

Rory Daly, Davide Di Pietro, Aleksandr Kurushev,
Karin Stiehr i Charlotte Strümpel

Możliwości edukacyjne dla wolontariuszy-seniorów. Zarządzanie wymianami międzynarodowymi

Poradnik dla
wolontariuszy-seniorów,
organizacji wysyłających i goszczących,
koordynatorów,
miejscowych organów władzy
i instytucji edukacyjnych



sfinansowane ze środków Programu SOCRATES, opracowane przy
współdziale rządów, organizacji pozarządowych, instytucji
edukacyjnych oraz badaczy z Austrii, Belgii, Estonii, Niemiec,
Włoch i Wielkiej Brytanii

Spis Treści

Wprowadzenie	2
Seniorzy jako źródło doświadczeń i odbiorcy wiedzy <i>Karin Stiehr</i>	4
Wybór i przygotowanie wolontariuszy oraz Organizacji Goszczących <i>Davide Di Pietro</i>	12
Języki obce: możliwości nauki i przeszkody <i>Rory Daly</i>	22
Właściwy przydział wolontariuszy-seniorów: istota i warunki pracy <i>Charlotte Strümpel</i>	31
Inne warunki struktury projektu: zakwaterowanie, wyżywienie i czas wolny <i>Aleksandr Kurushev</i>	42
Czynniki zapewniające ciągłość wymiany wolontariuszy-seniorów <i>Karin Stiehr</i>	51
Wolontariusze-seniorzy radzą wolontariuszom-seniorom <i>Dietmar Eisenhammer</i>	59
Organizacje Goszczące radzą Organizacjom Goszczącym <i>Paolo Maddonni</i>	62
Dodatek:	
A: Przykład informatora dla wolontariuszy	67
B: Europejski system opisu kształcenia językowego	69
C: Informacje ogólne	70
D: Uczestnicy konferencji	71

Wprowadzenie

Podręcznik jest sumą doświadczeń zebranych podczas czterech pilotażowych projektów europejskiej wymiany wolontariuszy-seniorów, organizowanych od 2000 r.:

- ***European Exchange Programme for Older Volunteers (Program Europejskiej Wymiany dla Wolontariuszy-Seniorów)***

Ufundowany przez *Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Wyrównywania Szans*;

140 wolontariuszy, w wieku 48 – 86 lat¹, z ośmiu krajów europejskich uczestniczyło w wymianie w 2001 r. Głównym celem projektu było promowanie na arenie międzynarodowej wiedzy zdobytej podczas wolontariatu.

- ***Mobility 55 (Mobilność 55)***

Ufundowany przez *Dyrekcję Generalną ds. Edukacji i Kultury*;

40 seniorów, w wieku 52 – 70 lat, z pięciu krajów europejskich uczestniczyło w projektach wolontarystycznych za granicą w 2003 r. Cel - możliwość zdobycia międzykulturowych doświadczeń oraz promowania aktywnego obywatelstwa.

- ***Still Active (Ciągłe aktywni)***

Ufundowany przez *Dyrekcję Generalną ds. Edukacji i Kultury*;

30 seniorów, w wieku 50 – 69 lat, z siedmiu krajów było wolontariuszami za granicą w 2004 r. Projekt docelowy, bazujący na doświadczeniach programu *Mobility 55*, rozbudowywany i przygotowujący wolontariuszy w starszym wieku do pracy za granicą.

- ***Teaming up!***

Ufundowany przez *Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Wyrównywania Szans*, 118 seniorów (w większości wolontariuszy) z sześciu krajów, w wieku 49 – 78 lat, uczestniczyło w wymianie w 2005 r. W projekcie skupiono się na obustronnej współpracy zespołów wolontariuszy i nawiązaniu partnerstwa pomiędzy wolontariuszami będącymi "ambasadorami" swych rodzinnych miast i regionów.

Bodźcem do powstania tego podręcznika była konferencja w Tallinie (Estonia) w grudniu 2006 r. (*SOCRATES Wymiar równoległy*), w trakcie której uczestnicy wyżej wymienionych czterech projektów dyskutowali i wymieniali się doświadczeniami. W konferencji uczestniczyło wiele stowarzyszeń i organizacji, szczególnie instytucje zajmujące się edukacją osób starszych, lokalne i regionalne samorządy, lokalne organizacje pozarządowe, międzynarodowe stowarzyszenia i indywidualni wolontariusze.

¹ Stworzenie definicji "starszych wolontariuszy" pozostawia się uczestnikom.

Głównym założeniem konferencji było dostrzeżenie w wolontariuszach-seniorach nie tylko odbiorców, ale przede wszystkim źródła wiedzy i doświadczenia. Skupiono się głównie na czterech czynnikach, stanowiących podstawę sukcesu międzynarodowych wymian seniorów. Są to:

- Odpowiedni wybór i przygotowanie wolontariuszy oraz Organizacji Goszczących;
- Umiejętność posługiwania się językiem obcym: możliwości edukacyjne oraz utrudnienia;
- Odpowiedni przydział wolontariuszy: istota i warunki pracy;
- Inne warunki: zakwaterowanie, wyżywienie, czas wolny.

Dodatkowo utworzono dwie specjalne grupy warsztatowe, mające na celu stworzenie:

- Zbioru wskazówek i porad dla wolontariuszy-seniorów;
- Poradnika dla Organizacji Goszczących, które chcą zaangażować się w wymianę wolontariuszy- seniorów.

Podręcznik dokumentuje doświadczenia seniorów uczestniczących w programach wymiany, wskazując zarówno na korzyści, jak i trudności pojawiające się przy wymianach międzynarodowych. Nie daje on odpowiedzi na wszystkie pytania, może być jednak niezwykle pomocny dla potencjalnych uczestników przyszłych projektów.

Dzięki przeprowadzonej analizie i zapisowi istniejącej wiedzy, jak również przykładów dobrej i złej praktyki, podręcznik ten jest wartościowym źródłem dla przyszłych uczestników międzynarodowych projektów wymian seniorów. W latach 2007-2013 programy Unii Europejskiej będą ukierunkowane na edukację, kształcenie, młodzież, kulturę i budowę społeczeństwa obywatelskiego, a takie inicjatywy jak „Uczenie się przez całe życie” i „Europa dla obywateli” mogą stanowić punkt wyjścia dla podobnych działań.

Redaktorzy dziękują wszystkim uczestnikom konferencji za ekspertyzy i entuzjazm.

*Lancaster, Tallin, Rzym, Frankfurt nad Menem, Wiedeń
Maj 2007*

*Rory Daly, Department Kształcenia Ustawicznego, Uniwersytet Lancaster
Davide Di Pietro, Lunaria
Aleksandr Kurushev, EstYES*

*Karin Stiehr, Institut für Soziale Infrastruktur
Charlotte Strümpel, Szkolenia, Konsultacje i Badania dla Spraw Socjalnych i Zdrowia*

Seniorzy jako źródło doświadczeń i odbiorcy wiedzy

Karin Stiehr

1. Wprowadzenie

Wolontariat za granicą jest w pełni doświadczeniem edukacji nieformalnej. Jego głównym wymiarem jest edukacja międzykulturowa w szerokim znaczeniu tego słowa.

W zakresie socjalnej i kulturalnej zmiany wolontariusz często dostrzega różnice, mimo że wykonuje tę samą pracę i spędza czas wolny podobnie jak w kraju pochodzenia. Niniejszy rozdział uwzględnia porównania, oceny i różnorodne opinie, szeregując je począwszy od spraw podstawowych, tj.: żywności, standardów i procedur, miejsca pracy wolontariuszy, skończywszy na systemie socjalnym oraz politycznym danego kraju.

Rozwój osobisty jest najbardziej efektywny, gdy wolontariusze biorący udział w projekcie wymieniają się zadaniami. Dzięki temu mają szansę odkryć uprzednio nieznane obszary, poznać nowe aspekty polityczne i zrewidować swoje wcześniejsze poglądy. Wolontariusz nie jest turystą w kraju goszczącym, lecz uczestnikiem „prawdziwego życia”. Jest to najistotniejsze doświadczenie osobiste, jakie może zdobyć uczestnik międzynarodowej wymiany wolontariuszy.

Międzypokoleniowa wymiana wiedzy, w tym także przyswajanie języka obcego, to kolejne umiejętności, które mogą być wzbogacane poprzez uczestniczenie w transnarodowych wymianach osób starszych.

Niezwykle istotną cechą dojrzałych wolontariuszy jest to, że większość z nich jest otwarta na nowe drogi prowadzące do osobistego rozwoju, a także doświadczenia, których nie mogli zdobyć w młodości. Dlatego też nauka odbywa się na trzech płaszczyznach:

- Seniorzy uczą się podczas wolontariatu za granicą;
- Seniorzy przekazują wiedzę obywatelom kraju, w którym przebywają;
- Seniorzy po powrocie z projektu zagranicą przekazują zdobytą wiedzę obywatelom kraju, z którego pochodzą.

Obywatele kraju goszczącego uczą się od wolontariuszy odmiennego punktu widzenia i nowych sposobów radzenia sobie z różnego rodzaju zadaniami. Udzielona i zdobyta w ten sposób wiedza praktyczna jest najlepszą nauką wyniesioną przez wolontariusza z obcego kraju i daje Organizacjom Goszczącym możliwość wprowadzenia ulepszeń w metody swojego funkcjonowania. Musimy pamiętać

o tym, że seniorzy dysponują wspaniałą i rozległą wiedzą zdobytą w miejscach zatrudnienia, a także bogatym doświadczeniem życiowym – rozumianym w sensie ogólnym.

By rozpoznać strukturę, w której możliwości edukacyjne dla wszystkich zaangażowanych w wymianę stron są najlepiej wykorzystane i dają najlepsze rezultaty, czynniki składające się na udaną wymianę seniorów muszą zostać zróżnicowane w swojej roli i funkcji. Odnosi się to do:

- Rozwoju osobistego wolontariusza-seniora;
- Działań, które powinny lub nie powinny być proponowane seniorom;
- Czasu pobytu zagranicą;
- Korzyści płynących z wymiany dla wszystkich zaangażowanych stron;
- Trudności, które mogą się pojawić.

2. Rezultaty

2.1 Rozwój osobisty seniora

Niezwykle ważne jest, by wolontariusze-seniorzy ubiegający się o miejsce na projekcie zagranicą:

- Byli elastyczni i mieli otwarty umysł;
- Byli ciekawi świata i mieli potrzebę poznawania nowych ludzi, innych kultur i zwyczajów;
- Byli towarzyscy i przyjacielscy, szczególnie w komunikacji z innymi;
- Potrafili umiejętnie rozwiązywać konflikty i nieporozumienia oraz precyzyjnie wyrażać swoje potrzeby i uczucia;
- Znali swoje własne ograniczenia w pracy fizycznej i umysłowej.

Niezwykle ważne dla wolontariuszy jest odpowiednie przygotowanie się do projektu, w którym będą uczestniczyć – dlatego właściwe zredagowanie opisu pracy, jaką wolontariuszy będzie wykonywać ma znaczenie zasadnicze. Przy doborze projektu wolontariusz musi wziąć pod uwagę nie tylko swoje możliwości i ograniczenia. Musi także akceptować ustalenia organizacyjne: planowane godziny i czas pracy, warunki zakwaterowania i wyżywienia, a także rodzaj proponowanego mu wsparcia.

“Rada dla wolontariuszy seniorów: zastanówcie się nad tym, gdzie chcielibyście pojechać, dowiedzcie się wszystkiego o miejscu, do którego się wybieracie, bądźcie otwarci na poznawanie nowych ludzi, rzeczy, kultury i zwyczajów. Odkrywajcie i przekazujcie innym swoje umiejętności ”

Instytut Edukacji z Niemiec

2.2 Działania oferowane przez Organizację Goszczącą

Gdy planujemy zorganizowanie wymiany, musimy zdać sobie sprawę, że nie istnieje idealny projekt dla wolontariuszy-seniorów. To wolontariusz decyduje o tym, jaki projekt jest dla niego odpowiedni, a jaki nie. Niektóre ograniczenia wynikają z zaawansowanego wieku wolontariusza. Oczywiście musimy wziąć je pod uwagę, jednak nie mogą one doprowadzić do wykluczenia wolontariusza z życia społecznego. Dlatego też, działania, które mogą kreować negatywny wizerunek osób w podeszłym wieku nie powinny być proponowane wolontariuszom.

“Tym co różni młodego wolontariusza od seniora jest to, że ten ostatni ma bogate doświadczenie i fachowe umiejętności. Seniorzy powinni być postrzegani jako źródło wiedzy, skarb, który należy odkryć.”

Organizacja Goszcząca z Estonii

Przejrzysty i wieloaspektowy opis pracy wolontariackiej jest najlepszą drogą zapewniającą seniorowi komfortowe warunki przy wykonywaniu swoich obowiązków. Z wielu względów praca w zespole ułatwia rozwiązywanie szeregu problemów, również tych, które wynikają z niewystarczających umiejętności językowych. Przykładowo – osoba, która biegle włada językiem obcym może pełnić rolę tłumacza dla pozostałych osób. Praca w zespole pozwala zmniejszyć ryzyko wykluczenia jednostki z grupy w przypadku, gdy wszyscy uczestnicy wymiany znają język, którym posługuje się grupa.

“Rada dla Organizacji Goszczących: bądźcie cierpliwi i tolerancyjni, przygotowani na wszystko, a gdy pojawią się problemy, nie panikujcie!”

Koordynator z Estonii

2.3 Długość pobytu za granicą

W rozważaniu maksymalnego i minimalnego czasu pobytu za granicą, zarówno seniorzy jak i Organizacje Goszczące muszą wziąć pod uwagę różne aspekty. Seniorzy często mają różnego rodzaju zobowiązania, takie jak praca wolontariacka we własnym kraju, czy też obowiązki rodzinne. Są grupą, która z racji wieku nie może odbywać długich i męczących dla nich podróży.

W związku z tym podróże i warunki zakwaterowania mogą stać się przyczyną pewnych obaw seniorów takich jak: spóźnienia na pociąg, przesiadki, dzielenie pokoju ze współlokatorem lub nieznane jedzenie. Z reguły wolontariusze z naszych pilotażowych projektów preferowali dwutygodniowe projekty (choć po zakończeniu wielu z nich twierdziło, że był to zbyt krótki okres).

Wymiana wolontariuszy seniorów w roku 2001	
Czas trwania projektu	Liczba wolontariuszy
2 tygodnie	108
2,5 tygodnia	5
3 tygodnie	8
4 tygodnie	3
5 tygodni	2
Razem	126

Organizacje Goszczące, w przeciwieństwie do seniorów, preferują projekty dłuższe (trwające więcej niż dwa tygodnie) i jeśli są ku temu sprzyjające warunki, nie ma potrzeby określania maksymalnego czasu trwania wymiany. Dzieje się tak, gdyż dwa tygodnie są zwykle konieczne do aklimatyzacji w nowym miejscu. Kiedy wolontariusz po tym okresie jest odpowiednio przygotowany do wypełniania swoich obowiązków, musi wyjechać. Ponadto, mało prawdopodobne jest, by edukacja międzykulturowa dała miarodajne rezultaty, po tak krótkim pobycie zagranicą.

Biorąc pod uwagę wszystkie te argumenty, decyzja dotycząca czasu trwania pobytu musi być rozsądna, przemyślana i rozważna. Z kolei dobór wolontariusza do przewidzianych w opisie projektu zadań, powinien być przede wszystkim dostosowany do jego osobistych predyspozycji. Dwa tygodnie za granicą jest odpowiednikiem wizyty studyjnej. Z obserwacji wolontariuszy, którzy uczestniczyli w projektach pilotażowych wynika, że te dwa tygodnie spędzone zagranicą stanowiły zachętę do planowania dłuższego pobytu w przyszłości. Dlatego też, na bazie pierwszych pozytywnych odczuć, wolontariusze wyrazili chęć uczestniczenia w kolejnych wymianach trwających od trzech do sześciu tygodni, które z całą pewnością pokażą rzeczywisty efekt międzykulturowej edukacji.

2.4 Potencjalne korzyści

Uczestniczenie w europejskich wymianach wolontariuszy-seniorów przynosi wiele korzyści. Wolontariusze podkreślają przede wszystkim ich wpływ na rozwój osobisty. Poprzez uczestniczenie w wymianach:

- Zyskali umiejętność podejmowania nowych wyzwań;
- Podnieśli własne kwalifikacje poprzez pracę;
- Zyskali pewność siebie;
- Nauczyli się dochodzić do kompromisów;
- Mieli możliwość poznania kultury innego kraju;
- Odkryli nowe sposoby na życie;
- Zawarli nowe przyjaźnie.

W wielu przypadkach zarówno seniorzy, jak i Organizacje Goszczące wyraziły chęć współpracy i utrzymywania kontaktów zawodowych.

"Do moich osobistych doświadczeń, zdobytych podczas wymiany zalicza się poznanie wyjątkowej instytucji – „Les Petits Freres des Pauvres”, sprawdzenie mojej elastyczności w dostosowywaniu się do trudnych sytuacji, znaczące podniesienie moich umiejętności językowych, poznanie wielu życzliwych, otwartych ludzi, możliwość rozwijania i realizowania moich pomysłów. Bardzo miło było spędzić tak długi okres we Francji nie będąc turystą."

Wolontariusz z Niemiec

Wielu wolontariuszy wysoko ocenia europejski wymiar wymian seniorów. W szczególności:

- Zawieranie i utrzymanie międzynarodowych kontaktów;
- Możliwość porównania standardu życia rówieśników z innych krajów;
- Możliwość podnoszenia umiejętności językowych;
- Pozbycie się własnych uprzedzeń;
- Dostrzeżenie nowych możliwości i perspektyw we własnym kraju po zapoznaniu się z sytuacją kraju Organizacji Goszczącej.

"Odkryłem nowe, interesujące pola działania, które były mi wcześniej nieznane i zrozumiałem, jakie przeszkody mogą utrudniać budowanie zorientowanej na sprawy socjalne Europy."

Wolontariusz z Belgii

Korzyści płynące z udziału seniorów w wymianie, to nie tylko wskazane możliwości edukacyjne - to przede wszystkim możliwość obcowania z rówieśnikami z innych krajów. Nie tylko senior czerpie korzyści z udziału w wymianie. Oto niektóre pozytywne aspekty płynące z wymian seniorów dla Organizacji Goszczących:

- Nowe pomysły na przyszłe projekty;
- Nieocenione wsparcie i praktyczna pomoc w pracy;
- Konkretne udogodnienia i zwiększenie zakresu działań organizacji;
- Możliwość nawiązania międzynarodowych kontaktów.

"Starsi ludzie posiadają i mogą przekazać innym ogromną wiedzę i doświadczenie, przechodząc z jednej organizacji do drugiej, pracując zarówno w Anglii, jak i w innych krajach europejskich. Wolontariusze, którzy nas odwiedzali mogli podzielić się swym doświadczeniem z zakresu pracy wolontarystycznej, które zdobyli nie tylko jako wolontariusze, ale i w karierze zawodowej. Korzystali na tym zarówno wolontariusze jak i pracownicy zatrudnieni w naszej organizacji"

Organizacja Goszcząca z Wielkiej Brytanii

Seniorzy mogą stanowić inspirację dla Organizacji Goszczącej zmieniając kierunek i cel jej działania, a także, jeśli jest to niezbędne – wprowadzić znaczące zmiany.

„Gdy macie ważnego gościa, staracie się na nowo określić, czym zajmuje się Wasza organizacja, jak powinniście się zaprezentować i jak zdefiniować Wasze cele. Wolontariusze „z zewnątrz” z większą łatwością dostrzegają niedociągnięcia, które mogą być niedostrzegalne z Waszego punktu widzenia. Współpraca ta może okazać się szalenie przydatna i owocna szczególnie dla organizacji niemającej doświadczenia.”

Organizacja Goszcząca z Włoch

Korzyści płynące ze współpracy wolontariuszy z lokalnymi, regionalnymi, a nawet krajowymi władzami na poziomie projektów europejskich mają wieloaspektowy charakter. Owocem współpracy pomiędzy seniorami, a samorządami jest pogłębienie europejskiej współpracy - na przykład w formie poszerzenia lub też rozpoczęcia współpracy pomiędzy miastami partnerskimi.

„Wymiany, angażujące wolontariuszy-seniorów, dają nam możliwość promowania aktywności i przełamywania stagnacji. W ogromnej mierze pobudza to i kształtuje współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, które pełnią funkcję Organizacji Goszczących.

Przedstawiciel władz regionalnych z Niemiec

„Kiedy mówimy o europejskich wymianach wolontariuszy-seniorów, najbardziej interesującą kwestią jest dla mnie połączenie w jedną, spójną całość programu promującego ideę uczenia się przez całe życie i edukacji nieformalnej w kontekście ludzi starszych. Ma to swoisty wpływ na kształtowanie aktywnego obywatelstwa”.

