achieved.

As you can understand based on the text you have read so far, having volunteers is not for free for the host organisation, as it takes a lot of resources and time by organisation's staff, or the leading volunteers if the organisation is small and does not have staff. Still, it is worth it for youth NGOs, as the volunteers are usually the ones leading the organisation and to far extent the ones keeping the activities running. Actually, the whole organisation culture is based on this exchange of give and gain in both directions between the host organisation and the volunteers. In some other parts of this Dynamo course you can find inspirational stories about how volunteering has given personal growth, better employment opportunities and friends for life.

Before coming to an end of this document we will address volunteering contract, disputes and the border line between volunteers and staff.

Volunteer contract

A volunteer contract can help ensuring in writing that each party meet the other's expectations. It is relevant especially for big volunteering efforts intensively done during a short time, or many hours accumulated over a long time, or if the volunteer task include much responsibility. A contract should include at least contact details of the host and volunteer, description of the task, amount of expected working hours, practical and financial arrangements and possible rules that apply to the task. If the volunteering is continuous it may be relevant to register the active volunteers regularly, for example in the beginning of each year. It should be clarified if the host has an insurance for the volunteer, and if so, what it covers, or if the volunteer is expected to have own insurance.

Disputes

The best way to avoid disputes, is to give covering information from the beginning, have clear rules and communicate continuously. However, disputes may arise despite this, between the host and the volunteer, between volunteers, or between volunteers and other persons in the organisation. As in most conflict situation, the first option to solve it is to internally discuss with involved parts, but don't hesitate to bring in an external facilitator if needed.

Volunteer or paid staff?

It can be difficult to define when is volunteering appropriate and when should the task be done by paid staff, as it depends on several factors and might be:

- Size of task: In small organisations all or most are tasks done by volunteers, as the organisation does not have financial capacity to pay salary. That means that the same tasks are in a larger organisation likely done by employed staff. The difference here is that in the small organisation the volunteers use limited time, part of their free time, for completing the task, while in a large organisation it can be a full-time task for the employee.

- Level of competence: If you for example organise a course you might pay an expert for the core sessions to reach the level you want, while volunteers with less experience of the topic are able to carry out more general sessions which also may be part of the course.
- Level of support needed: The distinction between volunteer and staff can sometimes be done by how much support is needed to complete a task. For example, in a leader team for a course most team members are there as volunteers, but the most experienced leaders might receive salary or a fee. The reason they get paid is that they complete their task independently, which means that they do not need the compensations in format of supported learning, which the other team members benefit from. The most experienced in the leader team are often also giving learning support to the others in the team.

It is not always even necessary to make a sharp distinction between staff and volunteers, as long as it is clear within the organisation which tasks, which amount of work or what complexity level of tasks are done by paid staff and what work is done by volunteers, in a format so they get the agreed support, compensation and recognition. Sometimes a person can be paid for completing a task she/he/they has much experience of, while the same person is volunteering when doing other tasks where her/his/their competence is on general level. It is also possible to pay volunteers a small fee as “thank you”, but in that case should national tax and social fee regulations be taken into account.

And in the end, a few questions to reflect on:

- What knowledge and skill have you gained by doing volunteering?
- In what way has your attitude changed by doing volunteering?
- In what way are volunteers involved in your organisation?
- What have your organisation gained by having volunteers involved?
- What challenges have your organisations met by having volunteers involved and how were the challenges solved?

Vapaaehtoiset Pohjoismaiden ja Baltian maiden nuorisotyössä

Mitä on vapaaehtoistyö?

