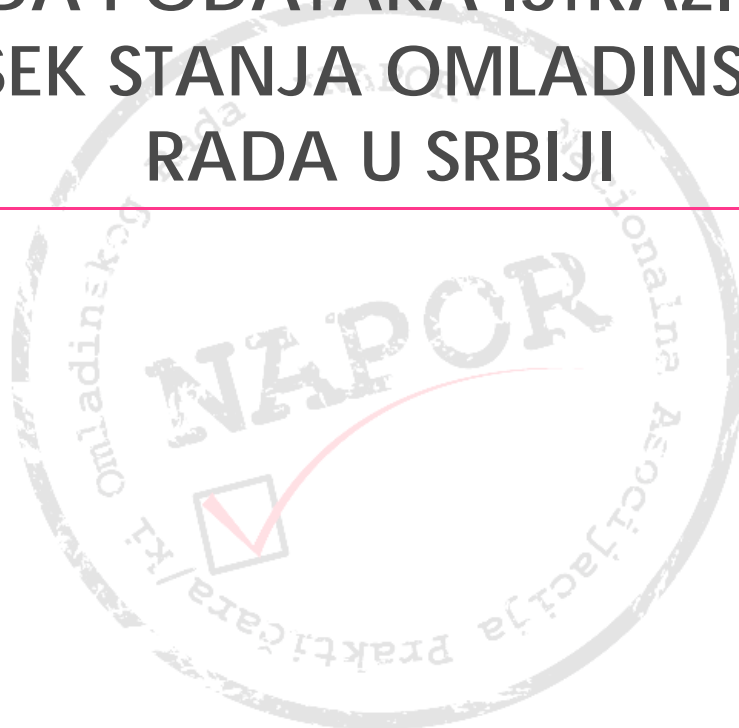


OBRADA PODATAKA ISTRAŽIVANJA PRESEK STANJA OMLADINSKOG RADA U SRBIJI



JUN, 2010. godine

1. UVOD

Omladinski rad se u Srbiji počeo intenzivno razvijati krajem 1990-ih godina od strane organizacija civilnog društva koje su sticale znanja i iskustva učeći od drugih razvijenih zemalja. Osnovni razlog za uspostavljanje omladinskog rada bio je nedostatak sistemske brige o mladima. Kroz proteklih 10 godina, broj programa i projekata za mlade se konstantno povećavao, te je potreba za profesionalizacijom, standardizacijom i osiguranjem kvaliteta omladinskog rada postala očigledna. Iako se od 2007. godine sa osnivanjem Ministarstva omladine i sporta institucionalni okvir za omladinsku politiku na nacionalnom i lokalnom nivou unapredio i dalje ne postoje mehanizmi koji su ključni za efektivno sprovođenje omladinske politike. Mehanizmi kojima se definiše učesće mladih u procesima donošenja odluka na principu zajedničkog upravljanja i donošenja odluka i osiguranje kvaliteta programa još uvek nedostaju. Ujedno, u skladu sa EU integracijama, ovi mehanizmi moraju biti kreirani i usaglašeni sa javnim politikama i standardima u Evropi.

Uprkos snažnom prisustvu omladinskog rada na terenu, sa nepostojanjem standarda nailazimo na različito razumevanje šta je osnovna svrha i cilj omladinskog, a i na varijacije kvaliteta prakse. Ovakva situacija i pored velikog broja programa direktno utiče na njihovu efektivnost i ostvarivanje primarnog cilja, a to je aktivno učesće mladih u društvu.

Kao odgovor na postojeću situaciju, na osnivačkoj skupštini marta 2009. godine, na Zlatiboru, uspostavljena je Nacionalna Asocijacija Praktičara/ki Omladinskog Rada – NAPOR. NAPOR trenutno ima 77 članica organizacija koje se primarno zalažu za uspostavljanje mehanizama koji će dovesti do poboljšanja efektivnosti programa u odnosu na krajnje korisnike-mlade, kao i priznavanje zanimanja u oblasti omladinskog rada.