Przedstawiciel samorządu lokalnego z Austrii

2.5 Potencjalne trudności

Istnieje szereg rozmaitych czynników, które mogą stanowić przeszkodę w osiągnięciu wymienionych w poprzednim podrozdziale korzyści. Oto przykłady:

- Niedostateczne przygotowanie osobiste, objawiające się także w niedostatecznych umiejętnościach językowych;
- Brak odpowiedniej komunikacji pomiędzy Organizacjami Wysyłającymi i Goszczącymi;
- Brak chęci zrozumienia odmienności kulturowej.

Z obserwacji Organizacji Goszczących wynika, że przeszkody mogą być spowodowane:

- Niedostatecznym przygotowaniem miejsca pracy dla wolontariusza, wynikającym ze zlekceważenia specjalnych potrzeb wolontariusza;
- Zaniechanie nawiązania bliższego kontaktu z wolontariuszami przed ich przyjazdem;
- Nieprecyzyjne określenie wymagań językowych, potrzebnych do wykonywania danej pracy.

Z punktu widzenia koordynatorów, rzeczą najważniejszą jest chęć współpracy wolontariuszy i Organizacji Goszczącej. Struktura, warunki i zasady, na których oparty jest projekt, muszą być przejrzyste i zrozumiałe zarówno dla seniorów, jak i dla Organizacji Goszczących.

"Głównym zadaniem koordynatora jest organizowanie działań wolontariuszy. W projektach kładę nacisk na pracę z konkretnymi osobami, a nie z organizacjami. Starajcie się jak najczęściej kontaktować z wolontariuszem, z którym pracujecie."

Koordinator z Wielkiej Brytanii

3. Wnioski

Dla wolontariuszy-seniorów, jak również Organizacji Goszczących, władz lokalnych, regionalnych i krajowych, program europejskiej wymiany wolontariuszy-seniorów oferuje wiele możliwości nauki, które mogą być realizowane w obrębie danej struktury. Jedną z głównych zalet jest to, że wolontariusze mają unikalną szansę spotkać się ze swoimi rówieśnikami z innych krajów, poszerzyć wiedzę, poznać odmienną kulturę, a także inne środowiska społeczne. Ponadto wolontariusze mają okazję do pogłębienia własnych doświadczeń, zdobycia nowych umiejętności oraz wzbogacenia wiedzy o mechanizmach funkcjonowania Organizacji Goszczących i Wysyłających, zaangażowanych w międzynarodowe wymiany wolontariuszy.

Kwestia czy, i do jakiego stopnia wolontariusze-seniorzy potrzebują specjalnego traktowania, jest tematem kontrowersyjnym i nie doczekała się jednoznacznej odpowiedzi.

Oczywiście wiek i wynikające z niego doświadczenie życiowe, są dwoma czynnikami, które pozwalają myśleć o seniorach, jak o bardzo cennych pracownikach. Jakkolwiek, jeśli istnieją pewne ograniczenia wynikające z racji wieku, które mogą pojawić się u osób powyżej 60 roku życia, nie stanowią one przeszkody w uczestniczeniu w projektach europejskiej wymiany seniorów. Jednak te rozważania nie mogą ograniczać się wyłącznie do kwestii „wygodnego łóżka”, czy też bezgranicznej dostępności projektu, lecz także do indywidualnych potrzeb – poczucia bezpieczeństwa i możliwości cieszenia się prywatnością.

Jeśli organizacje, które zajmują się programami wymiany młodzieży i mają szeroko rozbudowaną sieć kontaktów, zachciałyby podzielić się tym doświadczeniem i wiedzą z osobami, organizacjami, jak również lokalnymi i regionalnymi władzami zainteresowanymi wymianami seniorów, pozwoliłoby to na rozwiązanie wielu problemów.

W naszych pierwszych, pilotażowych projektach zarówno seniorzy, jak i Organizacje Goszczące wykazały się wysokim stopniem elastyczności i zrozumienia, co stało się gwarantem sukcesu przy międzynarodowych wymianach. Z naszego doświadczenia wynika, że większość przeszkód można wyeliminować poprzez dobre przygotowanie wolontariusza zanim wyjedzie on na projekt, oparte

na swobodnej wymianie informacji między organizacjami i wolontariuszami zaangażowanymi w wymianę.

W dobie Internetu, poczty elektronicznej, międzynarodowych rozmów telefonicznych nie powinno być mowy o żadnych barierach zagrażających skutecznej komunikacji.

Każdy wolontariusz-senior oraz każda Organizacja Goszcząca posiada swój indywidualny profil działania. Dlatego też, profil wolontariusza musi być dobrany najlepiej jak to tylko jest możliwe, do profilu Organizacji Goszczącej.

Cztery kolejne rozdziały są poświęcone czynnikom odpowiadającym za osiągnięcie sukcesu w wymianie.

"Rada dla wszystkich stron zaangażowanych w wymianę: miejcie dobre poczucie humoru, umysł otwarty na nowe pomysły i inicjatywy; bądźcie wyrozumiali i nie denerwujcie się, kiedy pojawiają się problemy."

Organizacja Goszcząca z Austrii

* * *

Rozdział ten powstał przy współpracy z: Inge Bierbrauer, Gaby Born-Zimmermann, Ave Bremse, Horacio Czertok, Rory Daly, Gertraud Dayé, Davide Di Pietro, Dietmar Eisenhammer, Franz Errath, Gabriella Fabbri, Lesley Gair, Elisabeth Hechl, Sheila Hyson, Hannelore Jani, Waltraut Kovacic, Aleksandr Kurushev, Lia Loode, Martin Oberbauer, Augusta Rabuiti, Dorothea Ruegsegger, Pascal Sarlette, Ulrich Schiepe, Carmen Stadelhofer, Charlotte Strümpel, Angelika Trilling i Uwe Wolk. Przykłady i cytaty wykorzystane w tym rozdziale zostały zaczerpnięte z materiałów dokumentujących poprzednie projekty.



Wybór i przygotowanie wolontariuszy oraz Organizacji Goszczących

Davide Di Pietro

1. Wprowadzenie

Integralną częścią międzynarodowej wymiany seniorów jest proces przygotowania wolontariuszy i Organizacji Goszczących. W tym rozdziale będziemy badać różne aspekty uruchomienia tego procesu. Wierzymy, że odpowiedni dobór i przygotowanie wolontariuszy oraz Organizacji Goszczącej jest niezbędnym czynnikiem i gwarantem osiągnięcia sukcesu w wymianie. Rzeczą niezwykle ważną przed rozpoczęciem przygotowań do wyjazdu, jest klarowne wyjaśnienie zasad, na jakich funkcjonuje „ten eksperyment”.

Struktura

Za rekrutację, przygotowanie i wysłanie wolontariusza jest odpowiedzialna Organizacja Wysyłająca. Zadaniem Organizacji Goszczącej jest natomiast przyjęcie, zakwaterowanie, zapewnienie wyżywienia i opieki wolontariuszowi. Można było obserwować działanie tego układu w takich programach wymiany wolontariuszy jak EVS (Wolontariat Europejski), stworzonych dla młodzieży przez Komisję Europejską, jak również w średnio- i długoterminowych wymianach wolontariuszy, prowadzonych przez międzynarodowe organizacje zajmujące się wolontariatem. Jak można sobie z łatwością wyobrazić, by wymiana mogła przynieść wymierne korzyści wolontariuszowi, jak również innym stronom zaangażowanym w projekt, pomiędzy seniorem, organem wysyłającym i przyjmującym musi panować zrozumienie i wysoki stopień współpracy. Faktem jest, że organizatorów wymian czeka wiele pracy. Regularna i efektywna komunikacja pomiędzy organizacjami Wysyłającymi i Goszczącymi jest niezwykle istotna. Na użytek projektów, które odbyły się dotychczas, stworzona została nieoficjalna centrala europejska, zbierająca informacje o projektach goszczących dla Organizacji Wysyłających. To usprawniło współpracę i doprowadziło do stworzenia nowego ciała, a mianowicie - Organizacji Koordynującej. Teoretycznie, angażowanie Organizacji Koordynującej w projekt, nie jest niezbędne, ale w praktyce okazuje się niezwykle pomocne. Jedynym sposobem na uniknięcie współpracy z Organizacją Koordynującą mogłoby być porozumienie dwu-, a nawet trójstronne, pomiędzy organizacjami w różnych krajach, które chciałyby zaangażować się w projekt wymiany seniorów.

2. Zaangażowane strony

W program wymiany starszych wolontariuszy zaangażowane są trzy główne strony, a projekt jest wynikiem ich współpracy i partnerstwa.

Owe trzy strony to:

- 1) Organizacja Wysyłająca skupiająca się głównie na działaniach międzynarodowych;
- 2) Organizacja Goszcząca pracująca przeważnie na szczeblu lokalnym;
- 3) Wolontariusze-seniorzy.

Rzeczą niezwykle ważną jest przejrzyste sformułowanie zasad i zastosowanie ich w odpowiednim czasie. Podstawą jest odpowiednie zaplanowanie projektu od strony finansowej. Władze lokalne mogą pełnić rolę jednej ze stron w wymianie - Organizacji Goszczącej lub Wysyłającej.

2.1 Organizacje Wysyłające

Organizacja Wysyłająca ma za zadanie pomóc wolontariuszowi w znalezieniu odpowiedniego dla niego miejsca na projekcie za granicą, dlatego też powinna mieć dużą bazę informacji o projektach goszczących w jak największej ilości krajów. Teoretycznie, wolontariusz powinien znaleźć projekt samodzielnie, bez żadnego pośrednika, ale z naszego doświadczenia wynika, że Organizacja Wysyłająca w większości przypadków zajmuje się zarówno rekrutacją wolontariuszy, jak i odnajdywaniem odpowiedniego projektu w innym kraju. W rezultacie, to na Organizacji Wysyłającej spoczywa odpowiedzialność za przygotowanie wolontariusza, wspieranie go podczas projektu i przeprowadzenie ewaluacji po jego zakończeniu.

Oczekiwania względem Organizacji Wysyłającej:

- Rekrutacja i przeszkolenie wolontariuszy;
- Udzielenie rzetelnej i wyczerpującej informacji dotyczącej projektu;
- Pomoc w doborze odpowiedniego projektu, zgodnego z umiejętnościami i preferencjami wolontariusza;
- Stworzenie zespołu wolontariuszy, jeśli jest to konieczne;
- Przekonanie byłych wolontariuszy, by zaangażowali się w pomaganie wolontariuszom przygotowującym się do wyjazdu;
- Ułatwianie nawiązywania kontaktów między byłymi i przyszłymi wolontariuszami;
- Ewaluacja projektu;
- Opiekowanie się wolontariuszem przed, w trakcie i po zakończeniu projektu, a także pozostawanie w stałym kontakcie z Organizacją Goszczącą podczas trwania projektu;
- Udzielenie wolontariuszowi pomocy w przejściu procedury wizowej (jeśli jest to konieczne);
- Poinformowanie Organizacji Goszczącej o dokładnej dacie i godzinie przyjazdu wolontariusza;
- Przekazanie Organizacji Goszczącej informacji o osobie, z którą należy się kontaktować w sytuacjach kryzysowych w sprawie wolontariusza,

2.2 Organizacja Goszcząca

Termin - Organizacja Goszcząca – odnosi się do wszystkich organizacji lub instytucji o charakterze socjalnym, które stale lub okresowo goszczą wolontariuszy. Wiele instytucji lub organizacji pożytku publicznego angażuje się w projekty aktywizowania seniorów poprzez włącznie ich w prowadzone przez siebie działania. Mogą to być zarówno domy opieki społecznej, zajmujące się osobami niepełnosprawnymi, stowarzyszenia zajmujące się promowaniem idei ochrony środowiska, domy dziecka, jak i centra kultury, a także szpitale i wiele innych instytucji współpracujących z osobami w każdym wieku.

Oczekiwania względem Organizacji Goszczącej:

- Potwierdzenie przyjęcia wolontariusza na projekt i przygotowanie szczegółowych informacji o projekcie dla Organizacji Wysyłającej i przyszłego uczestnika wymiany;
- Przekazanie tych informacji Organizacji Wysyłającej i wolontariuszowi;
- Zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia wolontariuszom;
- Zapewnienie wolontariuszowi transportu lokalnego w czasie trwania projektu;
- Powitanie i wprowadzenie wolontariusza w szczegóły projektu; przedstawienie go innym wolontariuszom, a także personelowi Organizacji Goszczącej;
- Zapewnienie wolontariuszowi edukacji międzykulturowej – umożliwienie mu poznania lokalnej kultury, zwyczajów, historii;
- Zapewnienie wolontariuszowi opiekuna lub innej osoby służącej pomocą;
- Koordynowanie codziennej pracy wolontariusza;
- Sporządzenie raportu podsumowującego pobyt wolontariusza w kooperacji z samym wolontariuszem i Organizacją Wysyłającą;
- Organizowanie czasu wolnego wolontariusza lub udzielenie mu wszelkich użytecznych informacji dotyczących regionu, np. pod kątem możliwości turystycznych;
- Ułatwienie wolontariuszowi komunikacji z innymi wolontariuszami i społecznością lokalną;
- Zapewnienie wolontariuszowi opieki medycznej i poinformowanie go o zasadach funkcjonowania służby zdrowia w danym kraju.

2.3 Międzynarodowi wolontariusze-seniorzy

Międzynarodowego wolontariusza-seniora można zdefiniować jako osobę mającą co najmniej 50 lat, zainteresowaną pracą o charakterze socjalnym, uczestniczącą w projekcie wymiany zagranicą. Gościć i wysyłać można zarówno wolontariuszy indywidualnych jak i grupy wolontariuszy. Doświadczenie pokazuje, że seniorzy uczestniczący w międzynarodowych wymianach grupowych chętniej sobie pomagają i wspierają się, a także wspólnie rozwiązują pojawiające się problemy. Wolontariusz indywidualny może, w momencie pojawienia się jakichkolwiek problemów, poczuć się samotny, odizolowany i opuszczony.

Ważne jest, by uzmysłwić sobie, że jeśli Wasza organizacja potrzebuje lub poszukuje wolontariuszy, którzy mogliby na stałe zaangażować się w Wasze działania – nie należy szukać ich wśród seniorów. Oni zazwyczaj decydują się na współpracę krótkoterminową, potrzebują pomocy i waszego zaangażowania. Z całą pewnością nie można traktować wolontariuszy-seniorów jako taniej siły roboczej. Mogą być oni źródłem wielu nowych, interesujących pomysłów w sferze edukacji międzykulturowej, których Wasza organizacja może potrzebować.



Oczekiwania względem wolontariusza:

- Utrzymywanie motywacji podczas trwania projektu;
- Umiejętność zawierania kompromisów;
- Umiejętność respektowania różnic kulturowych;
- Poczucie odpowiedzialności za powierzone zadania;
- Chęć uczestniczenia w życiu lokalnej społeczności;
- Przygotowanie raportu końcowego;
- Pomaganie przyszłym wolontariuszom po powrocie z wymiany;
- Ewaluacja projektu;
- Wspomaganie rozwoju Organizacji Goszczącej w zakresie wymiany międzykulturowej i dialogu międzypokoleniowego;
- Organizowanie wolnego czasu we własnym zakresie (dość często wolontariusze wymagają od Organizacji Goszczących, by organizowały im czas wolny);
- Elastyczność w wykonywaniu działań związanych zarówno z pracą, jak i czasem wolnym.

2.4 Władze lokalne

Przebieg i wyniki projektów były przedmiotem ogromnego zainteresowania władz lokalnych i regionalnych, ze względu na postępujący proces starzenia się społeczeństw europejskich. Władze lokalne i regionalne zaczęły postrzegać starszych ludzi jako nieodkryte do tego momentu bogactwo - nie jako ciężar, a jako ważną grupę społeczną potrzebującą opieki. Wierzymy, że uda się zaangażować w projekty lokalne i regionalne władze z różnych krajów, skłonne włączyć się w program wymiany seniorów i pomagać w rozwoju tych projektów. Seniorzy mogą być ogromnym wsparciem dla samorządów, które są zainteresowane taką współpracą na poziomie lokalnym i regionalnym.

Ponieważ samorzady często działają w porozumieniu z wieloma organizacjami, które tworzą zorganizowaną sieć pomocy społecznej, mogą funkcjonować jako Organizacje Goszczące lub jako Organizacje Wysyłające. Często zdarza się, że pełnią obie te funkcje naraz.

Strona wysyłająca, wolontariusze i/lub organizacje lokalne mogą połączyć się i stworzyć Organizację Wysyłającą. Analogicznie strona goszcząca, wolontariusze i/lub lokalne organizacje mogą połączyć się i stworzyć jedną spójną Organizację Goszczącą. Zarówno Organizacja Wysyłająca, jak i Organizacja Goszcząca może przejąć funkcję Organizacji Koordynującej.

3. Wybór i przygotowanie

3.1 Dlaczego warto gościć wolontariusza z zagranicy?

Aby wymiana wolontariuszy w ogóle była możliwa, w projekcie musi brać udział organizacja, która chce gościć wolontariusza z zagranicy. Setki, a może nawet tysiące wolontariuszy na całym świecie chciałoby pomagać innym, ale jeśli nie znajdą oni organizacji gotowych podjąć się zadania goszczenia ich - cały entuzjazm seniorów może trafić w próżnię. Uznaliśmy, że dobrym pomysłem będzie spytanie różnych organizacji i przedstawicieli władz lokalnych, dlaczego zdecydowali się gościć wolontariuszy-seniorów i jakie korzyści może to przynieść innym organizacjom. Oto odpowiedzi:

1. Poznawanie stylu życia naszych europejskich sąsiadów;
2. Wymiana wiedzy praktycznej;
3. Tworzenie trwałej i sprawnie funkcjonującej sieci, mogącej zainicjować nowe, wspólne działania;
4. Usprawnienie funkcjonowania organizacji dzięki wiedzy i doświadczeniu wolontariusza;
5. Poznanie innego punktu widzenia i wykorzystanie go we własnej organizacji;
6. Korzystanie z bogatego doświadczenia życiowego i zawodowego seniorów;
7. Realizacja wymiany: przyjmowany senior traktowany jako wolontariusz modelowy;
8. Umocnienie poczucia solidarności i wspólnoty;

9. Jeśli chcemy, by Europa stawiała się bardziej zorientowana na sprawy socjalne, powinniśmy pracować nie tylko z młodzieżą, lecz także z osobami starszymi.

To nie są jedyne powody, dla których warto gościć wolontariuszy-seniorów i angażować się w wymiany wolontarystyczne. Powyższa lista jest zapisem powodów, dla których niektóre organizacje wzięły udział w takich wymianach. Jeśli organizacje nie zgadzają się z jakimkolwiek z punktów wymienionych powyżej, oznacza to, że nie są zainteresowane goszczeniem wolontariuszy-seniorów.

3.2 Rekrutacja i dobór

W wielu przypadkach to sami wolontariusze szukają sobie organizacji i wybierają kraj, w którym chcieliby pracować. Naszym zadaniem jest pomoc w znalezieniu odpowiedniego projektu. Jeśli wybrana Organizacja Goszcząca ma ugruntowaną pozycję i oferuje odpowiadające wolontariuszowi warunki, to możemy pomyśleć o złożeniu propozycji współpracy, podpisaniu porozumienia pomiędzy Organizacją Wysyłającą, Goszczącą oraz wolontariuszem. Oczywiście, jeśli jesteśmy organizacją współpracującą z wolontariuszami, to głównym celem wysłania wolontariusza jest to, by miał on możliwość poszerzania swoich horyzontów i nauczania się czegoś nowego.

Naszym głównym założeniem przy realizacji programu jest to, by każdy wolontariusz był w stanie uczestniczyć w każdego rodzaju projekcie. W ten sposób dajemy możliwość uczestniczenia w międzynarodowej wymianie i zdobycia tego bezcennego międzykulturowego doświadczenia.

Wielu wolontariuszy, przybywających do nas z chęcią pomocy i współpracy, pragnęło realizować swoje zadania w południowej części świata. Jednak projekty te wymagają od wolontariuszy specjalistycznych umiejętności i mimo, że bardzo szanujemy ich zdolności i chęci – w wielu przypadkach odradzaliśmy to rozwiązanie.

Priorytetem naszego programu jest przede wszystkim edukacja jednostki, oparta na wymianie wiedzy i doświadczeń między osobami pochodzącymi z różnych krajów, reprezentujących różne kręgi kulturowe i różne środowiska społeczne. Określenie takiego celu wymian międzynarodowych sprawia, że każdy wolontariusz staje się osobą potrzebną, niezależnie od posiadanych umiejętności. Nie chcemy przez to powiedzieć, że umiejętności i doświadczenie zawodowe wolontariusza nie są rzeczą ważną. Każda umiejętność wolontariusza jest mile widziana, ale nie są one konieczne, by wymiana zakończyła się sukcesem.