Vapaaehtoistyö on työn tekemistä ilman rahallista korvausta. Tyypilliset vapaaehtoistyön tehtävät, joita tehdään Pohjoismaiden ja Baltian maiden nuorisotyössä, edistävät kansalaisjärjestöjen toimintaa ja hyödyttävät yhteiskuntaa. Vapaaehtoistyö voi tarkoittaa kaikkea yksittäisen tehtävän tekemisestä vapaaehtoistyöhön kokoaikaisesti vuoden ajan, tai osa-aikaisesti monien vuosien ajan. Vapaaehtoisten ei tule korvata työntekijöitä, mutta tehtävät, joita vapaaehtoiset tekevät, voivat asiayhteydestä riippuen olla samankaltaisia työntekijöiden kanssa. Siksi onkin tärkeää, että vapaaehtoistyöstä saa jonkinlaisen hyvityksen, vaikka vapaaehtoiset eivät saisikaan palkkaa, ja että vapaaehtoiset saavat tunnustusta tekemästään työstä. Normaaliin käytäntöön kuuluu, että vapaaehtoistyön aikana aiheutuneet kustannukset korvataan. Vapaaehtoistyötä tehdään usein voittoa tavoittelemattomissa järjestöissä ja kunnissa. Vapaaehtoistyötä voidaan tehdä vapaassa muodossa isäntätahon järjestämänä tai ohjelman, kuten esimerkiksi Euroopan solidaarisuusjoukkojen, kautta.

Tarkastelemme nyt lähemmin määritelmää ”vapaaehtoinen”, vapaaehtoisen tehtäviä sekä vapaaehtoistyön kustannusten kattamista, hyvitystä ja tunnustamista.

Vapaaehtoinen

Kuka tahansa voi olla vapaaehtoinen. Suurin osa meistä, jotka kuuluvat pohjoismaiseen ja baltialaiseen yhteiskuntaan, on joskus tehnyt vapaaehtoistyötä – ja monet tekevät vapaaehtoistyötä säännöllisesti. Pohjoismaiden ja Baltian maiden nuorisotyöhön keskittyessä suurin osa vapaaehtoisista on nuoria, mutta he ovat usein muutaman vuoden vanhempia tai kokeneempia kuin järjestön kohderyhmä. Yleensä vapaaehtoiset tulevat järjestöön osallistujina ja jatkavat vapaaehtoisiksi, kun he ovat saaneet jonkin verran kokemusta. Vapaaehtoistyötä voi tehdä joko paikallisella (esimerkiksi paikallisella nuorisoklubilla), kansallisella (esimerkiksi kansallisilla kesäleireillä) tai kansainvälisellä tasolla (joko lyhyen tapahtuman ajan tai pidemmän aikaa kansalaisjärjestössä, kunnassa tai instituutiossa ulkomailla.)

Vapaaehtoisen tehtävät

Vapaaehtoisen tehtävät voivat olla monenlaisia. Alla on lueteltu joitain esimerkkejä:

- kansalaisjärjestöjen johtamisen tehtävät, kuten toimiminen hallituksen jäsenenä, neuvonantajana tai kansalaisjärjestöjen edustajana ulkoisessa viestinnässä,
- kansalaisjärjestöjen hallinnolliset tehtävät, kuten varainhankinnan, budjetoinnin, kirjanpidon, tilintarkastuksen ja koordinoinnin hoitaminen (yleisiä pienissä järjestöissä)
- aktiviteettien järjestämiseen liittyvät tehtävät, kuten koulutuksien ja vapaa-ajan tapahtumien järjestäminen ja toteuttaminen niin päävastuullisena kuin myös avustajana, sekä

- solidaarisuuteen liittyvät tehtävät, kuten ruoka-avun jakaminen ihmisille, jotka sitä tarvitsevat, vanhusten kanssa seurustelu tai ympäristöön liittyvät teot, kuten roskien kerääminen luonnosta.

Kustannusten kattaminen

Vaikka vapaaehtoistyöstä ei maksettaisikaan palkkaa, aiheutuu vastaanottavalle järjestölle usein joitain kustannuksia. Vastaanottava järjestö voi kattaa vapaaehtoisten matkakulut tapahtumapaikalle sekä myös ruuan ja majoituksen. Joskus vapaaehtoisille maksetaan myös taskurahaa.

Hyvitys

Kuten aiemmin on mainittu, vapaaehtoisille ei makseta palkkaa tekemästään työstä, mutta he voivat saada muunlaisia hyvityksiä, mikä onkin usein tärkein syy vapaaehtoistyölle. Nuorisojärjestöissä hyvitykset ovat usein sosiaalisen vuorovaikutuksen, helpotetun oppimisen, ainutlaatuisten kokemusten tai lahjojen ”valuutassa”.

- Sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen saattaa aloittaa tehtävien suorittamisen, koska hänen ystävänsä jo tekevät kyseisiä tehtäviä, mikä antaa puitteet viettää aikaa ystävien kanssa. Tietenkin vapaaehtoistyö on myös hyvä tapa saada uusia ystäviä.
- Hyvitys oppimisen muodossa on jotain, minkä järjestäjätahon tulee suunnitella ja toteuttaa huolellisesti, jotta se toimisi kunnolla. Vapaaehtoistyössä oppimisen lähestymistapa on, että jokainen oppii oman osaamistasonsa perusteella. Tämä tarkoittaa sitä, että isäntäedustajan tulisi yhdessä jokaisen vapaaehtoisen kanssa suunnitella, seurata ja arvioida henkilökohtainen oppimissuunnitelma kullekin vapaaehtoiselle. Oppimisen tuen on oltava erityisen järjestelmällistä, jos vapaaehtoistyö on pitkäaikaista. Siinä tapauksessa on suositeltavaa, että vapaaehtoisella on mentori, ja että hän tarvittaessa osallistuu kurssille johdantona vapaaehtoistyöhön. Jos useat vapaaehtoiset työskentelevät yhdessä, voivat he oppia paljon toisiltaan. Jos vapaaehtoiset työskentelevät pidemmän ajan ryhmänä, kannattaa oppiminen jäsentää vapaaehtoisten kesken.
- Hyvitys vapaaehtoistyöstä voi joissakin tapauksissa olla ainutlaatuisen kokemuksen saaminen. Jos vapaaehtoinen esimerkiksi auttaa konsertin järjestämisessä, voi hyvityksenä olla mahdollisuus katsoa konsertti. Tai jos vapaaehtoistyön tapahtumapaikka on jossain erityisessä paikassa luonnossa tai kaupungissa, voi hyvitys olla vapaa-aikaa lähialueiden tutkimiseen.
- Vapaaehtoinen voi myös saada pienen lahjan kiitoksena.

Tunnustaminen

Päivittäinen tunnustaminen ja suoritettujen tehtävien tunnustaminen eroavat toisistaan. Päivittäinen tunnustaminen voi olla yksinkertainen ”kiitos” ja supportiivinen viestintä yleisesti. Suoritettujen tehtävien tunnustaminen voi olla:

- Todistus tai diplomi joko vapaassa muodossa tai esimerkiksi Youthpass-todistuksena (www.youthpass.eu), joka on EU:n nuoriso-ohjelman kehittämä asiakirja. Riippumatta siitä, käytätkö järjestösi omaa tai jo olemassa olevaa mallia, tulee todistuksen sisältää tietoja vapaaehtoisesta ja vapaaehtoistyön tehtävistä. Youthpass-todistus antaa puitteet myös vapaaehtoistyön aikana hankittujen taitojen dokumentoinnille, mikä on tärkeä näkökulma etenkin pitkäaikaisessa vapaaehtoistyössä. Youthpass-todistus on rajoitettu EU:n rahoittaman nuorisotoiminnan käyttöön, mutta voit tutkia ja mukauttaa Youthpass-todistuksen mallia taitojen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi järjestösi toimintaan.
- Suositukset, jotka perustuvat isäntätahon kokemuksiin vapaaehtoisesta, voidaan antaa joko asiakirjana tai julkaista verkossa, esimerkiksi LinkedInissä.
- Merkit ovat taitojen tai saavutusten digitaalinen tunnustaminen. Isäntätaho päättää itse, mitä merkkejä käyttää, koska verkossa on tarjolla useita erilaisia merkkivaihtoehtoja. Perusajatuksena on, että isäntätaho voi joko antaa vapaaehtoisille jo olemassa olevia merkkejä sen perusteella, että he ovat saavuttaneet merkkiin vaadittavat kriteerit, tai isäntätaho voi luoda omat merkit ja asettaa itse kriteerit näille merkeille. Merkit voi lisätä ansioluetteloon ja verkkoportaaleihin.
- Kansalaisjärjestöjen sektorilla on viime aikoina yleistynyt sertifioidut ohjelmat, joista on mahdollista saada opintopisteitä hyväksiluetukseksi virallisessa koulutusjärjestelmässä, kuten lukioissa tai yliopistoissa. Toistaiseksi lähinnä säännöllisesti järjestettävät kurssit ovat sertifioituja, mutta sertifiointia voitaisiin soveltaa myös vapaaehtoistyöhön. Voit kysyä maasi kansalliselta nuorisoneuvostolta tai oppilaitoksilta, sovelletaanko tätä vapaaehtoistyön muotoa alueellasi. Svenska Folkskolans Vänners Studiecentral on yksi Suomen instituutioista, jolla on tietoa tällaisesta tunnustamisesta.
- Julkinen tunnustaminen voi olla esimerkiksi näkyvyys sosiaalisessa mediassa, sanomalehdissä tai tapahtumassa siitä, mitä vapaaehtoiset ovat saavuttaneet.