Kroz dva projekta podržana od Ministarstva omladine i sporta, a u skladu sa akcionom planom za mlade, NAPOR je definisao ključne dokumente za kreiranje gorepomenutih mehanizama. Kroz projekat 2008/09.godine kreirane su: „Smernice za osiguranje kvaliteta“ (definicija omladinskog rada, osnovni principi rada u omladinskom radu, zaštita dece i mladih u omladinskom radu, etički kodeks omladinskih radnika/ca). U okviru drugog projekta (januar-jun 2010. god.) kreirani su:

- 1) standardi za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada;
- 2) dokument za funkcionisanje Saveta za etička pitanja u omladinskom radu;
- 3) standardi zanimanja u oblasti omladinskog rada.

Važno je napomenuti da su NAPOR-ova 3 standarda zanimanja u oblasti omladinskog rada predati Republičkom zavodu za statistiku, te će se zvanično uvrstiti u nacionalni standard kvalifikacija zanimanja do kraja 2010. godine, u skladu sa ISO-08.

NAPOR je započeo proces profesionalizacije omladinskog rada u Srbiji kako bi pratio razvojne tokove u EU, ali primarno da bi odgovorio na goruće potrebe na terenu. Za većinu evropskih država sa jasnom i ambicioznom politikom prema mladima jedan od najvažnijih ciljeva upravo jeste profesionalizacija sektora omladinskog rada kako bi se on priznao kao društveni prioritet. U težnji da uskladi politiku prema mladima među zemljama Evrope, Savet Evrope uspostavlja takozvane pokazatelje politike prema mladima. Prva dva pokazatelja govore o **promovisanju neformalnog obrazovanja mladih** kao važnog faktora u doživotnom procesu učenja i **razvoju obrazovne politike s ciljem jačanja nevladinih organizacija koje sprovode omladinski rad**. Profesionalizacija predstavlja dug proces koje uključuje poboljšanje i napredak statusa profesionalnosti u odnosu na znanje i veštine koje su potrebne za obavljanje profesionalne prakse¹.

U odnosu na profesionalizaciju postoje podeljena mišljenja o situaciji u kojoj se omladinski rad nalazi sa različitim obrazovnim profilima praktičara/ki omladinskog rada. Mnogi strahuju da

¹ <http://www.literacyonline.org/products/ili/webdocs/shah.html>; Professionalsation of Indian adult Education; Dr. S.Y. Shah

će pri procesu profesionalizacije izgubiti mogućnost da nastave sa ovim radom. Ono što je važno napomenuti je da cilj profesionalizacije nije eliminisanje ljudskih resursa zbog neadekvatnih kvalifikacija, nego se profesionalizacija zalaže za doedukaciju praktičara (ukoliko je potrebno). Izjava poput: „Svi mogu da se bave omladinskim radom, bez obzira na njihovo obrazovanje“, - je vrlo neodgovorna, prvenstveno prema krajnjim korisnicima-mladima, jer mladi zaslužuju i imaju pravo na kvalitetne usluge, kao što i praktičari/ke omladinskog rada imaju obavezu da osiguraju kvalitetne usluge. Profesionalizacija i osiguranje kvaliteta omladinskog rada je od eminentne važnosti zbog **obezbeđivanja kvalitetnih usluga mladima i sprečavanje primera loše prakse.**

Ujedno, u okviru gore pomenutog projekta finansiranog od strane Ministarstva omladine i sporta, predviđeno je i sprovođenje istraživanja o stanju omladinskog rada u Srbiji. Imajući u vidu da je omladinski rad u Srbiji još uvek u povoju, još uvek ne postoje statistički podaci o stanju omladinskog rada na terenu, o uslovima u kojima se se sprovodi i o njegovom uticaju na mlade.