Jak możemy pozyskać wolontariuszy?

Po pierwsze powinniśmy wiedzieć, kogo chcemy zaangażować w wymianę. Procedura poszukiwania wolontariuszy zmienia się w zależności od tego, czy szukamy kogokolwiek, czy

chcemy dotrzeć do jakiejś konkretnej grupy docelowej (np. osób, które są już wolontariuszami w podobnych organizacjach). Dyskutując nad tym pierwszym przypadkiem grupa robocza ustaliła następujący model rekrutacji:

- Zamieszczanie ogłoszeń zachęcających wolontariuszy do wyjazdu w prasie;
- Rozpowszechnianie informacji przez Internet;
- Organizowanie publicznych, otwartych spotkań;
- Nadawanie krótkich informacji w radio i TV;
- Dystrybucja materiałów i folderów reklamowych dotyczących wolontariatu w miejscach takich jak: biura podróży, punkty informacyjne itp.

Jeśli chcemy zaprosić do współpracy konkretne grupy, powinniśmy skupić się raczej na utrzymywaniu kontaktów z:

- Organizacjami zajmującymi się wymianą wolontariuszy;
- Instytucjami przykościelnymi;
- Lokalnymi organizacjami i centrami społecznymi zrzeszającymi seniorów;
- Uniwersytetami Trzeciego Wieku;
- Szkołami językowymi;
- Gazetami, których grupą docelową są seniorzy.

3.3 Samodzielny wybór projektu, jako wynik odpowiedniego przygotowania

Selekcja czy samodzielny wybór?

Bardzo trudne byłoby jednoznaczne ustalenie ogólnych kryteriów, pozwalających stwierdzić, który z wolontariuszy posiada odpowiednie umiejętności predestynujące go do wzięcia udziału w konkretnym projekcie, a który nie. Większość organizacji oczekuje, że obowiązki powierzane wolontariuszom powinny być wykonywane w najlepszy możliwy sposób. Jak możemy połączyć dwa tak różne oczekiwania? To bardzo trudne: co zrobimy, jeśli zgłosi się do nas jako Organizacji Goszczącej 100 wolontariuszy na 10 stanowisk i wszyscy będą mieli odpowiednie kwalifikacje?

Wierzimy, że częściowym rozwiązaniem, może być odpowiednie realizowanie procesu przygotowania wolontariuszy i Organizacji Goszczących. Nasza strategia przygotowania wolontariuszy powinna zatem dać nam pełną wiedzę na temat oczekiwań wolontariusza względem projektu, jak i jego możliwości do wykonywania powierzonych zadań w zgodzie z oczekiwaniami Organizacji Goszczącej.



Potencjalni wolontariusze mogą stworzyć sobie wiele wyobrażeń o projektach międzynarodowej wymiany. Nasz umysł ma tendencję do skupiania się na tych, którzy cierpią – szczególnie w najbiedniejszych rejonach świata. Na tych, którzy szczególnie potrzebują naszej pomocy. Ale, rozważając możliwość podjęcia pracy w charakterze wolontariusza w innym kraju, zaczynamy także myśleć o zagranicznych podróżach, możliwościach poznania i spotkania się z nowymi ludźmi, zawierania z nimi przyjaźni, wprowadzenia zmian w dotychczasowy tryb życia. To tylko niektóre oczekiwania, jakie mają wolontariusze przygotowujący się do wyjazdu na projekt zagranicą.

Nadrzędnym celem szkoleniowca jest uświadomienie wolontariuszowi, że jego wyobrażenia nie koniecznie są odzwierciedleniem rzeczywistości. Należy jasno wyjaśnić wolontariuszowi, czego powinien się spodziewać. Przejrzystość zasad i uczciwość jest podstawowym czynnikiem budującym zaufanie i wiarę w możliwość osiągnięcia przez wolontariusza korzyści wynikających z uczestniczenia w projekcie. Jest także możliwością uniknięcia nieporozumień i kłopotów. Na przykład, jeśli wolontariusz pragnie pomagać w ratowaniu dzieci zagrożonych śmiercią głodową, powinienem wiedzieć, że jego doświadczenie w tej dziedzinie może okazać się niewystarczające, by rozwiązać ten problem. Kiedy uświadomimy sobie, że motywacja i chęć wolontariusza jest odmienna od założeń projektu, rzeczą niezwykle ważną jest to, aby nie zniechęcać wolontariusza, a jedynie skierować go do odpowiedniej organizacji o podobnym kierunku działania.

3.4 Istota przygotowania wolontariuszy

Kursy treningowe były eksperymentem w latach 2003 – 2005 i skupiały się na następujących zagadnieniach:

- Motywacja i oczekiwania wolontariuszy;
- Sposoby prezentowania możliwości programów europejskich wymian wolontariuszy;
- Edukacja międzykulturowa;
- Radzenie sobie z uprzedzeniami i stereotypami;
- Zarządzanie kryzysowe i rozwiązywanie problemów;
- Udzielanie praktycznych informacji o programie.

Ponieważ wolontariusze są zainteresowani głównie pracą, którą mają wykonywać, często trudno im zrozumieć, czemu mają omawiać inne kwestie. Uczestnicy konferencji włączyli się w dyskusję, by rozwinąć kilka dodatkowych zagadnień:

- Język i zachowanie;
- Spotkania informacyjne o poszczególnych państwach;
- Edukacja międzypokoleniowa;
- Samoocena i samodzielny wybór projektu.

By dowiedzieć się, jakie były wnioski z tej dyskusji, należy zapoznać się z materiałami informacyjnymi powstałymi na szkoleniu „Still active” (Ciągłe aktywni).

3.5 Istota kursu przygotowawczego dla Organizacji Goszczącej

Przygotowanie Organizacji Goszczącej do przyjęcia wolontariusza jest ważne nie ze względu na to, że musi się ona nauczyć jak pracować z wolontariuszem, ale bardziej dlatego, że tego typu doświadczenie może być dla niej zupełnie nowe. Pozyskanie informacji o doświadczeniach organizacji, które wzięły udział w podobnych projektach pozwoli im na odpowiednie przygotowanie się na przyjęcie wolontariusza.

Oto dodatkowe tematy, które powinny być poruszone przez Organizację Goszczącą:

- Motywacje i oczekiwania uczestników;
- Zdefiniowanie profilu ochotnika (także pod kątem jego umiejętności);
- Zdefiniowanie planu działań;
- Zakres obowiązków mentora (tutora) wolontariusza;
- Koordynacja, monitoring, ewaluacja, rozwiązywanie problemów;
- Logistyka;
- Wymiar międzykulturowy;

- Zarządzanie kryzysowe.

Bardzo ważne jest to, by organizacja jasno określiła cel wymiany przed przyjęciem wolontariusza. Dobrze jest przygotować szczegółową ankietę, ułatwiającą zebranie najważniejszych informacji o wolontariuszu. Przykładową ankietę znaleźć można w aneksie.

* * *

Ten rozdział jest rezultatem Warsztatu 1: "Wybór i przygotowanie wolontariuszy oraz Organizacji Goszczących". Opracowane przy udziale: Ingeborg Bierbrauer, Aigi Bremse, Gabriella Fabbri, Elisabeth Hechl, Maret Kokla, Paolo Maddonni, Christine Meyer, Christa Perabo, Augusta Rabuiti i Carmen Stadelhofer.

Języki obce²: możliwości nauki i przeszkody

Rory Daly

1. Wstęp

Zainteresowanie naszej grupy kwestiami językowymi nie wynika z tego, że jesteśmy nauczycielami języków obcych – chociaż kilkoro z nas nimi jest – byliśmy zainteresowani pracą z osobami starszymi, a także samymi wymianami wolontariackimi. Jako grupa dostrzegliśmy wagę umiejętności językowych, ale naszą rolą nie było opracowanie kursu językowego, lecz raczej stwierdzenie, czy umiejętności językowe są niezbędne, by wymiana okazała się sukcesem. Zastanawialiśmy się również, czy kurs językowy mógłby stać się integralną częścią wymian wolontariuszy.

Nasza grupa miała poczucie, że zdolność do komunikowania się jest jednym z czynników zapewniających sukces projektom wymiany. Kiedy pojawiają się problemy albo, gdy jakieś szczegóły dotyczące projektu mają być precyzyjnie dookreślone, wzajemne zrozumienie między uczestnikami projektu jest niezwykle ważne. Ponadto, jeśli chcemy, by nasz projekt naprawdę był formą integracji Europejskiej (poprzez włączanie w wymiany międzynarodowe seniorów) – wszystkie strony biorące udział w projekcie muszą umieć się porozumiewać.



² W tym rozdziale, kiedy mówimy o zdolnościach językowych odnosimy się do języka innego niż ojczysty.

Indywidualny wolontariusz może wykonywać proste prace w ramach wolontariatu i nie potrafić porozumiewać się ani z Organizacją Goszczącą, ani z innymi wolontariuszami – nie powinniśmy wykluczać z wymian nikogo, z powodu braku odpowiednich umiejętności językowych! Warto jednak pamiętać o tym, że zdolność komunikacji znacząco wzbogaca doświadczenia wyniesione z wolontariatu.

Uczestnicy nie byli zgodni co do konieczności posługiwania się przez wolontariuszy językiem kraju goszczącego. Dzięki temu, nasze dyskusje dały wiele przydanych konkluzji dotyczących znaczenia stopnia umiejętności językowe w zapewnieniu sukcesu wymianie. Ponadto, udało nam się sformułować pewne wnioski dotyczące kursów językowych.

2. Omawianie rezultatów

2.1 Dlaczego umiejętności językowe są ważne?

Kiedy wyjeżdżamy do innego kraju (lub innej części naszego kraju) by być wolontariuszem, musimy być otwarci i chętni do nauki języka, którym posługują się otaczający nas ludzie. To oznaka szacunku i zainteresowania kulturą kraju, w którym znajduje się Organizacja Goszcząca. Języki europejskie, podobnie jak inne języki, mają wielkie znaczenie społeczne, polityczne i kulturowe. Stosunek, jaki ma wielu Estończyków do używania języka rosyjskiego oraz waga używania języka i jego związku z tożsamością wśród populacji niemieckojęzycznych Belgów oznacza, że to już nie jest tylko kwestia komunikowania się. Musimy o tym pamiętać podczas naszych podróży.

Umiejętność zrozumienia przekazywanych nam instrukcji i sugestii jest niezbędna dla realizacji udanego projektu. Niezdolność posługiwania się językiem ogranicza ilość projektów, w które zaangażowani mogą być wolontariusze. Praca z osobami bardzo młodymi, bardzo starymi lub chorymi, może stanowić zbyt duży problem dla wolontariusza, który nie zna języka kraju goszczącego i nie może porozumieć się z podopiecznymi.

"To oczywiste, że znajomość języka kraju goszczącego jest pomocna, ale moim zdaniem komunikacja musi istnieć na każdym poziomie, szczególnie na poziomie emocjonalnym. Wzajemne zrozumienie pomiędzy osobami z różnych krajów, różnych kręgów kulturowych, w różnym wieku i z innym doświadczeniem życiowym może z powodzeniem przyjąć formę niewerbalną."

Francja, Włoszka, była wolontariuszką w Austrii, 2004

Staraliśmy się także ustalić, jaką rolę odgrywają umiejętności językowe wolontariusza w jego subiektywnym postrzeganiu przebiegu projektu. Umiejętność posługiwania się językiem kraju, w którym wolontariusz przebywa sprawia, że ma on więcej odwagi, by samotnie podróżować, poznawać ludzi, czy zawierać nowe przyjaźnie. Znajomość języka kraju goszczącego daje

wolontariuszowi możliwość pełniejszego poznania danego państwa i zrozumienia ludzi w nim mieszkających.

2.2 Czy znajomość języka kraju goszczącego powinna być obowiązkowa?

Doszliśmy do wniosku, że umiejętność komunikowania się jest bardzo ważna, ale w naszym mniemaniu wolontariusze nieposługujący się językiem obowiązującym na projekcie, nie mogą być z tego względu wykluczani (jeśli doszlibyśmy do innych konkluzji kolejnym krokiem mogłoby być wykluczenie pewnych grup ze względów socjologiczno-ekonomicznych). Jeśli byłaby możliwość dołączenia do wymiany ludzi z ograniczonymi zdolnościami językowymi (lub nawet bez takich zdolności), grupa musiałaby znaleźć rozwiązanie problemu językowego w ramach projektu. Jednakże, jeśli chodzi o projekty długoterminowe, uważamy, że wolontariusz powinien posiadać podstawową znajomość języka kraju, do którego jedzie przed rozpoczęciem projektu.

„Jeśli chodzi o moją ograniczoną znajomość języka włoskiego, to przeczytałem w formularzu aplikacyjnym: ‘Wystarczy wykazać się zaangażowaniem i chęcią nauki. Najprawdopodobniej wystarczy to w codziennej pracy i w interakcjach z samą grupą; może być jednak niewystarczające by zrozumieć rzeczywistość Włoch’.

Franz, Austriak, był wolontariuszem we Włoszech, 2004

2.3 Przewycięzanie lub zmniejszanie bariery językowej

Idealna byłaby wymiana, w której biorą udział tylko wolontariusze posługujący się językiem kraju goszczącego. Takie podejście może jednak prowadzić do wykluczenia bardzo wartościowych i zmotywowanych wolontariuszy. By tego uniknąć radzimy:

- Skonstruować każdy projekt tak, by miał on kilka aktywności niezależnych od umiejętności językowych – projekty ekologiczne stworzone były po to, by to umożliwić;
- Tworzyć projekty uwzględniające trzy języki. We współczesnej Europie istnieje wiele języków międzynarodowych – angielski, francuski, niemiecki czy rosyjski są oczywistymi przykładami; Dzięki temu możliwe dla wolontariusza z Włoch, będzie komunikowanie się po angielsku na projekcie w Austrii, albo dla wolontariusza ze Szkocji posługiwanie się językiem niemieckim w Belgii. Wymaga to elastyczności od Organizacji Goszczącej w kwestii wymagań językowych i może być uzależnione od tego, jakimi językami posługują się osoby pracujące w organizacji;
- Wysyłać wolontariuszy tylko do tych krajów, do których sami chcą jechać. Mogli w przeszłości być w kraju goszczącym, np. na wakacjach, ale nie nauczyli się języka. Teraz może obudzić się w nich większa motywacja do nauki języka;
- Realizować projekty z udziałem imigrantów, między krajami ich pochodzenia i krajami, w których obecnie rezydują – takie rozwiązanie może zmniejszyć bariery językowe;

- Organizować projekty pomiędzy krajami, które posługują się wspólnym językiem – tak jak np.: Niemcy i Austria, Francja i Belgia, Szkocja i Irlandia.

Podczas realizacji projektu Still Active, kiedy austriacka organizacja przygotowywała się do goszczenia wolontariusza z Wielkiej Brytanii, wszyscy pracownicy mówili po angielsku przez 3 tygodnie przed jego przyjazdem. Dzięki temu, można było później z nim efektywnie pracować.

3. *Szkolenie językowe*

3.1 *Kto powinien je zapewnić?*

Grupa uznała, że przed dyskusją nad samymi założeniami szkolenia językowego, należy porozmawiać o miejscu, w którym powinno być ono realizowane, a dokładnie czy odpowiedzialny za nie ma być kraj goszczący, czy może wysyłający. Jeśli szkolenie będzie miało miejsce w kraju wysyłającym, lekcje powinny odbywać się raz w tygodniu przez dwa miesiące. Jeśli miałyby odbywać się w kraju goszczącym, kurs językowy powinien być częścią procesu wprowadzającego i odbywać się przynajmniej 2 dni w tygodniu. Większa część grupy uznała jednak, że kurs powinien odbyć się przed przyjazdem na projekt.

3.2 *Jakie czynniki powinny kształtować kurs językowy?*

- Rodzaj pracy wolontariusza: jak już było wspomniane powyżej, niektóre zajęcia nie wymagają dużych zdolności językowych, inne wręcz przeciwnie;
- Czas trwania projektu: jeśli wolontariusz jedzie zagranicę na tydzień, czy możemy od niego wymagać poświęcenia tak dużej ilości czasu na naukę języka?
- Czas przygotowania: czy jest wystarczająco dużo czasu po przeprowadzeniu rekrutacji wolontariuszy, by przekazać im podstawową wiedzę na temat kraju goszczącego?
- Bardzo ważne są umiejętności językowe wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektu, nie tylko tych bezpośrednio związanych z Organizacją Goszczącą;
- Ponadto, ważne jest, by pamiętać o tym, że język jest silnie związany z kulturalno-społeczno-politycznym obrazem kraju i kiedy się go uczymy, to musimy też pamiętać, by poznawać też sam kraj,

Ważne jest także, by kurs językowy był bezpośrednio związany z pracą, jaką wolontariusz będzie wykonywał, lub by był jak najbardziej ogólny .

„Przyzwyczailiśmy się, że gdy mówimy, jesteśmy wysłuchani i zrozumiani od razu. Niekoniecznie musi tak być, jeśli mówimy lub słuchamy w języku, który nie jest naszym ojczystym. Może to się wydawać oczywiste, lecz czasami nie jest brane pod uwagę. Dodatkowo, ważne jest by określić, czy językowe nieporozumienia ograniczają się do poziomu słownictwa (nie rozumiem co do mnie mówisz), czy powstają na poziomie znaczenia - rozumiem co do mnie mówisz, ale nie wiem co masz na myśli.”

Materiały ze szkolenia "Still Active"

3.3 Kto powinien prowadzić kurs językowy?

Większość osób organizujących projekty wolontariackie nie jest profesjonalnymi nauczycielami języka, więc organizatorzy muszą zastanowić się, kto powinien poprowadzić lekcje.

Oto kilka propozycji rozwiązania tej problematycznej kwestii:

- Zatrudnić nauczyciela opłacanego z budżetu projektu, by uczył podstaw języka. Może się to jednak okazać zbyt kosztowne, gdy wolontariusze wyjeżdżają do różnych krajów i pojawia się potrzeba nauki kilku języków;
- Zapewnić wolontariuszowi kurs internetowy lub komputerowy;
- Zaoferować wolontariuszom dodatkowe zajęcia w lokalnej szkole;
- Zaoferować kurs, jako część zajęć wolontariusza aktualnie goszczonego przez organizację; wolontariusz z innego kraju, może uczyć przyszłego wolontariusza swojego ojczystego języka.

3.4 Jak ocenić poziom zdolności językowych?

Kiedy rozmawiamy o wolontariuszach znających język obcy, lub posiadających łatwość uczenia się innego języka, ważne jest ustalenie wspólnych standardów. Jeśli Organizacja Goszcząca deklaruje, że potrzebuje wolontariusza płynnie posługującego się językiem ich kraju, jak Organizacja Wysyłająca może stwierdzić, czy wolontariusz ma tę umiejętność, czy nie? Jak jego nauczyciel ma ocenić, czy jego umiejętności są wystarczające? Podczas jednej z sesji na konferencji, zasugerowano, by w projektach wolontariackich kierować się standardami określonymi przez Radę Europy w postaci: „Europejskiego systemu opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie”. To pozwoli wszystkim partnerom mieć wspólny punkt odniesienia, np. jeśli ktoś, kto planuje realizować projekt ekologiczny, na którym będzie sadzić drzewa - potrzebuje tylko poziomu A1, jeśli natomiast ktoś chce pracować ze starszymi ludźmi w szpitalu powinien wykazać się umiejętnościami na poziomie C2 (patrz Aneks B).



3.5 *Jakie elementy powinien zawierać kurs?*

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, w skład naszej grupy nie wchodzi profesjonalni nauczyciele, ale mimo wszystko mieliśmy kilka pomysłów na zawartość kursu językowego przeznaczonego dla wolontariuszy. Tematy takie jak: podróżowanie, zakwaterowanie, jedzenie w oczywisty sposób muszą zostać poruszone, gdyż na pewno przydadzą się wolontariuszowi. Pozostaje jednak tematyka związana ze specyfiką poszczególnych projektów. Wolontariusz będzie potrzebować innego zasobu słownictwa w przypadku, gdy będzie pracować z dziećmi, a jeszcze inne może okazać się niezbędne w placówce medycznej.

Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie międzynarodowego "Słownika Wolontariusza", który propagowany byłby dzięki wymianom wolontariackim.

Nauka języka powinna być inna niż ta w szkole. Warto porozumieć się z nauczycielem przed rozpoczęciem kursu i wspólnie z nim ustalić, jakie zagadnienia chce on poruszyć na lekcji lub wspólnie ułożyć program tak, by był odpowiedni dla wolontariuszy. W przypadku wymian seniorów tym bardziej należy porozumieć się z nauczycielem, by uświadomić mu, kogo będzie uczył i w jakim celu. Metodyka nauczania młodzieży i seniorów znacznie się różni ze względu na wiele czynników, a nauczyciel powinien być na to przygotowany.