Kuten voit tähän mennessä lukemasi tekstin perusteella ymmärtää, vapaaehtoisten hankkiminen ei ole ilmaista vastaanottavalle järjestölle, sillä se vie paljon järjestön henkilökunnan - tai vapaaehtoisten, jos järjestö on pieni ja järjestöllä ei ole henkilökuntaa – resursseja ja aikaa. Silti se on sen arvoista nuorisojärjestöille, koska vapaaehtoiset yleensä johtavat järjestöä ja ylläpitävät pitkälti toimintaa käynnissä. Itse asiassa koko järjestökulttuuri perustuukin tähän molempivuoroiseen antamisen ja saamisen vaihtoon isäntäjärjestön ja vapaaehtoisten välillä. Joistakin muista tämän Dynamo-kurssin osista löydät inspiroivia tarinoita siitä, kuinka vapaaehtoistyö on antanut henkilökohtaista kasvua, parempia työllistymismahdollisuuksia ja ystäviä.

Ennen tämän luvun päättymistä käsittelemme vapaaehtoistyösopimusta, konflikteja ja vapaaehtoisten ja henkilökunnan välisiä eroja.

Vapaaehtoistyösopimus

Vapaaehtoistyösopimus voi auttaa varmistamaan kirjallisesti, että molemmat osapuolet täyttävät toisensa odotukset. Vapaaehtoistyösopimuksella on merkitystä erityisesti suurissa vapaaehtoistoimissa, jotka tehdään joko intensiivisesti lyhyessä ajassa tai monien tuntien ajan pidemmällä ajanjaksolla, tai jos vapaaehtoistyö sisältää paljon vastuuta. Sopimuksen tulisi sisältää ainakin isäntäjärjestön ja vapaaehtoisen yhteystiedot, tehtävän kuvaus, odotettujen

työaikojen määrä, käytännön- ja taloudelliset järjestelyt sekä mahdolliset tehtävään sovellettavat säännöt. Jos vapaaehtoistyö on jatkuvaa, voi olla hyödyllistä rekisteröidä aktiiviset vapaaehtoiset säännöllisesti, esimerkiksi jokaisen vuoden alussa. On selvítettävä, onko isännällä vakuutus vapaaehtoiselle ja jos on, mitä se kattaa vai odotetaanko vapaaehtoisella olevan oma vakuutus.

Konfliktit

Paras tapa välttää konflikteja on antaa kattavaa tietoa alusta alkaen, käyttää selkeitä sääntöjä ja kommunikoida jatkuvasti. Tästä huolimatta konflikteja voi kuitenkin syntyä isäntäjärjestön ja vapaaehtoisten välillä, vapaaehtoisten välillä tai vapaaehtoisen ja muiden järjestön henkilöiden välillä. Kuten useimmissa konfliktitilanteissa, ensimmäinen vaihtoehto konfliktin ratkaisemiseksi on keskustelu mukana olevien osapuolien kanssa. Älä kuitenkaan epäröi ottaa ulkopuolista avustajaa mukaan tarvittaessa.

Vapaaehtoinen vai palkattu työntekijä?