Na samom početku moramo naglasiti ograničenje ovog istraživanja; kao što je rečeno, omladinski rad je u samom začetku i samim tim ne postoji tačna baza podataka sa organizacijama civilnog sektora koje sprovode omladinski rad. Iz istog razloga ovim istraživanjem nismo bili u mogućnosti da obuhvatimo sa preciznošću sve organizacije koje sprovode omladinski rad. U istraživanju je učestvovalo 45 od 77 organizacija koje su članice NAPOR-a.

Putem ovog istraživanja imamo prvenstveno nameru da steknemo uvid u najšire stanje omladinskog rada, dobijemo okvirne statističke podatke koji će nam pomoći pri daljem unapređenju kvaliteta naše prakse i daljem procesu zagovaranja za profesionalizaciju omladinskog rada.

2. CILJ I ZADACI ISTRAŽIVANJA

Cilj istraživanja je sticanje uvida u opšte stanje omladinskog rada u Srbiji. Zanima nas kakvo je stanje omladinskog rada u odnosu na adekvatnost ljudskih resursa, strukturu korisnika i izvora finansiranja programa omladinskog rada. Važnost ovog istraživanja leži u činjenici da do sada nije napravljeno niti jedno istraživanje na području Srbije na ovu temu. Istraživanje je eksplorativne prirode pri čemu su definisani sledeći zadaci.

Zadatak 1.

Istražiti strukturu ljudskih resursa u omladinskom radu naspram broja korisnika kako bi se ispitala mogućnosti za sprovođenje kvalitetnog omladinskog rada.

Zadatak 2.

Istražiti strukturu korisnika programa omladinskog rada u odnosu na starosnu dob i dužinu učešća u programima.

Zadatak 3.

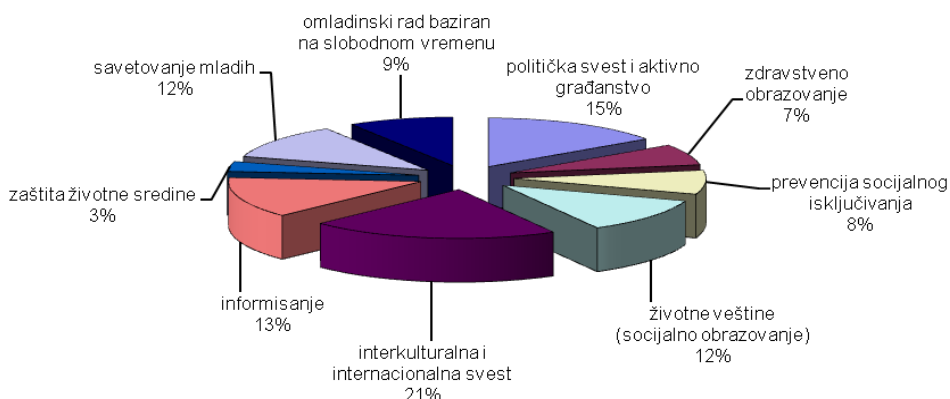
Istražiti izvore finansiranja programa omladinskog rada u Srbiji, kao i prosečan iznos koji se izdaje za jednu mladu osobu unutar programa omladinskog rada.

3. ISPITANICI

U okviru istraživanja obuhvatili smo 45 organizacija civilnog sektora koje sprovode omladinski rad na području Srbije. Organizacije su članice Nacionalne Asocijacije Praktičara/ki Omladinskog Rada - NAPOR. U shematsokm prikazu br.1 predočavamo strukturu ispitanih organizacija u odnosu na polje delovanja prema usvojenoj tipologiji omladinskog rada. („Smernice za osiguranje kvaliteta“ mart 2009, Zlatibor, NAPOR).

Shema 1.