Jak już zaznaczyliśmy wcześniej, kiedy uczymy się nowego języka, uczymy się też o ludziach, którzy się nim posługują. Niezwykle istotne jest więc włączenie w program nauczania elementów historii, kultury i zwyczajów kraju, który wolontariusz odwiedzi.

Naszym zdaniem każdy kurs językowy dla wolontariusza powinien zawierać również elementy komunikacji niewerbalnej. Język ciała jest bardzo ważny, gdyż daje wiedzę o tym, jak odnosić się do innych osób. W niektórych kulturach istnieje zwyczaj uściśnięcia dłoni przy każdym spotkaniu – w innych nie. Ten sam gest ręki może w dwóch innych krajach oznaczać coś zupełnie innego. Dobrym przedsięwzięciem mogłoby być włączenie warsztatów na ten temat w cykl szkoleń dla wolontariusza. Szkolenie mogą prowadzić np. lokalne grupy teatralne, które mają doświadczenie w tej kwestii.

4. *Wnioski*

Umiejętności językowe są bardzo ważne dla sukcesu projektu. Znajomość języka kraju goszczącego pozwala w większym stopniu wykorzystać pobyt zagranicą oraz jest znaczącym ułatwieniem dla samej Organizacji Goszczącej. Nie powinna być jednak elementem warunkującym wybór wolontariusza. Rozwijanie umiejętności językowych powinno być postrzegane jako element wzmacniający projekt, ale ich brak nie może być powodem nieuczestniczenia w tego typu przedsięwzięciach.

* * *

Ten rozdział jest rezultatem Warsztatu 2: "Znajomość języków obcych: okazja czy bariera?". Powstał przy współpracy z: Gaby Born-Zimmermann, Fillipo Cavalieri, Horacio Czertok, Gertraud Daye, Lesley Gair, Hannelore Jani, Lia Loode, Anna Mansolilli, Dorothea Ruegsegger, Irene Stamogiorgou i Angelika Trilling.

Właściwy przydział wolontariuszy-seniorów: istota i warunki pracy

Charlotte Strümpel

1. Tło

Kiedy obserwujemy stabilny i niczym niezakłócony proces wymiany wolontariuszy-seniorów, możemy wyodrębnić dwie podstawowe kwestie, a mianowicie: w jakie działania wolontariusz będzie zaangażowany, a także – jakie warunki muszą być spełnione, by mógł je wykonywać. Na naszych warsztatach skupiliśmy się w głównej mierze na scharakteryzowaniu pracy wolontariusza i warunkach, które powinny być zapewnione, aby projekt zakończył się sukcesem zarówno dla wolontariusza jak i Organizacji Goszczącej. Wszyscy uczestnicy warsztatów zaakcentowali fakt, że niezwykle ważną rzeczą jest uwzględnienie indywidualnych potrzeb wolontariusza, warunków i kontekstu, w których wymiana ma miejsce. Udało nam się jednak sformułować kilka wniosków ogólnych, które naszym zdaniem mają zasadniczy wpływ na sukces wymiany wolontariuszy.

2. Charakterystyka i cele ogólne programu wymiany

Podstawą wymiany seniorów przynoszącej korzyści zarówno wolontariuszom jak i Organizacji Goszczącej, jest stworzenie grupy ściśle współpracujących ze sobą partnerów. W tym celu uczestnicy seminarium przedyskutowali ogólne założenia programu, które powinny być brane pod uwagę podczas realizowania przyszłych wymian.

Celem nadrzędnym jest stworzenie stałego programu wymiany seniorów, przewidującego także działania następcze, które mogą w przyszłości zaowocować nawiązaniem nowych kontaktów między wolontariuszami i organizacjami. Poza tym, wolontariusze, którzy wzięli już udział w wymianie mogą stać się przewodnikami dla nowych wolontariuszy lub prowadzić warsztaty dla wolontariuszy i organizacji.

Realizując program wymiany seniorów musimy przede wszystkim położyć nacisk na szeroko rozumianą edukację. To właśnie różne aspekty edukacji podczas pobytu za granicą były na seminarium niezwykle żywiołowo poddane dyskusji przez samych wolontariuszy. Uczestnicy pokazali możliwości interkulturowej, a także międzypokoleniowej edukacji, podkreślając wagę tych form. Program wymiany może, a nawet powinien być narzędziem edukacyjnym przyczyniającym się do podniesienia socjalnej świadomości jednostki i organizacji jako uczestników wymiany, biorących udział w życiu społecznym.

Sam pomysł włączenia wymiany wolontariuszy-seniorów w program przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, pozostaje nadal punktem spornym i poddawany dyskusji: aby móc uczestniczyć w

programie wymiany seniorzy muszą bowiem wykazać się dużą elastycznością czy mobilnością, co dla osób defaworyzowanych nie zawsze jest możliwe.

Stworzenie zaplecza dla ludzi z grup defaworyzowanych społecznie kosztować nas będzie znacznie więcej zarówno od strony finansowej, jak i organizacyjnej. Ustalono więc, że przeciwdziałanie dyskryminacji pewnych grup społecznych nie powinno być głównym celem wymian seniorów. Ważne jest natomiast, by wymiany te nie prowadziły do pogłębiania tego procesu – a tym samym umożliwiały wyjazd osobom z małymi dochodami lub upośledzonym.



Program wymiany seniorów powinien pomagać w osiągnięciu porozumienia pomiędzy poszczególnymi jednostkami z różnych krajów, poszerzaniu horyzontów i poznawaniu innej kultury. Za wymianą wolontariuszy powinna podążać wymiana doświadczeń, wiedzy praktycznej, rozwój i zdobywanie nowych umiejętności oraz uczenie się metod rozwiązywania problemów. Uczestnictwo w wymianie powinno być pożyteczne dla Organizacji Goszczącej, a także przyczyniać się do udoskonalenia pracy wolontariusza, oraz ogólnych warunków pracy, niezależnie od miejsca jej wykonywania.

Uczestnicy warsztatów podkreślali, że program wymiany powinien mieć wymiar wartości dodanej także na poziomie europejskim. Oznacza to, że powinien być pomyślany tak, by umożliwić waloryzację rezultatów nie tylko w krajach zaangażowanych w wymianę.

3. Warunki i charakterystyka pracy wolontariusza³

3.1 Charakterystyka pracy

Jak wspominaliśmy wcześniej nasze rozważania nie będą dotyczyć konieczności zdefiniowania określonego typu pracy dla osób starszych. Chętni mogą pracować jako wolontariusze w rozmaity sposób, także dostosowany do osobistych możliwości i potrzeb. Należy jednak określić główne zasady i wytyczne, na których opiera się europejski program wymiany wolontariuszy.

Wszyscy uczestnicy seminarium zgodzili się co do jednego - jeśli ktoś zaangażuje się w wolontariat to otwiera swój umysł, poszerza swoje horyzonty i poznaje nowe, nieznane dotąd możliwości. Pod warunkiem, że praca wykonywana przez wolontariusza jest rzeczywiście użyteczna i daje widoczne rezultaty. Należy jednak zawsze pamiętać, że zadania powierzane wolontariuszom muszą leżeć w granicach jego możliwości.

Z jednej strony, praca wolontariusza przynosi największe korzyści organizacji i jemu samemu, gdy ma on doświadczenie w wykonywaniu konkretnych zadań. Z drugiej strony, senior powinien mieć możliwość podejmowania działań w zupełnie nowych obszarach, pozwalając mu na zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności.

Praca idealna dla wolontariusza niekoniecznie musi być tym, czego potrzebuje organizacja. Dlatego organizacja może preferować wolontariuszy, którzy mają już doświadczenie w konkretnej pracy i niezbędne kwalifikacje. Z kolei wolontariusz często jest bardziej zainteresowany pracą, której nigdy przedtem nie wykonywał. Dlatego, by zapewnić obu stronom korzyści, ważne jest odpowiednie dopasowanie umiejętności i preferencji wolontariusza do projektu. Należy więc uwzględnić w procesie rekrutacji kwalifikacje wolontariusza i charakterystykę pracy oferowanej przez Organizację Goszczącą.

Odpowiednie dobranie wolontariusza do projektu jest zasadniczym czynnikiem warunkującym sukces wymiany. Przedyskutowaliśmy kilka różnych sposobów na dopasowywanie wolontariuszy do projektów. Wszyscy stwierdzili, że rzeczą zasadniczą jest uczciwość wolontariusza i organizacji zaangażowanych w projekt. Ważne jest, aby nie przeceniać zdolności, doświadczenia i umiejętności wolontariusza. Obydwie strony potrzebują rzetelnej i prawdziwej informacji, dotyczącej typu i charakteru pracy oraz umiejętności wolontariusza.

Istnieje kilka sposobów na rozwiązanie tego problemu. Na przykład, agencje lub inne strony w projekcie, mogą funkcjonować jako pośrednicy mający za zadanie koordynację procesu porozumiewania się pomiędzy wolontariuszem, a organizacjami. Dodatkowo, wolontariusze mogą odwiedzać aktualizowaną na bieżąco stronę internetową (tak jak w przypadku Wolontariatu Europejskiego – EVS).

³ Bazę stanowią wypowiedzi ustne i pisemne uczestników. Wyjaśnia to częściowo powtarzające się opinie, a także zastosowane w tekście słownictwo.

Dla Organizacji Goszczącej pozbawionej międzynarodowych kontaktów znalezienie wolontariuszy może stanowić pewien problem. Z myślą o tych organizacjach tworzy się i na bieżąco aktualizuje witryny internetowe. Zawarte tam informacje przybliżają nam istotę oczekiwań organizacji względem wolontariusza, a także sylwetkę i doświadczenie samego seniora.

Nawet jeśli miejsce pracy jest dobrze przygotowane może się zdarzyć, że wolontariusz nie będzie w stanie wykonywać przewidzianych dla niego zadań. W takim wypadku trzeba wykazać się dużą elastycznością. Jeśli napotkamy problemy, których nie będziemy mogli rozwiązać, zawsze możemy próbować zmienić zakres obowiązków w projekcie, lub nawet organizację. Jak pokazuje doświadczenie zawsze należy przygotować sobie zawczasu plan awaryjny.

“W Offenbach mieliśmy austriackich wolontariuszy, którym nie podobała się praca. Dlatego też ciągle szukali czegoś nowego i znaleźli nową organizację, w której mogli wykonywać działania odpowiadające ich oczekiwaniom. Okazało się to bardzo dobrym posunięciem zadowalającym wszystkie strony w projekcie.”

Hans, koordynator z Niemiec

Wszyscy uczestnicy wymian byli zdania, że warto jest poszukać innego miejsca pracy dla wolontariusza, gdy pojawiają się tego typu problemy. Nie wszyscy jednak zgodzili się, że zawsze należy tak postępować. Zależy to przede wszystkim od typu pracy, a także tego, czy wolontariusze i organizacje uznają to za bezwzględnie konieczne posunięcie. Takie zmiany podczas trwania projektu powinny być ostatecznością. Aby zapobiegać podobnym praktykom musimy przewidzieć wszystkie ewentualności wcześniej i dać wolontariuszowi możliwość wyboru.

Dobrym przykładem może być sytuacja, która zdarzyła się we Włoszech, gdzie uczestnicy zmieniali miejsce pracy co cztery dni. Czterech wolontariuszy wysłanych do Rzymu na wymianę, pracowało w trzech lub czterech miejscach; przeprowadzali dzieci przez ulicę, sprząтали park, pracowali w muzeum i dotrzymywali towarzystwa osobom przebywającym w domu opieki społecznej. Miejscowi wolontariusze, jak również Ci przybyli z zagranicy pracowali i przebywali zawsze razem. Ten projekt zakończył się wielkim sukcesem.

Planując rozkład zajęć musimy pamiętać o równowadze czasu wolnego względem godzin pracy. Równowaga zależy od wymagań organizacji, a także od kondycji i wytrzymałości samego wolontariusza. Odpowiednie zrównoważenie czasu pracy i czasu wolnego jest niezwykle ciężkim zadaniem. Szczególnie trudno jest określić minimalny i maksymalny czas pracy. Jeśli chodzi o stronę finansową, jednym z wymogów programu europejskiej wymiany wolontariuszy jest precyzyjne określenie minimalnego czasu pracy (ok. 20 godzin w tygodniu). Maksymalny czas pracy nie powinien być określany. Choć trudno jest precyzyjnie zaplanować rozkład zajęć wolontariusza przed jego przyjazdem na projekt, należy pamiętać, by podczas wstępnych ustaleń szukać rozwiązań wychodzących na przeciw zarówno wolontariuszowi, jak i Organizacji Goszczącej.

Ustalając długość pobytu seniora zagranicą musimy zdawać sobie sprawę, że niełatwo stwierdzić, jaki okres byłby najlepszy dla danego wolontariusza. Uczestnicy seminarium zgodzili się, że wolontariusze-seniorzy nie powinni uczestniczyć w dłuższych projektach za granicą, tak jak osoby młodsze. Postanowiono program wymiany seniorów podzielić na dwa modele: projekty krótkoterminowe, trwające nie mniej niż dwa tygodnie i nie więcej niż cztery oraz projekty długoterminowe, trwające do 6 miesięcy. Interesującą opcją jest stworzenie projektów "okresowych". W praktyce oznaczałoby to, że wolontariusz wyjeżdża zagranicę na 2 tygodnie, wraca do domu na miesiąc, by po tym czasie powrócić na projekt na następne 2 tygodnie lub nawet na dłużej.



Oprócz wyżej wymienionych zagadnień rozważano, czy czas pracy wolontariuszy seniorów powinien być taki, jak czas pracy młodszych pracowników organizacji.

"Miałem umowę na 25 godzin tygodniowo, podczas gdy młodszy wolontariusze mieli pracować 40 godzin. Nie czułem się z tym dobrze, więc postanowiłem pracować dłużej, niż było to przewidziane."

Dietmar, senior z Niemiec

Wolontariusze z zagranicy powinni być traktowani tak samo jak lokalni wolontariusze, by uniknąć niezdrowej rywalizacji w organizacji. W niektórych przypadkach było to odczuwalne, dlatego też naszym obowiązkiem jest sprawienie, by każdy wolontariusz czuł się potrzebny (od samego początku do samego końca). Tak więc, aby uniknąć współzawodnictwa musimy uświadomić lokalnym wolontariuszom, że wolontariusze przyjezdni stanowią dla nich pomoc, a nie konkurencję.

3.2 Osoba kontaktowa i praca zespołowa

Główną zasadą odpowiedniego przydziału wolontariusza, gwarantującą sukces wymianom, jest zapewnienie wolontariuszowi odpowiedniego wsparcia, tak by nie poczuł się on pozostawiony samemu sobie. Dobra komunikacja i opieka nad zagranicznym wolontariuszem jest podstawowym elementem projektu.

Za kontakty z wolontariuszem musi być odpowiedzialna jedna osoba! W wielu przypadkach organizacje zatrudniają osobę odpowiedzialną za kontakt z wolontariuszami. Funkcję tę może pełnić także lokalny wolontariusz, przyjmując rolę przyjaciela lub mentora. Uczestnicy zgodzili się, że można rozwiązać tę kwestię na różne sposoby, ale trzeba pamiętać, że to bardzo ważne dla wolontariusza, by mieć osobę, do której zawsze może zwrócić się o pomoc.

„Pracujemy z wolontariuszami pełniącymi rolę 'lokalnych przyjaciół'. Taki przyjaciel to osoba, do której wolontariusz może się zwrócić z prośbą o pomoc. Taka osoba ma także za zadanie oprowadzić wolontariusza po okolicy i ułatwić mu integrację ze społecznością lokalną. Nasi zagraniczni wolontariusze mówią, że bardzo miło jest mieć takiego 'lokalnego przyjaciela' ”

Ave, Organizacja Goszcząca z Estonii

“Zawsze dawaliśmy naszym wolontariuszom numer telefonu do ich koordynatora. To rozwiązanie sprawdziło się bardzo dobrze. Nie mieliśmy wielu problemów, a gdy się pojawiały mogliśmy reagować bardzo szybko.”

Waltraut, Organizacja Goszcząca z Austrii

Dla większości starszych wolontariuszy rzeczą niezwykle istotną jest poczucie, że są oni częścią zespołu. Organizacja Goszcząca powinna zrobić wszystko, by tak się właśnie czuli. Oczywiście, zawsze może zdarzyć się tak, że wolontariusz woli pracować samodzielnie i w takim przypadku także należy mu to umożliwić. Tę kwestię trzeba wyjaśnić na samym początku, w pierwszym dniu trwania projektu.

Nie zapominaj o tych zasadach⁴

- Nie zostawiaj wolontariusza samego;
- Nie pozostawiaj wolontariusza bez możliwości kontaktu z lokalną społecznością;
- Zapobiegaj odosobnieniu wolontariuszy;
- Bądź odpowiedzialny;
- Nie doprowadzaj do sytuacji, w których wolontariusz może poczuć się samotny;
- Nie pozostawiaj wolontariusza bez możliwości komunikacji;
- Umożliwiaj mu dostęp do sklepów;
- Nie obarczaj wolontariusza zbyt wieloma obowiązkami;
- Umożliwiaj wolontariuszowi pracę w grupie;

⁴ Ta część nie została wypracowana podczas warsztatów, stanowi jednak niezwykle istotną część całości.

4. Jak zapewnić odpowiedni przydział wolontariuszy na projekt?

Sukces naszej wymiany zależy w dużej mierze od tego, czy odpowiednio dobierzemy wolontariusza do miejsca pracy. Podczas warsztatów wiele czasu poświęcono właśnie temu zagadnieniu.

4.1 Wstępne warunki dla wolontariusza

Uczestnicy seminarium otwarcie przyznali, że motywacja do wykonywania pracy wolontariackiej jest wstępnym warunkiem, który musi zostać spełniony przez potencjalnego wolontariusza zanim wyjedzie on za granicę. Niezwykle istotne są także takie cechy jak: otwartość i chęć zdobycia nowych doświadczeń, czy też elastyczność w adaptowaniu się do środowiska odmiennego kulturowo. Dodatkowo, wolontariusz uczestniczący w programie wymiany seniorów, musi znać zarówno swoje prawa, jak i obowiązki. Tak więc musimy uświadomić seniora, że praca wolontariacka to nie wakacje. Uczestnicy projektu wymiany zaznaczali, że doświadczenie podczas wyjazdu nie jest specjalnie ważne, ale może okazać się bardzo pomocne podczas wykonywania swoich obowiązków zarówno dla wolontariusza, jak i dla Organizacji Goszczącej. W ostatecznym rozrachunku wolontariusze powinni posiadać podstawową wiedzę o sytuacji regionu świata/kraju, w którym zamierza pracować. Powinni mieć wiedzę albo przynajmniej chcieć dowiedzieć się czegoś o kraju, regionie lub organizacji, dla której będą pracować.

4.2 Wstępne warunki dla organizacji

Analogicznie do warunków dla wolontariuszy, także organizacje powinny jasno określić czemu chcą przyjmować wolontariuszy. Powinny też być elastyczne na tyle, by zajmować się nowymi osobami, które będą mieć inny sposób widzenia i mogą krytykować lub próbować zmieniać dotychczasowy sposób działania organizacji. W tym kontekście Organizacja Goszcząca musi mieć przygotowane konkretne zadania dla wolontariusza z zagranicy przypisane jemu i tylko jemu. Oznacza to, że wolontariusz musi znać swój status w organizacji, a także zakres swoich obowiązków. Warto poinformować wolontariusza o filozofii, jaką kieruje się organizacja przy realizacji jego projektu. Organizacja ma obowiązek jasno określać umiejętności, jakich oczekuje od wolontariusza, a także informować o jego przybyciu stałych pracowników organizacji, jak również lokalnych wolontariuszy. Informacja ta powinna zawierać wszelkie wiadomości odnoszące się bezpośrednio do wolontariusza (imię, nazwisko), jak również zakres praw i obowiązków oraz cel pracy i rozkład zajęć seniora. Jest to niestety konieczność, ponieważ w przeszłości zdarzało się, że pomiędzy przybyłymi wolontariuszami a lokalnymi seniorami czy też pracownikami organizacji dochodziło do niezdrowej rywalizacji.

4.3 Przygotowanie

Przygotowania są niezwykle istotnym, często niedocenionym przez wszystkie strony uczestniczące w projekcie, elementem programu wymiany. Dlatego też, zdecydowaliśmy się na omówienie podstawowych zagadnień dotyczących przygotowań, choć w pierwotnym założeniu nie był to jeden z naszych pierwszorzędnych celów.

Podpowiadamy, że pracownicy Organizacji Goszczącej powinni zawczasu w sposób przejrzysty ustalić, kto za co odpowiada - ustalić zakres obowiązków i kompetencji pracowników. Poza tym wolontariusz po przyjeździe powinien mieć dostęp do informacji dotyczącej samej organizacji. Jak zaznaczaliśmy wcześniej, strona internetowa może okazać się nieoceniona w tym zakresie.