Voi olla vaikeaa määritellä, milloin vapaaehtoistoiminta on tarkoituksenmukaista ja milloin tehtävän tulisi suorittaa palkattu työntekijä, koska se riippuu useista tekijöistä ja voi johtua:

- Tehtävän koosta: Pienissä järjestöissä kaikki tai suurimman osan tehtävistä tekee vapaaehtoinen, koska järjestöllä ei ole taloudellisia valmiuksia maksaa palkkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että palkattu työntekijä todennäköisesti suorittaa samat tehtävät suuremmissa järjestöissä. Erona on se, että pienessä järjestössä vapaaehtoiset käyttävät rajatun ajan, osan vapaa-ajastaan, tehtävän suorittamiseen, kun taas suuremmissa järjestöissä tehtävä voi olla kokopäivätyötä työntekijälle.
- Pätevyyden tasosta: Jos esimerkiksi järjestät kurssin, saatat maksaa asiantuntijalle, että ydinistunnot saavuttavat haluamasi tason, kun taas vapaaehtoiset, joilla on vähemmän kokemusta aiheesta, voivat pitää yleisempiä luentoja aiheesta, jotka voivat myös olla osa kurssia.
- Tarvittavan tuen tasosta: Raja vapaaehtoisen ja palkatun työntekijän välillä voidaan toisinaan määritellä sen mukaan, kuinka paljon tukea tehtävän suorittamiseen tarvitaan. Esimerkiksi kurssin vetäjryhmässä suurin osa ryhmän jäsenistä on vapaaehtoisia, mutta kokeneimmat jäsenet saattavat saada palkkaa tai palkkiota. Palkkauksen syynä on se, että he suorittavat tehtävänsä itsenäisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että he eivät tarvitse hyvitystä "tuetun oppimisen" (supported learning) muodossa, mistä muut ryhmän jäsenet hyötyvät. Ryhmän kokeneimmat jäsenet antavat usein myös oppimistukea muille ryhmän jäsenille.

Aina ei ole edes välttämätöntä tehdä selkeää eroa henkilökunnan ja vapaaehtoisten välillä, kunhan järjestössä on selvää, mitkä tehtävät, kuinka suuren osan työstä tai kuinka monimutkaisia tehtäviä palkattu henkilökunta tekee ja mitä työtä vapaaehtoiset tekevät niin, että vapaaehtoiset saavat sovittua tukea, hyvityksen ja tunnustuksen. Joskus henkilölle voidaan maksaa korvaus työstä, josta hänellä on paljon asiantuntemusta. Samaan aikaan sama henkilö voi tehdä muita tehtäviä, joissa hänen pätevyytensä on yleisellä tasolla, vapaaehtoistyönä. Vapaaehtoisille on myös mahdollista maksaa pieni summa kiitoksena, mutta tällöin kansalliset vero- ja sosiaalimaksusäännöt tulee ottaa huomioon.

Ja lopuksi muutama kysymys pohdittavaksi:

- Mitä tietoja ja taitoja olet saanut tekemällä vapaaehtoistyötä?
- Millä tavoin asenteesi on muuttunut tekemällä vapaaehtoistyötä?
- Millä tavoin vapaaehtoiset osallistuvat järjestösi toimintaan?
- Mitä järjestösi on saavuttanut, kun vapaaehtoiset ovat mukana järjestöissäsi?
- Mitä haasteita järjestösi on kohdannut ottamalla mukaan vapaaehtoisia, ja miten nämä haasteet on ratkaistu?

Källor/ Sources/ Lähteet:

Practices at the Nordic Youth Association

The Declaration on volunteering by Ungdommens Naturvidenskabelige Forening Danmark

https://europa.eu/youth/solidarity_en

<https://www.youthpass.eu/en/>

<https://www.volunteerhub.com/blog/volunteer-appreciation-2020/>

<https://www.ingerfair.dk/motivation-af-frivillige-er-mere-end-ankendelse/>

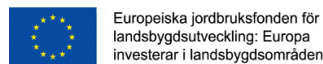
<https://www.altinget.dk/civilsamfundetsvidenscenter/artikel/saadan-haandterer-du-kvaerulanter-som-spreder-daaerlig-stemning-i-frivilliggruppen>

https://www.canr.msu.edu/news/volunteer_recognition_why_is_it_important

The production and/or Nordic dissemination of this text is done in cooperation with members and partners, and with support by:



Regional management and dissemination in south-west of Finland:



The content of this text may not reflect the opinions of the funders and partners.