Struktura ispitanih OCD prema polju delovanja



Objašnjenja za tipologiju omladinskog rada

- ✓ **Politička svesnost i aktivno građanstvo:** (učesće mladih, prava i ravnopravnost, razvoj politika i obrazovanja, društvene akcije, aktivizam i sl.)
- ✓ **Zdravstveno obrazovanje:** (promocija zdravih stilova života, odnosi i seksualnost, upravljanje stresom, mentalno zdravlje, HIV/AIDS, prva pomoć, PAS, alkohol, pušenje itd)
- ✓ **Prevenција socijalnog isključenja:** (Omladinski rad koji je namenjen za prevenciju socijalnog isključenja, obuhvatajući obrazovanje, treninge i mogućnosti zapošljavanja za marginalizovane grupe i pojedince. Podržava se socijalna integracija, prelazak u odraslo doba kao i u tržište rada)
- ✓ **Životne veštine (socijalno obrazovanje):** (Programi su iskustveno-obrazovni kroz individualni, grupni rad, projekte ili događaje koji sadrže aspekte primarne prevencije ali i problemske intervencije. Fokusirani su na razvoj identiteta, vrednosti, upravljanje emocijama, liderstvo, timski rad, planiranje i donošenje odluka, komunikaciju, rešavanje problema, inicijative i odgovornost, profesionalni razvoj i orijentaciju i sl.)
- ✓ **Interkulturalna i internacionalna svesnost:** (Profesionalno vođene aktivnosti koje omogućavaju mladima iz različitih zemalja, različitog etničkog porekla i kulture da proširuju kulturno znanje, grade veštine i kompetencije, razvijaju toleranciju i prihvatanje različitosti)
- ✓ **Informisanje:** Informisanje mladih se sastoji od koordinisanih usluga kroz servise ili centre. Cilj je osposobljavanje mladih da naprave, nezavisne, informisane odluke koje će voditi ka organizovanju vlastitog života.
- ✓ **Zaštita životne sredine:** (podizanje ekološke svesti mladih, promovisanje života u skladu sa prirodom i sl.)
- ✓ **Savetovanje mladih:** Fokusiran na specifična pitanja i probleme mladih. Pruža informacije i podršku koja je bazirana na profesionalnoj tehnici savetovanja te mlade upućuje na druge institucije ukoliko je potrebno.
- ✓ **Omladinski rad baziran na slobodnom vremenu:** Uključuje igre, sport, kulturno-umetničke aktivnosti sa ciljem razvoja fizičkih, intelektualnih i dr. potencijala mladih. Omogućuje socijalizaciju i prevenciju, te ima ciljano obrazovni karakter kroz skriveni kurikulum. Ovaj tip omladinskog rada predstavlja prvu stepenicu da bi se mladi uključili u druge tipove omladinskog rada.

4. LJUDSKI RESURSI U OMLADINSKOM RADU

Prvi zadatak odnosi se na istraživanje strukture ljudskih resursa u omladinskom radu naspram broja korisnika kako bi se ispitale mogućnosti za sprovođenje kvalitetnog omladinskog rada.

U okviru istraživanja ispitanicima je ponuđeno da u odnosu na usvojenu tipologiju omladinskog rada („Smernice za osiguranje kvaliteta“ mart 2009, Zlatibor, NAPOR) navedu: a) broj programa za svaki tip omladinskog rada, b) broj zaposlenih na programima, c) broj angažovanih volontera, kao i d) broj korisnika koji su obuhvaćeni programima unutar njihovih organizacija.

U nameri da analiziramo prvi zadatak, prvo smo sagledali celokupnu strukturu omladinskih radnika/ca u organizacijama civilnog sektora. Primarno nas je interesovalo koliki procenat čine zaposleni omladinski radnici a koliko omladinski radnici koji su angažovani na volonterskoj osnovi (dalje u tekstu volonteri) u odnosu na celokupne ljudske resurse u omladinskom radu.

Tabela 2. Struktura omladinskih radnika u OCD

| STRUKTURA OMLADINSKIH RADNIKA U OCD | | | Struktura po polu | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|-------------------|--------|
| | ZAPOSLENI OR | VOLONTERI OR | Žensko | Muško |
| Procenat | 11.03% | 88.97% | 58.56% | 41.44% |

Iz gore prikazane tabele možemo da uočimo da svega 11,03 % čine zaposleni omladinski radnici u odnosu na 88,97% volontera omladinskih radnika/ca.