Dobrym pomysłem wydaje się również zorganizowanie spotkania, na którym potencjalni wolontariusze mogą się spotkać i wzajemnie poznać, wymienić informacjami o sobie i miejscu, z którego pochodzą. Ogólnie rzecz biorąc, niezależnie od konieczności zorganizowania szkolenia, takie spotkanie zbliża potencjalnych uczestników wymiany.

4.4 Informacja-Orientacja

Podczas trwania warsztatów grupa opracowała podział pierwszego etapu projektu na „przygotowanie”, które ma miejsce przed rozpoczęciem projektu i fazę nazwaną - „informacja/orientacja”, która ma miejsce na początku trwania projektu. Kiedy wolontariusze zaczynają pracę, Organizacja Goszcząca powinna udzielić wszelkich możliwych informacji dotyczących istoty i warunków pracy. Niektórzy uczestnicy preferują formę pisemną. Tak sporządzony dokument powinien zawierać informację dotyczącą roli, jaką wolontariusz ma pełnić w organizacji, szczegółowy opis przewidzianych dla niego zadań, zasady funkcjonowania organizacji, strukturę organizacyjną i szczegółowy rozkład zajęć wolontariusza.

Projekt powinien rozpocząć się od spotkania z osobą kontaktową (np. mentorem), by zorientować się, czy oczekiwania organizacji i wolontariusza względem pracy zbyt nie rozciągają. Na samym początku powinno się omówić zasady funkcjonowania wolontariusza na projekcie i wyjaśnić ewentualne niejasności. Rezultatem tego spotkania powinno być sporządzenie porozumienia tzw. kontraktu, zawierającego wszystkie ustalenia. Niektórzy wolontariusze chcą mieć pisemne potwierdzenie zawarcie takiego porozumienia.

To niezwykle istotne początkowe spotkanie jest organizowane w celu sprawdzenia oczekiwań i dopasowania wolontariusza względem projektu i organizacji. W momencie pojawienia się wątpliwości, takie spotkanie umożliwia bardzo wczesną reakcję. Oprócz tego, wolontariusze powinni otrzymać ogólną informację dotyczącą specyfiki i charakterystyki pracy w danym regionie. Oczywiście nie należy zapominać o przedstawieniu wolontariusza personelowi organizacji, a także innym wolontariuszom, tym lokalnym, jak i zagranicznym, z którymi będzie pracował

5. *Wnioski*

Jednym z głównych wniosków, do którego doszliśmy na warsztatach jest to, że europejski program wymiany seniorów musi łączyć w sobie zarówno dobrą i rzetelną informację, realistyczne założenia i wzajemne oczekiwania wszystkich stron, jak i elastyczność na wszystkich poziomach. Wszyscy zgodzili się co do jednego - nie ma idealnego wolontariusza ani idealnej Organizacji Goszczącej, dlatego też, gdy realizujemy wymiany seniorów musimy wziąć pod uwagę różne oczekiwania i potrzeby wszystkich stron biorących udział w projekcie.

Głównym gwarantem wymiany zakończonej sukcesem jest przede wszystkim zadowolenie z profilu i warunków pracy, wynikające z odpowiedniego dopasowania wolontariusza do organizacji, a także niczym niezakłócony proces komunikacji podczas trwania całego projektu. To wszystko może być zapewnione przez dobrą i klarowną akcję informacyjną, adekwatność, uczciwość, odpowiednie przygotowanie, dobór współpracowników oraz zatrudnienie osoby, której zadaniem jest kontakt z wolontariuszem. Bardzo ważna jest także możliwość zweryfikowania założeń i ustaleń projektu.

Na seminarium poświęcono dużo czasu na przedyskutowanie wielu spornych punktów. Jednym z nich była kwestia, na ile europejska wymiana wolontariuszy może włączyć się w europejski plan integracji społecznej. Ponieważ zapewnienie odpowiednich warunków zwykłym wolontariuszom jest problematyczne, stało się jasne, że goszczenie wolontariuszy defaworyzowanych (niepełnosprawnych, niewykształconych lub w złej sytuacji ekonomicznej) mogłoby być nawet niemożliwe, np. ze względów finansowych. Padło też pytanie, czy osoby z określonymi problemami emocjonalnymi, powinny być wykluczone z programu wymiany seniorów.

Niezwykle trudno było określić minimalny i maksymalny czas pracy wolontariuszy, a także idealny czas trwania projektu. Rzeczą zupełnie zrozumiałą wydaje się jednak to, że jednym z wymogów europejskiego programu wymiany wolontariuszy-seniorów jest określenie minimalnego wymiaru czasu pracy - wahającego się w granicach od 20 do 40 godzin. Nie ustalono natomiast maksymalnej liczby godzin do wypracowania. Pozostawiono to samemu wolontariuszowi. Wiele kłopotów jest także z określeniem czasu trwania projektu. Większość wolontariuszy preferowała krótsze okresy. Projekty trwały w większości przypadków od 2 do 4 tygodni, jednak większość wolontariuszy odczuwała potrzebę dłuższego uczestniczenia w projekcie - nawet do 6 tygodni. Niektórzy wolontariusze wyrazili chęć uczestniczenia w projekcie trwającym nawet do pół roku. Inną możliwością jest powtórne uczestnictwo w projekcie – wolontariusz przyjeżdża na dwutygodniowy projekt, wraca do domu na miesiąc, a po tym czasie wraca by kontynuować projekt przez kolejne dwa tygodnie.

Grupa starała się odpowiedzieć na pytanie, jak często wolontariusz powinien zmieniać zadania w czasie trwania projektu. Generalnie powinno to zależeć od organizacji i wolontariusza. Odnotowano pozytywne efekty takiego rozwiązania. Stwierdzono jednak, że w przypadku projektów socjalnych (np. praca z młodzieżą, osobami starszymi lub podopiecznymi domów opieki) lepsze efekty daje ciągłość pracy.

Wszyscy uczestnicy warsztatów stwierdzili, że niezwykle istotną rolę w projekcie odgrywa osoba kontaktowa. Czy powinien to być wykwalifikowany pracownik (profesjonalista), wolontariusz, czy też kilka osób odpowiedzialnych za różne zadania zależy od charakteru organizacji, jej zasobów, a także od potrzeb wolontariusza.

Podczas gdy, wszyscy uczestnicy zgodzili się, że niezbędne jest dążenie do porozumienia między wolontariuszami i organizacjami, niektórzy uznali podpisanie umowy za zbędne, a inni za kluczowe.

Ostatnią kwestią przedyskutowaną na warsztatach było pytanie, czy wolontariusze-seniorzy powinni pracować na takich samych warunkach, co inni (młodszy) wolontariusze. Jeden z seniorów uznał ten punkt dyskusji za niezwykle istotny. Także przedstawiciel Organizacji Goszczącej wspominał, jak ważne jest traktowanie wolontariuszy-seniorów, tak samo jak innych wolontariuszy regularnie wspomagających organizację swoją pracą. Inni byli zdania, że należy dostosować warunki do indywidualnych potrzeb, nawet jeśli miałyby się różnić od warunków pracy innych wolontariuszy.

Pamiętaj:

- Nie zostawiaj wolontariusza samego;
- Nie bądź nadopiekuńczy w stosunku do wolontariusza;
- Bądź zawsze przygotowany;
- Bądź elastyczny;
- Nie traktuj wolontariuszy jak taniej siły roboczej;
- Nie ustalaj wymagań względem wolontariusza bez porozumienia z nim samym;
- Nie przyjmuj wolontariusza, jeśli nie przewidujesz dla niego konkretnych zadań;
- Pamiętaj, że wolontariat to nie wakacje;
- Nie trzymaj się kurczowo planu zadań;
- Nie oferuj wolontariuszowi 'nieokreślonego' stanowiska pracy;
- Bądź przygotowany na niespodzianki;
- Nie ograniczaj pracy wolontariusza wyłącznie do doświadczenia zawodowego;

Podsumowując, rzeczą niezwykle ważną jest patrzeć na odpowiedni dobór wolontariusza z perspektywy całego programu wymiany. Nie możemy także zapominać o finansowej stronie projektu, łączeniu elastyczności z wyraźnie określonymi obowiązkami i potrzebami wolontariuszy. Integralną częścią wymiany seniorów powinna być kooperacja i ewaluacja realizowana zarówno przez koordynatora, jak i samego wolontariusza.

* * *

Ten rozdział powstał jako rezultat Warsztatu 3: "Przydział wolontariuszy-seniorów: istota i warunki pracy". Opracowano przy współpracy: Ave Bremse, Laura Casorio, Dietmar Eisenhammer, Waltraut Kovacic, Hans Lucas, Francesca Marchetti, Martin Oberbauer, Pascal Sarlette, Nicholas Tobin, Éva Turós i Tanja Villinger.



Inne warunki struktury projektu: zakwaterowanie, wyżywienie i czas wolny

Aleksandr Kurushev

1. Tło

W zasadzie nie ma żadnych zasad określających inne warunki struktury międzynarodowych wymian wolontariuszy takich jak zakwaterowanie, wyżywienie czy czas wolny. Gdy jednak organizacja planuje włączyć w swoje wymiany wolontariuszy-seniorów, pojawia się wiele kwestii problematycznych wymagających rozwiązania:

- Jaka forma zakwaterowania i wyżywienia jest najtańsza i będzie w stanie zaspokoić wymagania i potrzeby wolontariuszy-seniorów?
- Jaka forma zakwaterowania i wyżywienia jest absolutnie nie do przyjęcia?
- Jakie warunki pozwalają wolontariuszom-seniorom organizować ich własny czas wolny bez albo z niewielkim zaangażowaniem ze strony Organizacji Goszczącej?

Niniejszy rozdział opisuje doświadczenia organizacji od wielu lat angażujących się w wymiany wolontariuszy-seniorów, a także samych uczestników różnych projektów na terenie całej Europy.

Celem jest udzielenie prostych odpowiedzi na powyższe pytania, które być może pomogą w przyszłości organizacjom chcącym włączyć się w europejski program wymiany wolontariuszy-seniorów. Bazą dla wniosków sformułowanych w tym rozdziale są prawdziwe doświadczenia, wypracowane i sprawdzone metody, a także rady wolontariuszy-seniorów, którzy uczestniczyli w wymianach.

2. Zakwaterowanie

Zadaniem Organizacji Goszczącej jest zapewnienie wolontariuszowi odpowiednich warunków zakwaterowania. Istnieją różne ustalenia i rozwiązania dotyczące goszczenia wolontariuszy. To oczywiste, że najlepiej byłoby zapewnić im pojedyncze pokoje z prywatną łazienką. Jednakże, nie zawsze jest to możliwe. Dwuosobowy pokój mógłby być odpowiedni w przypadku, gdy przyjeżdżają do nas wolontariusze, którzy np. się przyjaźnią. Sytuacja, w której konieczne jest zakwaterowanie wolontariuszy w akademiku lub pokoju wieloosobowym, może zniechęcać wolontariuszy.

2.1 *Typy kwaterunku*

Do tej pory stosowano następujące rozwiązania:

- Zakwaterowanie u lokalnej rodziny: to przykład sytuacji, dającej wolontariuszowi możliwość bezpośredniego wglądu w codzienne życie miejscowej ludności, a także przekazania jej wiedzy o własnej kulturze i zwyczajach. Jest to bardzo pożyteczne, gdyż wolontariusze nie muszą martwić się np. o przygotowywanie posiłków i mogą skupić się na innych aspektach programu. Oczywiście stosunki panujące między rodziną goszczącą, a wolontariuszem są bardzo ważne i powinny być monitorowane przez przedstawiciela Organizacji Goszczącej.
- Pokój znajdujący się w miejscu pracy (np. taki jak pokój w akademiku lub domu dziecka itp.) jest dobrym i sprawdzonym rozwiązaniem, znacznie ułatwiającym komunikację wolontariusza z Organizacją Goszczącą. Poza tym, wolontariusz nie musi martwić się o dojazd do pracy. Takie rozwiązanie może jednak powodować, że wolontariusz od czasu do czasu będzie chciał uciec 'od projektu', by zrelaksować się poza miejscem pracy. Zakwaterowanie tego typu musi być oczywiście zapewnione przez Organizację Goszczącą.
- Dom albo mieszkanie: samodzielne mieszkanie daje poczucie dużej niezależności i także może być dobrym rozwiązaniem. Z jednej strony wolontariusze mogą cieszyć się prywatnością, kiedy ich dzień pracy się kończy, ale z drugiej strony może spowodować, że wolontariusz odizoluje się od lokalnej społeczności.
- Hostel, hotel typu „bed&breakfast”: jeżeli Organizację Goszczącą stać na zapewnienie wolontariuszowi zakwaterowania w takim miejscu, byłoby to najlepsze rozwiązanie zdaniem wolontariuszy. Może to jednak sprawić, że poczują się oni jak na wakacjach. Oczywiście nie ma w tym nic złego, ale w takiej sytuacji może się zdarzyć, że społeczność lokalna będzie postrzegać wolontariusza jako turystę, a wolontariusz będzie miał dokładnie to samo nastawienie względem środowiska, w którym gości. Jeżeli natomiast projekt promuje integrację między wolontariuszami i społecznością lokalną, ta kwestia nie powinna wywoływać problemów. Sposób, w jaki kształtowana jest ta relacja, w dużej mierze zależy więc od monitoringu prowadzonego przez Organizację Goszczącą.

2.2 *Punkt widzenia wolontariuszy*

Ponieważ to wolontariusze w najbardziej bezpośredni sposób doświadczają różnych form zakwaterowania dyskusja o kwestiach praktycznych, co nie było zaskoczeniem, rozpoczęła się od określenia preferencji samych wolontariuszy:

- Zazwyczaj preferowany jest pojedynczy pokój;
- W zasadzie zakwaterowanie grupowe może być rozważane, jeśli wolontariusze przyjeżdżają grupą lub jeśli przebywanie w grupie ma przynieść dodatkowe korzyści edukacyjne. Oczywiście

wolontariusze muszą być o tym informowani z wyprzedzeniem, żeby uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek;

- Kiedy Organizacja Goszcząca przygotowuje się na przyjęcie wolontariusza, musi rozważyć kwestię odległości między miejscem zamieszkania i miejscem pracy wolontariusza, podobnie jak możliwości dojazdu, jeśli odległość ta jest znaczna;
- Przy szukaniu odpowiedniego miejsca na zakwaterowanie wolontariuszy-seniorów należy wziąć pod uwagę ich wiek i kondycję fizyczną, by zapewnić im odpowiednie warunki (wygodne łóżko, odpowiednia temperatura w pomieszczeniu, ogólne udogodnienia takie jak prywatna łazienka, itd.);
- Gospodarze projektu powinni również wziąć po uwagę to, czy wolontariusz jest w stanie pokonywać schody;
- Niedopuszczalne jest umieszczanie wolontariusza w otoczeniu nadmiernie hałaśliwym - co może się zdarzyć, gdy wolontariusze mieszkają w schronisku młodzieżowym.

Uczestnicy seminarium zgodzili się, że starsi wolontariusze są różni i ich wymagania są różne, dlatego też powinni być gotowi na zaakceptowanie odmiennych form zakwaterowania. Także organizacje nie powinny ograniczać się do jednego rodzaju zakwaterowania. Bardzo istotne jest poinformowanie wolontariusza o praktycznych ustaleniach, dotyczących na przykład dostępnych form zakwaterowania i wyżywienia. Te informacje mogą stać się kluczowe w momencie wyboru projektu.



2.3 Punkt widzenia Organizacji Goszczących

Dyskusja wśród przedstawicieli organizacji miała trochę inny wynik, ponieważ inne praktyczne aspekty były rozważane albo otrzymywały wyższy priorytet.

- Odległość pomiędzy miejscem pracy, a miejscem zakwaterowania wolontariusza jest istotną kwestią. Organizacje oczywiście szukają zakwaterowania możliwie jak najbliżej miejsca pracy;
- Rzecz jasna organizacje szukają najtańszych rozwiązań, które mogą być osiągnięte na różne sposoby np.: długoterminowy wynajem albo posezonowe zakwaterowanie w schronisku lub w pensjonacie;
- Jeżeli środki finansowe nie pozwalają na zaspokojenie minimalnych potrzeb wolontariuszy, organizacje mogą poprosić ich o współfinansowanie projektu;
- Kwaterowanie wolontariuszy w domach studenckich mogłoby być dobrym rozwiązaniem, ale tylko latem, kiedy studenci wyjeżdżają na wakacje. Mieszkanie ze studentami może wpłynąć na pozytywne kreowanie kontaktów międzypokoleniowych, które mogą stać się ważnym elementem projektu;
- Pobyt u lokalnej rodziny jest znakomitą sposobem na zapewnienie wolontariuszowi dodatkowych możliwości edukacyjnych. Organizacja ma być gotowa na prowadzenie rekrutacji i przygotowanie rodzin chętnych do goszczenia wolontariuszy, by mieć wgląd w zakwaterowanie oferowane wolontariuszom;
- Podobnie jak wolontariusze, przedstawiciele Organizacji Goszczących zgodzili się, że adekwatny opis projektu jest istotny. Opis ten powinien zawierać jak najwięcej szczegółowych informacji o kwestiach praktycznych. Przykład takiego arkusza informacyjnego przygotowanego przez organizację z Estonii znaleźć można w aneksie.

3. Wyżywienie

Starsi wolontariusze, podobnie jak wszyscy inni, muszą jeść trzy razy dziennie. Organizacja Goszcząca ma obowiązek zapewnić wolontariuszom te trzy posiłki. Rozwiązania dotyczące jedzenia mogą być różne i zależą przeważnie od warunków zakwaterowania:

- W przypadku, gdy wolontariusze mieszkają u lokalnej rodziny – wyżywienie zapewnione jest w ramach wspólnych posiłków członków tej rodziny;
- Jedzenie może też być zapewnione na projekcie - łatwo to zorganizować, jeżeli jest to projekt odbywający się na przykład w domu dziecka;
- Wolontariusze mogą samodzielnie przygotowywać sobie posiłki - w takim przypadku powinni otrzymywać pieniądze na zakup produktów;
- W pewnych przypadkach wolontariusze mogą lub nawet są zmuszeni do samodzielnego sfinansowania sobie wyżywienia, ale są o tym poinformowani przed przyjazdem na projekt.

Jeśli wolontariusz musi stosować specjalną dietę, organizacja musi być o tym wcześniej poinformowana, by zorientować się, czy jest w stanie zapewnić wolontariuszowi odpowiednie wyżywienie. Jeżeli okaże się to niemożliwe, wolontariusz ma szansę poszukać innego projektu, który spełni jego oczekiwania.

Proste zalecenia wypracowane przez grupę byłych wolontariuszy i Organizację Goszczącą, dotyczące wyżywienia na projekcie zebrane są w poniższych punktach.

- Odpowiednie ustalenia dotyczące wyżywienia powinny być uzgodnione z wyprzedzeniem przez wolontariuszy i Organizację Goszczącą;
- Wolontariusze nie powinni być zmuszeni do ponoszenia zbyt wysokich kosztów wyżywienia;
- Organizacje Goszczące nie mogą zapominać o swojej roli – okazujcie swoją gościnność!
- Szczególne wymagania żywieniowe muszą być jasno sformułowane i zawarte w aplikacji wolontariusza.

Większość starszych wolontariuszy ma własne nawyki żywieniowe, które nie zawsze mogą być zaspokojone. Dlatego też bardzo ważne jest to, by Organizacje Wysyłające doradzały wolontariuszom bycie elastycznym w kwestii wyżywienia. W końcu to ważny element edukacji międzykulturowej.

4. Co nie jest możliwe do przyjęcia?

By podsumować poprzednie rozdziały, które dotyczyły kwestii praktycznych, takich jak zakwaterowanie, czy wyżywienie na wymianach angażujących starszych wolontariuszy, grupa byłych wolontariuszy oraz przedstawiciele Organizacji Goszczących sformułowali następującą konkluzję: „Wszystko co sprawia, że wolontariusze odstępują od zamiaru wzięcia udziału w projekcie międzynarodowej wymiany wolontariuszy jest nie do przyjęcia”.

Ten wydawałoby się nieokreślony wniosek jest w rzeczywistości bardzo znaczący. Pozostawia organizacjom, które przyjmują wolontariuszy, dużą dawkę wolności i elastyczności. Różne z możliwych rozwiązań mogą być z łatwością zaakceptowane przez wolontariusza. Najważniejszą kwestią, jest poinformowanie wolontariusza z wyprzedzeniem o warunkach panujących na projekcie, by dać mu szansę podjęcia decyzji o włączeniu się do projektu.

5. Ubezpieczenie

Inną praktyczną kwestią, istotną z punktu widzenia wolontariusza, jak i Organizacji Goszczącej, jest ubezpieczenie. Jeśli coś poważnego przytrafi się wolontariuszowi, np.: trwałe upośledzenie, ważne jest, by wolontariusz był odpowiednio ubezpieczony. Organizacja Goszcząca lub sam

wolontariusz mógłby być narażony na poniesienie ogromnych kosztów opieki medycznej, jeśli nie byłby ubezpieczony.