Ono što je više nego evidentno, i što je jedna od osnovnih karakteristika omladinskog rada u odnosu na ostala zanimanja/profesije jeste da ključnu ulogu u omladinskom radu igraju volonteri, a time i volonterski menadžment. Ovo nije karakteristika omladinskog rada isključivo u Srbiji nego i u drugim državama, ali na to ćemo se detaljnije kasnije osvrnuti.

Istraživanjem smo obuhvatili i strukturu omladinskih radnika/ca u odnosu na pol. Iz prikazane tabele uočavamo da 58,56 % ljudskih resursa čine osobe ženskog pola, dok 41,44% čine osobe muškog pola. Iz prikazanih rezultata možemo da uočimo da omladinski rad kao i druge profesije koje sprovode obrazovanje/vaspitanje i koje pružaju određenu brigu korisnicima, okuplja veći broj osoba ženskog pola nego muškog.

Ono što nas je dalje interesovalo jeste broj omladinskih radnika/ca (volontera i zaposlenih) u odnosu na broj korisnika programa omladinskog rada. Rezultati su prikazani u tabeli 3. (v. dole).

Tabela 3. Odnos omladinskih radnika/ca (volontera i zaposlenih) i korisnika programa omladinskog rada

| Tipologija omladinskog rada | Broj zaposlenih na jednom programu omladinskog rada | Broj volontera na jednom programu omladinskog rada | Broj mladih s kojima radi jedan omladinski radnik (uključujući volontere) | Broj mladih s kojima radi jedan zaposleni omladinski radnik |
|--------------------------------------|---|--|---|---|
| politička svest i aktivno građanstvo | 1,00 | 5,09 | 198,34 | 1208,09 |

| | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|--------------|
| zdravstveno obrazovanje | 1,13 | 34,53 | 12,81 | 403,24 |
| prevencija socijalnog isključenja | 2,35 | 4,76 | 16,04 | 48,53 |
| životne veštine (socijalno obrazovanje) | 1,08 | 6,24 | 12,37 | 83,81 |
| interkulturalna i internacionalna svest | 0,67 | 3,98 | 14,54 | 101,27 |
| informisanje | 0,86 | 6,00 | 190,03 | 1512,60 |
| zaštita životne sredine | 0,29 | 18,57 | 13,90 | 917,50 |
| savetovanje mladih | 0,68 | 4,68 | 14,90 | 117,47 |
| omladinski rad baziran na slobodnom vremenu | 0,63 | 6,05 | 14,59 | 154,42 |
| Srednja vrednost | 0,96 | 9.75 | 54,05 | 502,7 |

Iz gore predstavljene tabele, dobijamo rezultat da u proseku na jedan program omladinskog rada imamo približno **jednu zaposlenu osobu na puno radno vreme**, koja je u proseku bez podrške volonteri angažovanih omladinskih radnika/ca na godišnjem nivou **zadužena za 503 mlade osobe** (uključujući sve tipove omladinskog rada). Ukoliko računamo **podršku omladinskih radnika angažovanih na volonterskoj osnovi**, u proseku imamo **angažovano 10 volontera** po programu, te tada ukupan broj mladih za koji je zadužen omladinski radnik (volonter ili zaposlen) iznosi **54 mlade osobe**.

4.1. Analiza u odnosu na pojedinačne tipove omladinskog rada

Ukoliko dobijene podatke analiziramo detaljnije po samim tipovima, doći ćemo do objašnjenja kako smo dobili gore navedene rezultate, kao i određene specifičnosti svakog tipa omladinskog rada.

4.1.1. Broj zaposlenih omladinskih radnika/ca po programu

Možemo da uočimo da **najveći broj zaposlenih omladinskih radnika** nose programi „**prevencija socijalnog isključenja**“ sa zaposlene 2 osobe na puno radno vreme i jednom osobom na trećini radnog vremena. Potom programi **zdravstvenog obrazovanja i životne veštine** sa zaposlenom jednom osobom na puno radno vreme i jednom osobom na 10-20 % radnog vremena.

Dok sa druge strane **najmanji broj zaposlenih** nose programi „**zaštita životne sredine**“ sa jednom osobom na trećini radnog vremena po programu. Sledeći tip po najmanjem broju zaposlenih po programu je **omladinski rad baziran na slobodnom vremenu** sa jednom zaposlenom osobom na 60 % radnog vremena, a potom savetovanje mladih sa jednom osobom na 70 % radnog vremena.

4.1.2. Broj volontera angažovanih na programima

Gledajući ljudske resurse omladinskog rada sa volonteri angažovanim omladinskim radnicima/cama možemo uočiti da je najveći broj angažovanih volontera u okviru zdravstvenog obrazovanja sa približno 34-35 volontera po programu, a zatim zaštita životne sredine sa 18-19 volontera po programu.

Najmanji broj volonteri angažovanih omladinskih radnika/ca je angažovan u programima prevencije socijalnog isključenja, interkulturalna i internacionalna svesnost, kao i savetovanje mladih sa prosekom od 4-5 volontera po programu, dok ostali tipovi po programu imaju angažovano oko 5-6 volontera.

4.1.3. Analiza

Ukoliko sagledamo tipove omladinskog rada koji zapošljavaju veći broj zaposlenih (prevencija socijalnog isključenja i razvoj životnih veština/socijalno obrazovanje), primećuje se da su ovi tipovi omladinskog rada višeg stepena složenosti i zahtevaju kadar specifične stručnosti. Generalno se radi sa manjim brojem korisnika dugoročno. Samim tim programi unutar ovih tipova omladinskog rada zahtevaju i veći broj zaposlenih kako bi se osigurao kontinuirani kvalitet.

Sa druge strane, ako pogledamo zaštitu životne sredine koja u proseku ima jednu osobu sa trećinom radnog vremena i veliki broj volontera, možemo zaključiti da se ovaj tip omladinskog rada sprovodi od strane ljudi koji snažno veruju u određenu ideologiju. Ovaj profil ljudi se odlučuje da bude društveno koristan na volonterskoj osnovi i time doprinose razvoju zajednice. Slično objašnjenje se može pružiti za omladinski rad baziran na slobodnom vremenu. Praksa u okviru omladinskog rada baziranim na slobodnom vremenu je da se angažuje jedna osoba na pola radnog vremena uz snažnu podršku volontera. Aktivnosti unutar ovog tipa omladinskog rada su nižeg stepana složenosti. Omladinski rad baziran na slobodnom vremenu obično predstavlja prvi oblik angažovanja mladih u omladinskom radu, nakon čega se mladi odlučuju da postanu korisnici drugih tipova omladinskog rada koji su razvojnog karaktera (npr. razvoj životnih veština/socijalna edukacija i sl.). Ovaj tip omladinskog rada obično predstavlja programe u kome dugoročni korisnici omladinskog rada koji su prošli adekvatne obuke dostižu kvalifikacije da i sami budu voditelji određenih aktivnosti. U ovom tipu mladi stižu svoje prvo radno iskustvo na volonterskoj osnovi gde su zaduženi za određene aktivnosti i grupu mladih uz superviziju starijeg/iskusnijeg kolege omladinskog radnika.