Organizacja Wysyłająca powinna upewnić się, czy wolontariusze mają odpowiednie ubezpieczenie. Wiele agencji ubezpieczeniowych oferuje osobom podróżującym ubezpieczenia z wyłączeniem wypadków, które miały miejsce w czasie pracy. To mogłoby być dobrym rozwiązaniem, ale ten typ ubezpieczeń powinien być stosowany z wielką ostrożnością, gdyż roszczenia wolontariuszy mogłyby być uznane za nieważne. Problem tkwi w fakcie, że wolontariusze nie mają jasno określonego statusu – sytuują się pomiędzy turystami, a osobami wyjeżdżającymi zagranicę do pracy, a tak naprawdę nie można ich zaliczyć do żadnej z tych kategorii.

Dobrym rozwiązaniem jest system ubezpieczania wolontariuszy stosowany przez niektóre międzynarodowe organizacje wolontarystyczne np.: Service Civil International (SCI). Ponieważ organizacja corocznie wysyła i przyjmuje ponad 10,000 wolontariuszy, podpisała kontrakt z towarzystwem ubezpieczeniowym, które w ramach systemu ubezpieczeń grupowych ubezpiecza wszystkich wolontariuszy SCI.



Inną możliwością jest sprawdzenie na poziomie lokalnym, czy i na jakich warunkach, przedsiębiorstwa ubezpieczeniowe mogą zaoferować wolontariuszom-seniorom ubezpieczenie na czas pobytu zagranicą. Należy pamiętać, że w każdym Unijnym kraju obywatele mają prawo do opieki medycznej takiej jak na terenie własnego kraju. Dlatego też, nim wolontariusze wyjadą

muszą złożyć wniosek o wydanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (E-111) zaświadczającej, że wolontariusz jest ubezpieczony na terenie swojego kraju.

By stały program wymiany wolontariuszy-seniorów mógł być w przyszłości wprowadzony na poziomie ogólnoeuropejskim Komisja Europejska musiałaby oferować wolontariuszom i Organizacjom Goszczącym specjalny system ubezpieczeń. Dla beneficjentów programu Wolontariat Europejski (EVS) został stworzony taki system. To rozwiązanie mogłoby sprawdzić się także w przypadku innych tego typu programów.

6. *Czas wolny*

Czas wolny jest bardzo ważnym elementem wolontariatu zagranicznego. To właśnie ten czas, w którym przeważnie ma miejsce edukacja międzykulturowa. Wcześniejsze doświadczenia pokazują, że Organizacje Goszczące albo przeceniają, albo ignorują znaczenie wolnego czasu dla efektywności edukacji międzykulturowej. Sami wolontariusze również mogą nie być świadomi prawdziwego znaczenia czasu wolnego. Czy możliwości edukacyjne oferowane przez projekt mogą być uwypatnione poprzez właściwe zaplanowanie wolnego czasu wolontariusza przez Organizację Goszczącą? Czy też czas wolny powinien być pozostawiony do dyspozycji samemu wolontariuszowi?

Zanim odpowiemy na te pytania, zobaczmy w jak różnorodny sposób można spędzać wolny czas. W zależności od lokalizacji i charakteru projektu goszczącego może to być:

- Zwiedzanie okolicznych terenów;
- Wizyty kulturalne;
- Wizyty rodzinne;
- Odwiedzanie innych projektów w okolicy;
- Spotkania z innymi wolontariuszami oraz społecznością lokalną;
- Rekreacja;
- Czas wolny, którym z pewnością wolontariusze chcieliby czasem sami dysponować.

Trzeba pamiętać, że wszystkie wyżej wymienione aktywności nie są w żadnym stopniu obowiązkowe. Powinny być proponowane wolontariuszom, ale w żadnym wypadku nie należy ich wolontariuszowi narzucać. Bardzo często zdarza się, że wolontariusze sami wolą organizować sobie czas wolny. Samodzielne planowanie wolnego czasu może jednak wymagać od wolontariusza pewnych umiejętności, np. znajomości języka. Organizacje Goszczące powinny brać to pod uwagę. Ponadto, dobrzy gospodarze powinni udzielić wolontariuszowi szczegółowych informacji na temat możliwości spędzania czasu wolnego w okolicy i ułatwić mu dostęp do nich.

7. Wnioski

Które warunki, niezwiązane bezpośrednio z samą pracą, wolontariusza mają zatem największy wpływ na podnoszenie możliwości edukacyjnych dla wolontariuszy-seniorów? To bardzo ważne pytanie, na które musimy sobie odpowiedzieć, jeśli chcemy udoskonalić możliwości kształcenia wolontariuszy-seniorów poprzez międzynarodowe wymiany wolontariuszy.

Sami wolontariusze podkreślają, jak ogromny wpływ na ich życie prywatne miało uczestnictwo w wymianie. Najważniejsze było dla nich zawarcie nowych przyjaźni z innymi wolontariuszami i pracownikami organizacji, a także innymi osobami poznanymi w kraju goszczącym. Jeśli chodzi o projekty międzypokoleniowe, to może się to odnosić także do osób młodszych, które poprzez pracę w grupie z seniorami nawiązali bardzo bliskie relacje z osobami z tego samego miasta lub kraju. Okazuje się, że najlepsze rezultaty przynosiły projekty angażujące osoby w różnym wieku, które razem pracowały i spędzały wspólnie wolny czas. Trudno w takim wypadku stwierdzić, kto uczy się od kogo. Nie ma jednak wątpliwości, że takie doświadczenia bardzo wzbogacają wszystkich uczestników projektu.

Według wolontariuszy-seniorów, którzy byli uczestnikami takich wymian, głębokie międzykulturowe doświadczenie zapewniła im przede wszystkim integracja ze społecznością lokalną. Dlatego też, następujące możliwości wykorzystywania wolnego czasu wolontariusze wskazali jako te, które najbardziej usprawniały proces uczenia się:

- Spotkania ze społecznością lokalną;
- Odwiedzanie rodzin;
- Odwiedzanie wolontariuszy uczestniczących w innych projektach;
- Zapozdawanie się z lokalnym dziedzictwem kulturowym.

Organizacje Goszczące powinny ułatwić wolontariuszom-seniorom możliwość uczestniczenia w wyżej wymienionych działaniach, tak by mieli możliwość:

- Dokładnego poznania danej społeczności;
- Samodzielnego podejmowania decyzji. W tym celu, Organizacje Goszczące powinny dać wolontariuszom określoną swobodę działań, tak by mogli np. samodzielnie podróżować, gotować, radzić sobie z porozumiewaniem się w obcym języku, czy też stawiać czoło nietypowym sytuacjom;
- Odkrywania i doświadczania nieznanych im sytuacji i zwyczajów (przebywanie z osobami reprezentującymi inne kultury i środowiska, porozumiewanie się w obcych językach, poznawanie odmiennych tradycji);
- Zaobserwowania różnic i podobieństw w metodach pracy;
- Poznania nowych świeżych pomysłów i idei;
- Nawiązania nowych kontaktów (networking).

Wolontariat zagraniczny daje możliwości uczenia się nie tylko seniorom, ale także ich gospodarzom, którzy uczą się jak radzić sobie z doświadczonymi osobami, pochodzącymi z różnych krajów i środowisk. Ta wzajemna wymiana rozwija dialog międzypokoleniowy oraz międzynarodowy, dzięki czemu przyczynia się do integracji całej wspólnoty europejskiej.

* * *

Ten rozdział jest wynikiem Warsztatu 4: "Inne warunki struktury projektu: zakwaterowanie, wyżywienie i czas wolny". Tekst powstał przy współpracy z: Franz Errath, Raffaele Fabrizio, Manuela Hinterberger, Sheila Hyson, Ulrich Schiepe, Uwe Wolk i Jelena Zhurajeva.

Czynniki zapewniające ciągłość wymiany wolontariuszy-seniorów

Karin Stiehr

1. Wprowadzenie

Czynniki zapewniające ciągłość wymiany wolontariuszy seniorów są bardzo ważnym aspektem, który powinien być wzięty pod uwagę już w fazie planowania projektu.

Znaczącą różnicą między młodzieżą i seniorami, pracującymi jako wolontariusze za granicą jest to, że wolontariusze-seniorzy wolą krótsze projekty. Nie oznacza to jednak mniejszych korzyści kosztem tylko podtrzymania projektu - wręcz przeciwnie. W tym celu, projekt powinien funkcjonować dzięki dobremu planowaniu, którego ramy muszą być tak ustalone, aby maksymalnie wykorzystywały efekt procesu uczenia się podczas wolontariatu zagranicznego.

Należy podkreślić również, jak ważny jest aspekt finansowy każdego projektu. Wysyłanie i goszczenie wolontariuszy nie jest tanim przedsięwzięciem, szczególnie gdy przyjeżdżają na krótko, a warunki zakwaterowania muszą być adekwatne do ich potrzeb. Sukces zależy od znalezienia kompromisu przez wszystkich zaangażowanych w projekt, by inwestycje zrównały się z kosztami.

Przykłady zapewniające ciągłość oraz efektywność planowanych programów wysokiej jakości, mających długofalowe oddziaływanie, będą podane w kolejnych rozdziałach.

2. Rezultaty

2.1 Przykłady podtrzymania efektów zrealizowanych wymian międzynarodowych

Europejska wymiana wolontariuszy-seniorów zwiększyła spectrum możliwości edukacyjnych na poziomie indywidualnym, poziomie organizacji pozarządowych, a nawet na poziomie rządowym.

Wolontariusze podkreślają wpływ doświadczeń, jakie zdobyli podczas wymiany, na ich życie osobiste, począwszy od zawierania nowych przyjaźni, rozwijania starych, po kooperację z innymi wolontariuszami, czy też organizacjami pozarządowymi.

Jeśli chodzi o projekty międzypokoleniowe, może się to odnosić także do osób młodszych, które poprzez pracę w grupie z seniorami nawiązują często bardzo bliskie relacje z osobami z tego samego miasta lub kraju.

Cztery pilotażowe projekty dały wiele przykładów, pokazujących, że oficjalny koniec programu w żaden sposób nie odstręczał wolontariuszy od kontynuowania z własnej inicjatywy prywatnych lub zawodowych relacji.

"Zadania mojego wolontariatu realizowane były na Farmie Dziecięco-Młodzieżowej w Offenbach. To było dobre doświadczenie. Odkryłam aspekty mojej osobowości, o których nawet nie wiedziałam. Okazało się, że jestem osobą bardziej komunikatywną niż myślałam. Szybko zaprzyjaźniłam się z innymi wolontariuszami, z organizacją goszczącą, naszą osobą kontaktową i wszystkimi innymi ludźmi, szczególnie z chłopcami i dziewczętami z Farmy. Przed tym doświadczeniem myślałam, że straciłam umiejętność kontaktu z ludźmi z tak wielu pokoleń. Nowość i różnorodność tych oraz wcześniejszych moich doświadczeń, miała znaczący wpływ na mnie, oraz na znajomość otaczającego mnie świata, Unii Europejskiej, działających w niej instytucji oraz podejmowanych przez nie inicjatyw. Zmienił się mój sposób postrzegania świata – wyjazd do Offenbach zaczęłam traktować jako dar. Teraz wiem, że jest wiele interesujących akcji, w które mogę angażować się jako aktywny obywatel."

Wolontariuszka z Włoch

Jeśli senior będący na wymianie jest już doświadczonym wolontariuszem, pobyt zagranicą może mieć pozytywny wpływ na jego przyszłą pracę. Dzięki temu może wzbogacić działania, prowadzone przed wyjazdem lub stworzyć innowacyjny projekt na podstawie starych i nowych doświadczeń. W obu przypadkach zapewniony jest międzynarodowy przepływ wiedzy i pomysłów.

Doświadczenia te są tak różnorodne, jak środowiska, z jakich wywodzą się wolontariusze. Począwszy od osobistego zainteresowania pracą ochotniczą na poziomie lokalnym, poprzez praktyczne ulepszenia metod pracy i procedur w już zaczętych projektach, aż po wkład w budowanie infrastruktury europejskiej wymiany wolontariuszy seniorów.

"Jestem szczęśliwy, że mam za sobą to doświadczenie, chciałbym wykorzystać zdobytą wiedzę przy realizacji moich przyszłych projektów. Chciałbym zorganizować program wymiany wolontariuszy seniorów, by polepszyć współpracę na granicy francusko-niemieckiej w regionie PAMINA, w południowej części Środkowej Nadrenii w Niemczech: regionów Mittlerer Oberrhein i Baden-Württemberg i północnej części Alzacji (NA=Nord Alsace, Francja)."

Wolontariusz z Niemiec

Z perspektywy Organizacji Goszczącej zaangażowany wolontariusz-senior może mieć decydujący wpływ na organizacje, które są otwarte na rozwój i nowe pomysły dotyczące pracy i procedur.

Przykłady dobrych praktyk mogą być rozpowszechniane w bardziej przystępny sposób przez samych wolontariuszy, niż przez materiał pisemny. Kontakt osobisty jest dużo bardziej efektywny i ułatwia wprowadzenie nowych pomysłów w już istniejące ramy.

Program międzynarodowej wymiany wolontariuszy-seniorów daje dodatkowe możliwości edukacyjne organizacjom, zajmującym się wymianami młodzieży, które chcą w przyszłości zaangażować w swoje projekty inne grupy docelowe. Ponieważ seniorzy szukają przeważnie projektów, które spełniają ich specyficzne zainteresowania (wykorzystujące ich personalne i zawodowe umiejętności) oraz wymagania (np. zakwaterowanie dające poczucie prywatności), organizacjom zajmującym się wymianami młodzieży doradza się wprowadzenie udogodnień, zachęcających do przyjazdu jak największą liczbę wolontariuszy-seniorów.

"Gościliśmy czterech wolontariuszy-seniorów. Wolontariusze nauczyli nas jak należy z nimi postępować. Nauczycielka ze szkoły podstawowej pracowała w przedszkolu mieszczącym się w budynku byłej bazy wojskowej. Zakwaterowanie było bardzo prymitywne. Kiedy zapytaliśmy ją o odczucia, powiedziała: 'Przetrwałam i inni też przetrwają'. W tym przypadku projekt dał samej organizacji możliwość nauki."

Organizacja Goszcząca z Estonii

Europejska wymiana wolontariuszy-seniorów ma wpływ nie tylko na samych wolontariuszy i Organizacje Goszczące, ale także na władze na wszystkich szczeblach. Pragnienie seniorów, by wykorzystać swoją wiedzę praktyczną i utrzymać nawiązane relacje, jest użyteczne także dla zadań i misji władz rządowych. Umiejętności seniorów są bezcennym źródłem wiedzy dla władz lokalnych i organizacji zajmujących się wolontariatem w innych europejskich regionach.

"W Marburgu pracuję jako 'Engagement-Lotse' – udzielam informacji nt. wolontariatu obywatelom, organizacjom pozarządowym i lokalnym władzom. Gdy byłam na wymianie w niemieckojęzycznej wspólnocie w Belgii, zaprezentowałam to rozwiązanie przedstawicielowi lokalnej władzy, a rząd wprowadził go w życie także w Belgii."

Wolontariuszka z Niemiec

Pozytywne doświadczenia z dwóch pilotażowych wymian seniorów doprowadziły do podpisania oficjalnego porozumienia między Ministerstwem Niemieckojęzycznej Wspólnoty w Belgii z partnerem z regionu Rhineland-Palatinate w sprawie długoterminowej współpracy w wymianach wolontariuszy seniorów.

"Kontrakt został podpisany przez Premiera Środkowej Nadrenii oraz Niemieckojęzyczną Wspólnotę w Belgii, w St. Vith, mieście zniszczonym podczas II Wojny Światowej. Projekt ma na celu zapewnianie opieki osobom starszym z demencją w ich rodzinnych domach. Ma być realizowany w latach 2006-2009. W okresie 2006-2007 grupie roboczej przewodniczy Środkowa Nadrenia, później obowiązek ten przejmują Belgowie. Kontrakt jest naturalną konsekwencją pilotażowego projektu 'Teaming Up!' "

Przedstawiciel rządu Belgii

Z perspektywy rządów, miast i regionów partnerskich wymiana wolontariuszy-seniorów powinna dawać trwałe efekty w relacjach między wolontariuszami, Organizacjami Goszczącymi, władzami lokalnymi i regionalnymi. W tym kontekście, wolontariusz-senior przejmuje funkcję ambasadora budującego i wzmacniającego istniejące już partnerstwa. Rezultaty pilotażowego projektu „Teaming Up!”, który skupiał się na tych aspektach, zachęciły do rozwijania tej idei.

Teaming Up! Project w 2005			
Jak efektywna jest idea wymiany wolontariuszy seniorów dla promowania transnarodowych relacji między miastami, regionami i organizacjami pozarządowymi?			
	Wolontariusze seniorzy	Organizacje goszczące	Władze lokalne
Wciąż myślę, że to bardzo dobry pomysł	109	28	11
Jestem mniej przekonany do pomysłu niż przedtem	1	2	1
W ogóle mnie już ten projekt nie interesuje	1	0	0
W sumie ważnych odpowiedzi	111	30	12

2.2 Jak promować podtrzymywanie efektów w fazie planowania wymiany?

Projekt europejskiej wymiany wolontariuszy-seniorów powinien być skoncentrowany na trzech fazach: przygotowaniu, fazie przydziału i ewaluacji. Każda z nich jest tak samo ważna i wpływa na wysoki standard oraz trwałość efektów.

Przygotowanie jest ważne zarówno dla seniorów, jak i dla Organizacji Goszczącej. W tej fazie określa się: 1) czy wszystkie strony są wciąż zainteresowane udziałem w projekcie 2) czy wolontariusz i Organizacja Goszcząca pasują do siebie. Ciągłość może być osiągnięta tylko i wyłącznie poprzez stałą współpracę, wysoką empatię obu stron i szybkie rozwiązywanie problemów.

Wizyta przygotowawcza może pomóc seniorom i Organizacjom Goszczącym przedstawić ich punkt widzenia dotyczący projektu. Problem właściwego dobrania wolontariusza i organizacji może zostać rozwiązany tylko poprzez dobry kontakt osobisty, telefoniczny lub e-mailowy.



Ponieważ istnieją transnarodowe strefy językowe, seniorzy bez znajomości języka obcego mają możliwość odbycia wolontariatu za granicą, będąc jednocześnie zdolnymi do komunikowania się we własnym języku. Zawsze jednak istnieje możliwość podszkolenia się w już znanych językach obcych lub nauczania się nowych. W wielu projektach wolontariuszom-seniorom, których umiejętności językowe są słabe, zapewnia się tłumacza lub umożliwia się komunikację w powszechnie używanym języku, np. angielskim. Jednakże efekt uczenia osiąga maksymalny rezultat, gdy senior mówi językiem kraju goszczącego.

Praca, jak i warunki jej wykonywania, musi odpowiadać oczekiwaniom wolontariusza, a jej rezultaty oczekiwaniom Organizacji Goszczącej. Dobre przygotowanie i komunikacja przed projektem dają większą satysfakcję ze współpracy. Dla obu stron jest to czynnik mobilizujący do podtrzymania formalnej i nieformalnej współpracy w przyszłości. W tym celu projekty wymiany seniorów muszą spełnić poniższe warunki:

- Wolontariusze seniorzy to ludzie, którzy z zasady mogą robić niemal wszystko, mają jednak specyficzne potrzeby, zakres przydzielonych im obowiązków musi zostać specjalnie dostosowany;
- Każda Organizacja Goszcząca ma własne zasady i regulacje, a wymiana wolontariuszy-seniorów wymaga pewnego poziomu elastyczności i umiejętności adaptowania się do nowych warunków;

- Ograniczenia finansowe mogą stanowić przeszkodę w procesie dostosowania projektu do potrzeb wolontariusza.

Warunki życia wolontariusza zagranicą mogą mieć tak decydujący wpływ na proces uczenia się, jak istota i warunki pracy. Zakwaterowanie powinno dawać wolontariuszom pewien poziom prywatności oraz możliwość integracji z innymi wolontariuszami i społecznością lokalną. Dzielenie kuchni i łazienki wymusza kontakty ze współlokatorami, a życie u rodziny goszczącej pozwala zasmakować życia rodzinnego. Wsparcie w organizowaniu czasu wolnego, np. przez lokalnych wolontariuszy, pomoże obcokrajowcowi szybciej i łatwiej zintegrować się ze społecznością.