Savetovanje je pomalo nerazjašnjeno u odnosu na pitanje zaposlenih ljudskih resursa. Ovaj tip, iako spada u tipove omladinskog rada sa višim stepenom složenosti posla, ne zapošljava toliko broj zaposlenih kao slični tipovi omladinskog rada. Ostaje nerazjašnjeno da li se objašnjenje može naći u pretpostavci koja je data za zaštitu životne sredine ili je u pitanju neki drugi razlog. Pored pretpostavke da se na ovom tipu omladinskog rada angažuju omladinski radnici volonteri koji su vođeni snažnom ideologijom ili su pogođeni ličnim životnim iskustvom, možemo ponuditi još dva objašnjenja. Prvo od njih je da se u savetovanje u većini slučajeva uključuju studenti društvenih nauka (psihologija, pedagogija i sl.), koji ovu vrstu angažmana vide kao sastavni deo profesionalne prakse i profesionalnog usavršavanja. Drugo moguće objašnjenje povezano je sa samim dostupnim fondovima za ovo polje delovanja. Činjenica je da u Srbiji postoji svega nekoliko organizacija koje sprovode ovaj tip omladinskog rada i da je on manje zastupljen u poređenju sa ostalim tipovima omladinskog rada. Da bi se došlo do adekvatnog i verodostojnog odgovora na ovo pitanje potrebno je dalje istraživanje, jer se nameće i pitanje osiguranja kvaliteta savetovanja koje je jedan od najzahtevnijih tipova omladinskog rada naspram malog broja zaposlenih omladinskih radnika.

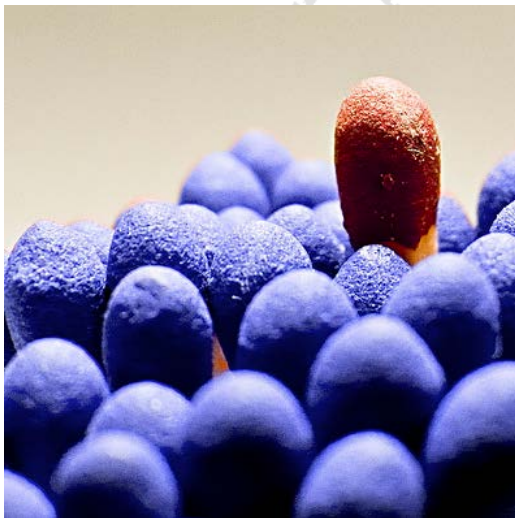
4.2. Odnos omladinskih radnika (zaposlenih i volontera) i korisnika programa

Ukoliko pogledamo odnos broja zaposlenih i broj korisnika po programu najveće opterećenje po zaposlenoj osobi uočavamo unutar dva tipa omladinskog rada; a) politička svest i aktivno građanstvo sa 1208 mladih po zaposlenom, odnosno 198 mladih po omladinskom radniku ukoliko uračunamo one koji su angažovani volonterski; b) informisanje sa 1512 mladih po zaposlenom, odnosno 190 mladih po omladinskom radniku kada uračunamo i one koji rade kao volonteri.

Sa druge strane, ako analiziramo zašto ova dva tipa omladinskog rada imaju predloženi odnos, objašnjenje može biti u metodologiji rada koja se koristi u ovim tipovima. Ovo su u većini slučajeva programi koji uključuju i informisanje mladih, ulične javne akcije i kampanje. Ova dva tipa pri navedenim aktivnostima ne zahtevaju dugoročan rad sa mladima, čime se znatno i povećava broj mladih s kojima jedan omladinski radnik dolazi u kontakt, bilo da je zaposlen ili volonter.

Pored ova dva tipa koja se izdvajaju po svojoj specifičnoj metodologiji, možemo izdvojiti još dva tipa omladinskog rada koji se nalaze na vrhu sa brojem korisnika nasuprot broja zaposlenih. Prvi od njih je zdravstveno obrazovanje koje ima 403 mlade osobe po jednom zaposlenom, odnosno 13 mladih po omladinskom radniku kada uključimo volontere. Gledajući odnos broja zaposlenih omladinskih radnika prema broju mladih uključenih u programe, brojka je gotovo nerealna, dok se sa volonterima odnos znatno spušta na prihvatljiv broj, primeren određenim standardima kvaliteta. Ovu pojavu takođe možemo objasniti specifičnom metodologijom rada u zdravstvenom obrazovanju, koja se zasniva na vršnjačkom obrazovanju. U okviru vršnjačkog obrazovanja obučavaju se grupe vršnjačkih edukatora (volontera) koje vrše kratkoročne informativne radionice sa velikim brojem korisnika. Koristeći ovu metodu rada možemo reći da jedan zaposleni praktično direktno radi sa vršnjačkim edukatorima (volonterima), dok je direktan rad sa korisnicima potom prepušten vršnjačkim edukatorima. Imajući u vidu sam tip omladinskog rada, ovo je prilično efikasan i efektivan način rada. Naravno, da bismo se u potpunosti upoznali sa kvalitetom ovih programa, morali bismo detaljnije istražiti volonterski menadžment unutar njih, šta sve on obuhvata, kao i kvalitet a ne samo kvantitet programa. Ujedno je veoma bitno naglasiti da programi zdravstvenog obrazovanja ne podrazumevaju jedino vršnjačko obrazovanje, nego i druge vrste programa, ali smo se odlučili za analiziranje pomenutog, jer ova metodologija obuhvata najviše korisnika.