Władze lokalne i regionalne mogą mieć wielki wpływ na wsparcie i pomoc w planowaniu wymian wolontariuszy-seniorów. Posiadają sieć kontaktów, kanały promocji, a czasami nawet domy gościnne, które mogłyby zostać wykorzystane do zakwaterowania wolontariuszy. Tworzenie związków miast partnerskich z odpowiednimi departamentami może pomóc w pozyskiwaniu funduszy na realizację wymian. Najważniejsze jest jednak to, by projekt był opłacalny dla obu stron. Każdy musi z tego wynieść jakieś korzyści.

„Możliwości rozwoju osobistego są tylko jedną z korzyści płynących z wymiany. Jeśli wolontariusz jest częścią stowarzyszenia, może on swoją osobą wnieść wkład w rozwój organizacji. Powinna skorzystać na tym także społeczność lokalna. Dlatego działania następcze są bardzo ważne. Mogłyby przyjąć formę wymiany między organizacjami pracującymi w tym samym sektorze, tak aby umożliwić dalszą współpracę.”

Samorząd lokalny z Włoch

Działania następcze projektu powinny włączać władze lokalne i Organizacje Goszczące wcześniej zaangażowane w wymianę. Jednak to do Organizacji Koordynujących należy zorganizowanie spotkania ewaluacyjnego dla wolontariuszy-seniorów. W czasie tych seminariów powinna zostać przeprowadzona wnikliwa analiza korzyści oraz problemów dla dobra następnych projektów. Takie spotkanie powinno być zachętą dla wolontariuszy do kontynuowania pracy w ich środowisku lokalnym.

2.3 Zobowiązania finansowe

Zgodnie z decyzją numer 1720/2006/EC Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z 15 listopada 2006 r. program uczenia się przez całe życie został zaplanowany na lata 2007-2013, co zapewniło wymianom wolontariuszy-seniorów podstawy finansowe. Innym możliwym źródłem finansowania jest pozyskiwanie funduszy – ukierunkowane na miasta partnerskie oraz spotkania mieszkańców – oferta programu „Europa dla Obywateli” 2007 – 2013. W każdym z nich potrzebne jest jednak dofinansowanie na szczeblu lokalnym.

Wysiłek i czas poświęcony na przygotowanie seniorów, ich zakwaterowania, czy też potencjalnego kursu językowego jest powiązane z okresem ich pobytu zagranicą. Długoterminowy, kilku miesięczny pobyt wymaga innego przygotowania jak i wyższych wydatków, niż ten trwający 2-3 tygodnie. Taki krótkoterminowy projekt może być zrealizowany nawet w ciągu jednodniowej wizyty przygotowawczej dzięki współpracy na poziomie regionalnym.

Jeśli wolontariuszowi potrzebne jest szkolenie językowe, powinno mu się zapewnić środki na zrealizowanie go. Organizacja Goszcząca ponosi koszty wynagrodzenia personelu, który przygotowuje i monitoruje projekt. W przypadku mniejszych organizacji, dobrym rozwiązaniem jest dzielenie się niektórymi obowiązkami. Daje to wymierne korzyści edukacyjne samemu wolontariuszowi. Wiele działań można zorganizować tak, by brali w nich udział zarówno wolontariusze z zagranicy jak i wolontariusze lokalni. Zastosowanie takiego rozwiązania pozwala na odciążenie personelu organizacji bez wpływu na jakość pracy. Fakt, że wolontariuszy przygotowują i monitorują inni wolontariusze może przynieść dodatkowe, nieprzewidziane korzyści.

Zakwaterowanie wolontariuszy-seniorów może być bardzo kosztowne. Zakwaterowanie idealne z punktu widzenia możliwości edukacyjnych (np. wspólny pokój dla grupy wolontariuszy lub kwatera prywatna) generują największe koszty. Pewien standard musi być jednak zapewniony, by zachęcać do udziału w wymianach nie tylko najsprawniejszych wolontariuszy.

"Pomyśl o detalach: co sprawia, że czujesz się dobrze. Zapytaj siebie: "Czy gościłbyś swoją matkę w tym miejscu?"

Koordynator z Estonii

Główna zasada efektywnego wykorzystania funduszy, przeznaczonych na europejską wymianę wolontariuszy-seniorów, opiera się na wykorzystywaniu już istniejących środków, budowaniu trwałych porozumień partnerskich, szczególnie na szczeblu lokalnym i regionalnym. Oprócz bezpośredniego wsparcia finansowego, władze lokalne powinny też wspomagać wymianę innymi środkami, a także dostępem do mediów.

Bardzo ważny jest wkład samych wolontariuszy, gdyż ich pobyt zagranicą nie ogranicza się tylko do pracy. By uniknąć oskarżeń o wykorzystywanie publicznych pieniędzy na finansowanie wakacji, wolontariusze powinni wnieść jakiś wkład finansowy w projekt, np. 50 € tygodniowo, szczególnie gdy mają zapewnione wyżywienie. Oczywiście wolontariusze z małymi dochodami nie mogą zostać wykluczeni z programu. Ich uczestnictwo powinno zostać zagwarantowane i przewidziane już w fazie planowania.

3. Wnioski

W projektowaniu europejskiej wymiany wolontariuszy-seniorów bardzo ważna jest trwałość i dobra organizacja projektu. By przyniosła ona długotrwały efekt dla seniorów, Organizacji Goszczących i

samorządów, należy stworzyć odpowiednie warunki - w szczególności – efektywność wykorzystywania funduszy, należyte zakwaterowanie oraz duży nacisk na pracę zespołową. Koordynatorzy powinni przyjąć rolę katalizatorów, pozostawiając proces decyzyjny tym, do których on należy.

Wolontariusze-seniorzy są gotowi do wzięcia na siebie dużej odpowiedzialności, dlatego też powinni zostać zaangażowani zarówno w proces przygotowania, jak i ewaluacji projektu. Podobnie rola innych partnerów nie powinna ograniczać się tylko do wykonania swojej części zadań. Wszystkie strony powinny być trwale zaangażowane w cały projekt, który jest efektem wspólnej pracy: wolontariusza-seniora, organizacji pozarządowej, samorządu lokalnego itd.

* * *

Ten rozdział jest wynikiem podsumowania debaty końcowej, uwzględnia wnioski sformułowane na warsztatach oraz panelach dyskusyjnych.



Wolontariusze-seniorzy radzą wolontariuszom-seniorom

Dietmar Eisenhammer

Według doświadczonych wolontariuszy-seniorów osoby zainteresowane udziałem w międzynarodowej wymianie powinny zastosować się do niżej wymienionych zasad:

Faza Przygotowań

1. Dokładnie zapoznaj się z warunkami wymiany przed jej rozpoczęciem. Im więcej informacji o projekcie zdobędziesz, tym lepiej będziesz się w stanie przygotować i wynieść więcej korzyści z uczestniczenia w nim.
2. Sprawdź, jakie są wymagania organizacji względem wolontariusza i zbierz jak najwięcej informacji o:
 - Organizacji Goszczącej;
 - Istocie pracy, jaką masz wykonywać;
 - Wymaganiach językowych;
 - Czasie pracy (ile godzin dziennie/ tygodniowo będziesz pracować);
 - Czasie trwania projektu;
 - Typie pracy: czy ma być ona wykonywana indywidualnie czy zespołowo;
 - Warunkach zakwaterowania;
 - Ustaleniach dotyczących wyżywienia;
 - Ustaleniach dotyczących finansowania projektu (podróżowanie/transport, zakwaterowanie, wyżywienie, ubezpieczenie, kieszonkowe).
3. Na podstawie opisu projektu i określonych w nim wymagań względem wolontariusza sprawdź, czy pasujesz do tego profilu.
4. Spróbuj ocenić swoje zdolności krytycznie i obiektywnie. Powinieneś być:
 - Pewny, że praca, którą masz wykonywać, jest dla Ciebie odpowiednia;
 - Otwarty;
 - Elastyczny;
 - Gotowy do pracy w zespole;
 - Pełen szacunku dla innych;
 - Gotowi na radzenie sobie z różnymi warunkami.
5. Jeśli masz taką możliwość, weź udział w wizycie przygotowawczej, by upewnić się, że wymagania projektu odpowiadają Twoim możliwościom.

Faza Realizacji Projektu

6. Bądź świadomy, że nawet jeśli będziesz bardzo dobrze przygotowany, możesz borykać się z różnymi problemami podczas realizacji projektu. Możesz:
 - Mieć zbyt dużo lub zbyt mało pracy;
 - Mieć za mało prywatności, lub czuć się osamotniony;
 - Nawiązać zbyt mało znajomości;
 - Mieć problemy z komunikacją w obcym języku;
 - Poczuć się rozczarowany.
7. Pisz dziennik; będzie bardzo użyteczny przy ewaluacji Twojego projektu. Możesz w nim zapisywać:
 - Rodzaje zadań, jakie wykonujesz, a także czas pracy;
 - Wyjątkowe zdarzenia, jakie Cię spotykają podczas pracy;
 - Pomysły na udoskonalenie projektu.

Faza Ewaluacji

8. Weź udział w seminarium ewaluacyjnym po powrocie, jeśli będzie taka możliwość. Wypełnij formularz ewaluacyjny. Możesz w nim wspomnieć o wszelkich trudnościach, jakim stawiałeś czoła, a także przedstawić swoje propozycje na udoskonalenie projektu wszystkim z zaangażowanych w wymianę stron.
9. Podziel się swoimi doświadczeniami z innymi. Postaraj się napisać artykuł dla lokalnej prasy lub zorganizuj seminarium dla osób zainteresowanych projektem.
10. Kontynuuj Twoją ścisłą współpracę z odpowiedzialnymi za projekt organizacjami, by kształtować i formułować przyszłe koncepcje programu wymiany.

* * *

Ten rozdział jest rezultatem pracy grupy składającej się ze starszych wolontariuszy, doświadczonych w międzynarodowych wymianach, przy współpracy z: Gaby Born-Zimmermann, Filippo Cavalieri, Franz Errath, Gabriella Fabbri, Sheila Hyson, Anna Mansolilli oraz Ulrich Schiepe.



Organizacje Goszczące radzą Organizacjom Goszczącym

Paolo Maddonni

Promowanie wolontariatu zagranicznego, jako doświadczenia edukacji nieformalnej dla osób starszych niesie ze sobą wiele pytań. Nawet najlepiej zorientowane i najbardziej otwarte instytucje potrzebują punktu odniesienia i wskazówek, tak by dobrze zarządzać projektami. Nadrzędnym celem naszych warsztatów było stworzenie zbioru wytycznych dla organizacji. Poniższy zbiór zasad zrodził się z wymiany opinii i idei, jaka miała miejsce podczas konferencji. Nie odzwierciedlają one jednak w pełni wszystkich podejmowanych przez nas tematów. Mimo, iż niektóre ze wskazówek wydać się mogą oczywiste, mają na celu rozwianie wszelkich wątpliwości i uwydatnienie pozytywnych aspektów goszczenia wolontariuszy-seniorów.

10 rad dla Organizacji Goszczących

1. Goszczenie wolontariuszy-seniorów wymaga:

- Zasobów ludzkich i energii;
- Pieniędzy (na logistykę np.: transport, telefon);
- Czasu;
- Wyobraźni;
- Cierpliwości;
- Elastyczności;
- Motywacji;
- Przyjemności.

2. Wolontariusz-senior musi być zawsze mile widziany w miejscowej społeczności. Może być przydatnym pracownikiem, ale nie musi być niezbędny dla utrzymania projektu. Starsi wolontariusze mogą reprezentować i dodawać wartość do istniejącego projektu, który będzie kontynuowany po tym, jak odjadą.

3. Wolontariusz-senior musi wyrażać chęć i podejmować próby uczenia się przynajmniej podstaw języka kraju goszczącego. Każdego języka można się nauczyć. Język jest kluczem do zrozumienia miejscowej kultury; wolontariusze muszą starać się go używać, a Organizacja Goszcząca powinna go do tego zachęcać i wspomagać go w nauce.

4. Wolontariat jest okazją uczenia się zarówno dla uczestnika, jak i dla społeczności goszczącej. (Role odgrywane każdego dnia: nauczyciel i uczeń, doświadczony i początkujący, podobny i różny).

5. Organizacja Wysyłająca powinna wspierać potencjalnych uczestników i wolontariuszy poprzez:

- Udzielanie informacji;
- Orientację;
- Odpowiednie przygotowanie;
- Ewaluację.

Łączność między Organizacją Wysyłającą i Goszczącą nie może być przerywana, po wyjeździe wolontariusza zagranicę.

6. Monitorowanie projektu: elastyczność w dostosowaniu się do pracy oczekiwana od wolontariusza powinna uwzględniać jego możliwości, tak by uwydatnić jego umiejętności. Każdy projekt jest trwałym i ciągłym rozwijaniem się.

7. Goszczenie wolontariuszy-seniorów oznacza włączenie go do lokalnej społeczności. Opiera się na obustronnej wymianie kulturowej, wzajemnym odkrywaniu się i akceptacji. Wolontariusz nie może zatracić swojej kulturowej tożsamości podczas projektu.

8. Organizacja Goszcząca ma prawo powiedzieć starszemu wolontariuszowi: „Niestety, jesteś niewłaściwym wolontariuszem uczestniczącym w niewłaściwym projekcie” lub też na odwrót. Nawet bardzo staranne przeprowadzenie procesu rekrutacji i przygotowania wolontariusza nie gwarantuje sukcesu wymiany. Żadna ze stron nie powinna czuć się temu winna. Obydwie strony muszą mieć prawo do szukania innych rozwiązań albo zakończenia projektu.

9. Goszczenie grupy wolontariuszy-seniorów nie oznacza, że indywidualizm uczestników ma być lekceważony. Zróżnicowanie zdań i sposobów spędzania wolnego czasu powinno być brane pod uwagę.

10. Nie zwracaj uwagi na wiek, patrz na osobę! Nie traktuj ludzi w starszym wieku, jakby byli społecznie upośledzeni, ale jako szczególne jednostki bogate wiedzą i doświadczeniami. Stan umysłu nie zależy od wieku.

* * *

Ten rozdział to rezultat pracy grupy „Statut dla wymiany starszych wolontariuszy” składającej się z członków doświadczonych Organizacji Goszczących prowadzących międzynarodowe wymiany wolontariuszy, przy współpracy z: Ingeborg Bierbrauer, Ave Bremse, Laura Casorio, Horacio Czertok, Gertraud Dayé, Manuela Hinterberger, Waltraut Kovacic, Lia Loode, Christine Meyer i Martin Oberbauer.



Dodatek

A. Przykład arkusza informacyjnego dla wolontariuszy

Jak już wspomnieliśmy w poprzednim rozdziale, udzielenie wolontariuszowi szczegółowych informacji o projekcie przed jego rozpoczęciem jest niezwykle istotnym etapem przygotowania. Decyzja wolontariusza, aby wziąć udział w projekcie w dużej mierze opiera się na tych właśnie informacjach. Co więcej, jest to materiał, który pozwala wolontariuszowi odpowiednio przygotować się do wyjazdu i odpowiednio kształtuje jego oczekiwania. Nawet w dobie komputerów i elektroniki nie ma nic bardziej przemawiającego do wyobraźni niż informacje na papierze, które można trzymać w rękach i czytać wiele razy. Poniżej załączamy wzór arkusza informacyjnego, który był rozdawany wolontariuszom (zobacz Aneks). Dla wolontariuszy pełni on funkcję punktu odniesienia, który najprawdopodobniej prowadzi ich przez projekt; dla organizacji zbierającej arkusze informacyjne może zaś być rodzajem listy kontrolnej..

Nawiasem mówiąc, jeżeli nie jesteście zdolni do opracowania takich arkuszy informacyjnych, to prawdopodobnie musicie popracować jeszcze nad swoim projektem, jeśli chcecie włączyć się program międzynarodowej wymiany wolontariuszy-seniorów.

Imastu Koolkodu (Imastu Residential School), Estonia

2 miejsca

Data wymiany: 1-21 Sierpień

1. Dane kontaktowe

Organizacja: **Imastu Koolkodu (Imastu Residential School)**

Adres:

Telefon:

E-mail:

Osoba kontaktowa :

Stanowisko: zastępca dyrektora

Telefon +372..... E-mail: imastu@ee

Znajomość języka obcego osoby kontaktowej: angielski

2. Profil i kontekst pracy

Imastu Residential School, została założona w 1948, zapewnia wyżywienie około 110 dzieciom umysłowo lub psychicznie upośledzonym, lub cierpiącym z powodu obciążenia genetycznego. W Imastu przebywają dzieci w wieku od 5 do 18 lat. Mieszkańcami szkoły są także „młodzi dorośli” w wieku 18-32. Większość z

nich jest sierotami.

Imastu używa rodzinnego modelu życia, gdzie dzieci w różnym wieku i z różnymi upośledzeniami żyją razem w rodzinnej grupie (około 20 dzieci w każdej) pod obserwacją i opieką wykwalifikowanego personelu. Trzy grupy składają się głównie z dzieci, podczas gdy dwie pozostałe przeważnie z „młodych dorosłych”.

Miejscowy personel monitoruje stan ich zdrowia, a także rozwój. Zapewnia opiekę medyczną, psychologiczną i psychiatryczną, uczy ich podstawowych umiejętności, prowadzi zajęcia w czasie wolnym w postaci gier, warsztatów rękodzieła, zajęć sportowych, wycieczek itp., zależnie od wieku i stopnia upośledzenia dzieci. W ośrodku około 60 osób pracuje bezpośrednio z dziećmi. W sumie w szkole zatrudnionych jest 77 osób.

Placówka, jako instytucja municypalna, jest dotowana z budżetu miasta. Bardzo ważne jest dla szkoły wsparcie osób prywatnych i organizacji, a także entuzjazm pracowników i wolontariuszy. Szkoła ma bardzo bogate doświadczenie jako placówka goszcząca wolontariuszy.

3. Środowisko projektu

Opis otoczenia projektu:

Malutka wioska Imastu jest usytuowana w Lääne (region Virumaa). Najbliższym miastem i węzłem kolejowym jest Tapa (3 km). Tapa leży w północnej Estonii, około 90 km na południowy-wschód od Tallinnu, na przecięciu ważnych szlaków komunikacyjnych. Dzięki temu korzystnemu położeniu, Tapa staje się centrum transportu i handlu krajowego, a także międzynarodowego. Bliskość małych lasów, Parku Narodowego Lahemaa i Morza Bałtyckiego sprawia, że Tapa daje wiele możliwości wypoczynku osobom pracującym i mieszkającym w jej okolicach. Powierzchnia miasteczka wynosi około 16 km kwadratowych, a populacja - około 7,200 mieszkańców. Większość mieszkańców Tapy pracuje na kolei. Przemysłowy park usytuowany w byłej Radzieckiej bazie wojskowej daje dodatkowe miejsca zatrudnienia rezydentom miasteczka.

W Tapie znajdują się trzy kościoły: rosyjski prawosławny (założony w 1904 r.), kościół metodystów (1924) oraz luterński (1932) <http://www.eelk.ee/tapa/>. Dzieci mogą się uczyć w czterech szkołach: Szkole średniej (założonej w 1919 r.), Rosyjskiej szkole średniej (1945), Dziecięcej szkole muzycznej (1957) i szkole zreformowanej dla rosyjskojęzycznych chłopców (1965). Miejska biblioteka w Tapie została ponownie otwarta w 2001 roku w niedawno wyremontowanym budynku z publicznym dostępem do Internetu. Nowy Dom Kultury i Centrum dla osób w wieku emerytalnym działa od 1993 r. Centrum Rozwoju było założone w 1994 roku, by stworzyć mieszkańcom możliwość kształcenia się (oferując na przykład różnego rodzaju szkolenia). W 1994 otwarto w Tapa Muzeum, którego stała ekspozycja prezentuje historię miasteczka, a także współczesne życie jego mieszkańców. Największymi występującymi grupami muzycznymi w Tapa są: chór dzieci ze szkół muzycznych, chór kameralny, chór „Leetar”, a także orkiestra dęta. Więcej informacji na: www.tapa.ee, <http://visitestonia.com/>.

Działania przewidziane dla wolontariuszy seniorów:

Pomimo tego, że ośrodek w Imastu zatrudnia 60 pracowników, to wciąż za mało, by każdemu dziecku zapewnić odpowiednie wsparcie i poświęcić mu wystarczająco dużo uwagi.

Personel zajęty wykonywaniem swoich codziennych obowiązków, zapewnia dzieciom podstawową opiekę i zazwyczaj nie ma czasu na bawienie się z nimi, organizowanie im dodatkowych zajęć, wdrażanie nowych pomysłów na pracę z nimi, czy też nawiązywanie z nimi kontaktów personalnych. Wolontariusze mogą zapłacić tę lukę, wspomagając personel poprzez poświęcenie swojego czasu i troski młodym podopiecznym Imastu. Wolontariusze będą wspierać personel w wykonywaniu codziennych zadań takich jak:

- opieka nad dziećmi oraz wspieranie personelu w uczeniu dzieci podstawowych umiejętności;
- bawienie się z dziećmi;
- organizowanie zajęć na powietrzu np.: wycieczek, spacerów, pikników, wyjść edukacyjnych (np. do muzeum);
- oferowanie dzieciom dodatkowych zajęć np. warsztatów artystycznych (np. malarskich);
- pomaganie w karmieniu dzieci;
- wspomaganie personelu ośrodka we wszystkich innych niezbędnych działaniach.

Dodatkowym zadaniem wolontariuszy może być nawiązanie kontaktu z podobnymi instytucjami opiekującymi się niepełnosprawnymi dziećmi w ich kraju ojczystym, by obie organizacje mogły podjąć współpracę mającą na celu wymianę doświadczeń i wzajemne wspieranie się.

4. Ustalenia praktyczne

Zapewniamy wolontariuszowi:

- pracę w zespole;
- możliwość wymiany doświadczeń z innymi wolontariuszami;
- pełne zakwaterowanie i wyżywienie w ośrodku;
- materiały do nauki języka.

Zakwaterowanie i wyżywienie:

Wolontariusze będą mieć własne, umeblowane, osobne pokoje w szkole Imastu Residential. Toaleta i pralnia znajdują się we wspólnym korytarzu. W dni robocze wolontariusze będą jeść razem z grupą. W dni wolne wolontariusze mogą jeść na stołówce dla personelu. Jeśli wyżywienie zapewniane przez Imastu Residential School nie będzie wystarczające, wolontariusze będą mogli kupować dla siebie dodatkową żywność. Najbliższe sklepy są w mieście Tapa, 3 km od Imastu. Istnieje możliwość samodzielnego gotowania w niewielkiej kuchni wyposażonej w lodówkę i kuchenkę mikrofalową przygotowanej specjalnie dla wolontariuszy.

Harmonogram zajęć:

Liczba tygodni:	3
Minimalna ilość godzin pracy w tygodniu:	25
Maksymalna ilość godzin pracy w tygodniu:	35
Preferowane dni pracy	5 dni roboczych
Preferowane godziny pracy:	do ustalenia

B. Europejski system opisu kształcenia językowego

R O Z U	Sluchanie	Rozumiem znane mi słowa i bardzo podstawowe wyrażenia dotyczące mnie, mojej rodziny i bezpośredniego otoczenia, pod warunkiem, że rozmówca mówi wolno i wyraźnie.	Potrafię zrozumieć wyrażenia i najczęściej używane słowa, związane ze sprawami dla mnie ważnymi (np. podstawowe informacje dotyczące mnie i mojej rodziny, zakupów, miejsca i regionu zamieszkania, zatrudnienia lub szkoły). Potrafię zrozumieć główny sens zawarty w krótkich, prostych komunikatach i ogłoszeniach.	Potrafię zrozumieć główne myśli zawarte w jasnej, sformułowanej w standardowej odmianie języka wypowiedzi na znane mi tematy, typowe dla domu szkoły, czasu wolnego itd. Potrafię zrozumieć główne wątki wielu programów radiowych i telewizyjnych, traktujących o sprawach bieżących lub o sprawach interesujących mnie prywatnie lub zawodowo – wtedy, kiedy te informacje są podawane stosunkowo wolno i wyraźnie.	Potrafię zrozumieć dłuższe wypowiedzi oraz nadążać za skomplikowanymi nawet wywodami – pod warunkiem, że temat jest mi w miarę znany. Rozumiem większość wiadomości telewizyjnych i programów o sprawach bieżących. Rozumiem większość filmów w standardowej odmianie języka.	Rozumiem dłuższe wypowiedzi, nawet jeśli nie są one jasno skonstruowane i kiedy związki logiczne nie są w nich wyrażone bezpośrednio. Bez większych trudności rozumiem programy telewizyjne i filmy.	Nie mam żadnych trudności ze zrozumieniem jakiegokolwiek wypowiedzi mówionej – słuchanej „na żywo” czy odbieranej za pośrednictwem mediów – nawet przy szybkim tempie mówienia rodzimego użytkownika języka, pod warunkiem jednak, że mam trochę czasu, by przyzwyczaić się do nowego akcentu.
	Czytanie	Potrafię przeczytać ze zrozumieniem znane nazwy, słowa i bardzo proste zdania, np.: na tablicach informacyjnych, plakatach, reklamach w katalogach.	Potrafię czytać bardzo krótkie, proste teksty. Potrafię znaleźć konkretne, przewidywalne informacje w prostych tekstach dotyczących życia codziennego, takich jak ogłoszenia, reklamy, prospekty, karty dań, rozkłady jazdy. Rozumiem krótkie, proste listy prywatne.	Rozumiem teksty składające się głównie ze słów najczęściej występujących, dotyczących życia codziennego lub zawodowego. Rozumiem opisy wydarzeń, uczuć i pragnień zawarte w prywatnej korespondencji.	Czytam ze zrozumieniem artykuły i reportaże dotyczące problemów współczesnego świata, w których piszący prezentują określone stanowiska i poglądy. Rozumiem współczesną prozę literacką.	Rozumiem długi i złożone teksty informacyjne i literackie, dostrzegając i doceniając ich różnicowanie pod względem stylu. Rozumiem artykuły specjalistyczne i dłuższe instrukcje techniczne, nawet te niezwiązane z moją dziedziną.	Rozumiem z łatwością praktycznie wszystkie formy języka pisanego, włączając w to abstrakcyjne lub językowo skomplikowane teksty, takie jak podręczniki, artykuły specjalistyczne i dzieła literackie.
M O W	Interakcja	Potrafię brać udział w rozmowie pod warunkiem, że rozmówca jest gotów powtarzać lub inaczej formułować swoje myśli, mówiąc wolniej oraz pomagając mi ująć w słowa to, co chcę powiedzieć. Potrafię postawić proste pytania dotyczące najlepiej mi znanych tematów lub najpotrzebniejszych spraw – i odpowiadać na tego typu pytania.	Potrafię brać udział w zwykłej, typowej rozmowie wymagającej prostej i bezpośredniej wymiany informacji na znane mi tematy. Potrafię sobie radzić w bardzo krótkich rozmowach towarzyskich, nawet jeśli nie rozumiem wystarczająco dużo, by samemu podtrzymywać rozmowę.	Potrafię sobie radzić w większości sytuacji, w których można się znaleźć w czasie podróży po kraju lub regionie, gdzie mówi się danym językiem. Potrafię –bez uprzedniego przygotowania – włączać się do rozmów na znane mi tematy prywatne lub dotyczące życia codziennego (np. rodziny, zainteresowań, pracy, podróży, wydarzeń bieżących).	Potrafię się porozumiewać na tyle płynnie i spontanicznie, że mogę prowadzić dość swobodne rozmowy z rodzinnymi użytkownikami języka. Potrafię brać czynny udział w dyskusjach na znane mi tematy, przedstawiając swoje zdanie i broniąc swoich poglądów.	Potrafię się wypowiadać płynnie i spontanicznie, bez zbyt widocznego namyślenia się w celu znalezienia odpowiednich sformułowań. Potrafię skutecznie porozumiewać się w kontaktach towarzyskich i sprawach zawodowych. Potrafię precyzyjnie formułować swoje myśli i poglądy, zręcznie nawiązując do wypowiedzi rozmówców.	Potrafię bez żadnego wysiłku brać udział w każdej rozmowie czy dyskusji. Dobrze znam i odpowiednio stosuję wyrażenia idiomatyczne i potoczne. Wyrażam się płynnie, subtelnie różniąc odcienie znaczeń. Jeśli nawet wiem pewne problemy z wyrażeniem czegoś, potrafię tak przeformułować swoje wypowiedzi, że rozmówcy są właściwie nieświadomi moich braków.
	Produkcja	Potrafię używać prostych wyrażeń i zdań, aby opisać miejsce, gdzie mieszkam oraz ludzi, których znam.	Potrafię posłużyć się ciągiem wyrażeń i zdań, by w prosty sposób opisać swoją rodzinę, innych ludzi, warunki życia, swoje wykształcenie, swoją pracę.	Potrafię łączyć wyrażenia w prosty sposób, by opisywać przeżycia i zdarzenia, a także swoje marzenia, nadzieje i ambicje. Potrafię krótko uzasadniać i objaśniać własne poglądy i plany. Potrafię relacjonować wydarzenia i opowiadać przebieg akcji książek czy filmów, opisując własne reakcje i wrażenia.	Potrafię budować przejrzyste, rozbudowane wypowiedzi na różne tematy związane z dziedzinami, które mnie interesują. Potrafię wyjaśnić swój punkt widzenia w danej kwestii oraz podać argumenty za i przeciw względem możliwych rozwiązań.	Potrafię formułować przejrzyste i szczegółowe wypowiedzi dotyczące skomplikowanych zagadnień, rozwijając w nich wybrane podtematy lub poszczególne kwestie i kończyć je odpowiednią konkluzją.	Potrafię przedstawić płynny, klarowny wywód lub opis sformułowany w stylu właściwym dla danego kontekstu, w sposób logiczny i skuteczny, ułatwiający odbiorcy odnotowanie i zapamiętanie najważniejszych kwestii.
P I S A N I E	Pisanie	Potrafię napisać krótki, prosty tekst na widokówce, np. z pozdrowieniami z wakacji. Potrafię wypełniać formularze (np. w hotelu) z danymi osobowymi, takimi jak: nazwisko, adres, obywatelstwo.	Potrafię pisać proste i krótkie notatki lub wiadomości wynikające z doraźnych potrzeb. Potrafię napisać bardzo prosty prywatny list, na przykład dziękując komuś za coś.	Potrafię pisać proste teksty na znane mi lub związane z moimi zainteresowaniami tematy. Potrafię pisać prywatne listy, opisując swoje przeżycia i wrażenia.	Potrafię pisać szczegółowe zrozumiące teksty na dowolne tematy związane z moimi zainteresowaniami. Potrafię napisać rozprawkę lub opracowanie, przekazując informacje lub rozważając argumenty za i przeciw. Potrafię pisać listy, podkreślając znaczenie, jakie mają dla mnie dane wydarzenia i przeżycia.	Potrafię się wypowiadać w zrozumiałych i dobrze zbudowanych tekstach, dosyć szeroko przedstawiając swój punkt widzenia. Potrafię pisać o złożonych zagadnieniach w prywatnym liście, w rozprawce czy opracowaniu, podkreślając kwestie, które uważam za najistotniejsze. Potrafię dostosować styl tekstu do potencjalnego czytelnika.	Potrafię pisać płynne, zrozumiałe teksty, stosując odpowiedni w danym przypadku styl. Potrafię pisać o złożonych zagadnieniach w listach, opracowaniach lub artykułach, prezentując poruszane problemy logicznie i skutecznie, tak aby ułatwić odbiorcy zrozumienie i zapamiętanie najważniejszych kwestii. Potrafię pisać streszczenia i recenzje prac specjalistycznych i utworów literackich.

C. Informacje ogólne

"One million volunteers: the story of volunteer youth service"

Arthur Gillette, Harmondsworth, Penguin, 1968.

"The beneficial effects of volunteering for older volunteers and people they serve: a meta analysis"

by J. A. Weeler, K. M. Gorey and B. Greenblatt, International Journal of Aging and Human Development, 1998;47(1):69-79, Baywood Publishing Company.

"Older Volunteers: A guide to research and practice"

Lucy Rose Fischer and Kay Bannister Schaffer, London, Sage Publications Inc., 1993.

"Time to Volunteer! International voluntary service proposals for senior citizens"

Davide Di Pietro i Erika Lombardi, Rzym, 2002.

Opublikowane przez Lunaria z dystrybucją Programu Sokrates i Komisji Europejskiej. (Dostępne w języku angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim i włoskim).

"Active ageing in active communities: Volunteering and the transition to retirement"

Justin Davis Smith, Pat Gay, Bristol, Policy Press, 2005.

Odnosnik: <http://www.jrf.org.uk/bookshop/eBooks/1861347626.pdf>

"Older People and Volunteering"

Zoë Gill, University of Adelaide, 2005.

Odnosnik: http://www.ofv.sa.gov.au/pdfs/research_older_peopleandvolunteering06.pdf

"Still Active!"

- Training Course for Senior Volunteer

- Handbook for Volunteers

- A guidebook for the Organizations of the Civil Society Interested in Hosting Senior Volunteers

Davide Di Pietro, Rzym, 2005. Opublikowane przez Lunaria z dystrybucją Programu Sokrates i Komisji Europejskiej. (Dostępne w języku angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim i włoskim).

"Volunteering, self help and citizenship in later life"

Projekt opracowany przez „Age Concern” z Newcastle i Uniwersytet w Newcastle na podstawie Tyne 2006.

Odnosnik: <http://www.ncl.ac.uk/geps/research/soc/transformations/vshacill.pdf>

(Badacze opracowując materiał skupili się na grupie fokusowej 76 ludzi z którymi przeprowadzono wywiad w wieku 55 lat i więcej włączając w to badania „Age Concern” z Newcastle stawowiącą bazę wyjściową do opracowania)

"Teaming Up! A Guidebook for Local Governments interested in international exchange programmes for senior volunteers"

Davide Di Pietro, Rzym, 2006.

Opublikowane przez Lunaria z dystrybucją Programu Sokrates i Komisji Europejskiej.

(Dostępne w języku angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim i włoskim).

"Europäisches Volontariat älterer Menschen. Austauschprojekt älterer Freiwilliger in 8 Ländern"

Karin Stiehr i Susanne Huth, Marburg, Peter Wiehl Verlag, 2002.

D. Uczestnicy konferencji

Bierbrauer, Ingeborg
Sommerbergstr. 4A
34123 Kassel
Niemcy
ingeborg.bierbrauer@freenet.de

Born-Zimmermann, Gaby
Landfrauenverband
Talstr. 17A
4701 Kettenis
Belgia
lfv@kvlv.be

Bremse, Aigi
Diaconia Year in Estonia
Wiedemanni 3
10126 Tallinn
Estonia
aigibremse@hotmail.ee

Bremse, Ave
Diaconia Year in Estonia
Wiedemanni 3
10126 Tallinn
Estonia
avebremse@hotmail.ee

Casorio, Laura
Federazione delle chiese evangeliche in Italia
Via Firenze 38
00184 Rzym
Włochy
Laura.Casorio@fcei.it

Cavalieri, Filippo
Via Arbustella 21
81050 Vitulazio (Caserta)
Włochy
filcav39@alice.it

Czertok, Horacio
Teatro Nucleo
Via Ricostruzione 40
44038 Pontelagoscuro
Włochy
horacio@teotronucleo.org

Daly, Rory
Lancaster University
DEC, Ash House, Lancaster University
LA1 4YT Lancaster
Wielka Brytania
r.daly@lancaster.ac.uk

Dayé, Gertraud
NGO Committee on Ageing, UN Vienna
Kaiser Franz Josef-Kai 56
8010 Graz
Austria
gertraud.daye@aon.at

di Pietro, Davide
Lunaria
Via Buonarroti 39
00185 Rom
Włochy
dipietro@lunaria.org

Eisenhammer, Dietmar
Lahnstraße 49
65195 Wiesbaden
Niemcy
ferrowi@web.de

Errath, Franz
Siedlerstraße 6/7
2100 Korneuburg
Austria
franz.errath@aon.at

Fabbri, Gabriella
Via Terranova 12
44100 Ferrara
Włochy
g.fabbri@comune.fe.it

Fabrizio, Raffaele
Regione Emilia-Romagna
Via Aldo Moro 21
40127 Bologna
Włochy
rfabrizio@regione.emilia-romagna.it

Gair, Lesley
RSVP Scotland
10 Park Place
ML11 9HH Lanark
Wielka Brytania
lesley.gair1@btinternet.com

Hechl, Elisabeth
Federal Ministry of Social Security, Generations
and Consumer Protection
Franz-Josefs-Kai 51
1010 Wiedeń
Austria
elisabeth.hechl@bmsg.gv.at

Hinterberger, Manuela
GEFAS
Mozartgasse 14a
8010 Graz
Austria
hinterberger@seniorweb.at

Hyson, Sheila
The Experience Corps
117, Waterloo Road
SE1 8UL Londyn
Wielka Brytania

Jani, Hannelore
ISIS
2, Rue du 8 Mai 1945
94340 Persan
Francja
jani@isis-sozialforschung.de

Juhtsalu, Hannelore
Foundation Archimedes (Socrates Estonia NA)
Koidula 13A
10125 Tallinn
Estonia
hannelore@archimedes.ee

Kokla, Maret
Vanurite Eneseabi- ja Nõustamisühing
J. Poska 15
10125 Tallinn
Estonia
veny@hot.ee

Kovacic, Waltraut
Evangelische Akademie Wien
Blumengasse 4
1180 Wiedeń
Austria
w.kovacic@evang.at

Kurushev, Aleksandr
EstYES
Wiedemanni 3
10126 Tallinn
Estonia
estyes@estyes.ee

Loode, Lia
Vanurite Eneseabi- ja Nõustamisühing
J. Poska 15
10125 Tallinn
Estonia
veny@hot.ee

Lucas, Hans
District of Offenbach
Werner-Hilpert-Str. 1
63128 Dietzenbach
Niemcy
h.lucas@kreis-offenbach.de

Maddonni, Paolo
Legambiente Roma
Via Salaria 403
00199 Rzym
Włochy
volint@mail.legambiente.com

Mansolilli, Anna
Via Bartolomeo Capasso 8
00179 Rzym
Włochy
anna.mansolilli@libero.it

Marchetti, Francesca
Municipality of Rome
Comune di Roma, Assessorato Servizi Sociali
Via Merulana
00185 Rzym
Włochy
f.marchetti@comune.roma.it

Meyer, Christine
Evangelische Freiwilligendienste für junge
Menschen FSJ und DJiA gGmbH
Otto-Brenner-Str. 9
30159 Hannover
Niemcy
c.meyer@ev-freiwilligendienste.de

Oberbauer, Martin
Wiener Hilfswerk
Bürgerspitalgasse 4-6
1060 Wiedeń
Austria
nz6@wiener.hilfswerk.at

Perabo, Christa
Hessian Social Ministry
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
Niemcy
c.perabo@hsm.hessen.de

Rabuiti, Augusta
Municipality of Ferrara
Via Previati 6
44100 Ferrara
Włochy
a.rabuiti@comune.fe.it

Rüegsegger, Dorothea
Legambiente Roma
Via Princ. Manfredi 16
84091 Battipaglia
Włochy
dorolomol@libero.it

Sarlette, Pascal
Ministry of the German-Speaking Community
Gospertstr. 1
4700 Eupen
Belgia
pascal.sarlette@dgov.be

Schiepe, Ulrich
Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf
Am Erlengraben 12a
35037 Marburg
Niemcy
ulischiepe@web.de

Stadelhofer, Carmen
ZAWiW
Universität Ulm
89069 Ulm
Niemcy
carmen.stadelhofer@uni-ulm.de

Stamogiorgou, Irene
I.K.Y. State Scholarship Foundation
Lyssicratous 14
10558 Ateny
Grecja
ngrsoc.stamogiorgou@naty.cec.eu.int

Stiehr, Karin
ISIS
Kasseler Str. 1a
60486 Frankfurt am Main
Niemcy
stiehr@isis-sozialforschung.de

Strümpel, Charlotte
Bildung, Beratung und Forschung für Soziales
und Gesundheit
Heinestraße 35/14
1020 Wiedeń
Austria
charlotte.struempel@gmx.net

Taniloo, Sirli
Foundation Archimedes (Socrates Estonia NA)
Koidula 13A
10125 Tallin
Estonia
sirli@archimedes.ee

Tobin, Nicholas
The Experience Corps Ltd
117, Waterloo Road
SE1 8UL London
Wielka Brytania
nicholas.tobin@experience-corps.co.uk

Trilling, Angelika
Municipality of Kassel
Referat für Altenarbeit
34112 Kassel
Niemcy
angelika.trilling@stadt-kassel.de

Turós, Éva
Socrates National Agency of Hungary
Lónyay utca 31
1093 Budapest
Węgry
eva.turos@tpf.hu

Villinger, Tanja
ISIS
Kasseler Str. 1a
60486 Frankfurt am Main
Niemcy
villinger@isis-sozialforschung.de

Wolk, Uwe
Municipality of Kassel
Referat für Altenarbeit
34112 Kassel
Niemcy
uwe.wolk@stadt-kassel.de

Redakcja

Tanja Villinger
ISIS
Kasseler Str. 1a
60486 Frankfurt am Main
Niemcy
villinger@isis-sozialforschung.de

Tłumacz

Dorota Włodarczyk
Stowarzyszenie Promocji Wolontariatu
ul. Janusza Meissnera 1/3 lok. 319
03-982 Warszawa
e-mail: dorota.wlodarczyk@fiye.info

Korekta

Jakub Braziewicz
niezależny konsultant
Stowarzyszenie Promocji Wolontariatu
ul. Janusza Meissnera 1/3 lok. 319
03-982 Warszawa