Objašnjenje za zaštitu životne sredine slično je kao što je prethodno objašnjenje dato za odnos zaposlenih i volontera po programu (v. gore).



Izuzev gore izdvojenih tipova omladinskog rada i njihovih specifičnosti, u proseku možemo da kažemo da je jedna zaposlena osoba zadužena za 48 -154 mlade osobe (bez podrške volontera). Možemo da iznesemo pretpostavku da se broj mladih uvećava sa smanjenjem složenosti tipa omladinskog rada. Najmanji broj mladih po zaposlenoj osobi uočen je kod programa prevencije socijalnog isključenja sa 48 mladih osoba po zaposlenom omladinskom radniku, potom kod životnih veština sa 88, dok je najveći broj mladih po zaposlenoj osobi obuhvaćen u omladinskom radu baziranom na slobodnom vremenu sa 154.

REZIME

Iz gorenavedenih rezultata pokušali smo analizirati trenutno stanje u Srbiji kako bi odgovorili na pitanje **da li u omladinskom radu u Srbiji imamo adekvatne ljudske resurse koji osiguravaju sprovođenje kvalitetnog omladinskog rada**. Na osnovu predočenog možemo da vidimo da na ovo pitanje nije ni malo lako odgovoriti.

Ono što je evidentno, i što jeste **generalna karakteristika omladinskog rada u odnosu na ostala zanimanja/profesije, jeste da ključnu ulogu u omladinskom radu igraju volonteri**. Ovo nije specifičnost samo situacije u Srbiji, nego i u ostalim zemljama. Procenat zastupljenosti volontera/ki u omladinskom radu varira od 10-24 % recimo u Danskoj, Lihenštajnu, Holandiji i Švajcarskoj dok u Velsu, Škotskoj, Belgiji, Kipru, Nemačkoj i Malti procenat dostiže i 80-100% kao i kod nas.² Ono što je još jedan zajednički imenitelj svim ovim državama, pa i Srbiji, jeste da je većina pomenutih zemalja otpočela proces profesionalizacije omladinskog rada. Pri

² Kalaba.V. (2008), *Kako razumeti omladinski rad u zajednici*, Novi Sad, Centar za omladinski rad

tome, pitanje sprovođenja kvalitetnog omladinskog rada sa postojećom strukturom ljudskih resursa postaje jedno od gorućih pitanja. Jedan od razloga je što u skladu sa društvenim potrebama omladinski rad zauzima sve značajniji ulogu u osnaživanju mladih za njihovo aktivno učešće u društvu, pri čemu je uočeno da postojeća struktura nije održiva i zahteva znatno poboljšanje-profesionalizaciju. Proces profesionalizacije podrazumeva priznavanje omladinskog rada kao zanimanja/profesije, što uključuje definisanje kompetencija za omladinske radnike/ce, potrebnu doedukaciju kao i povećanje broja zaposlenih omladinskih radnika. U odnosu na društvene potrebe i učinak koji omladinski rad ima na mlade, evidentno je da su se stvorile potrebe za priznavanjem ovog zanimanja kao što je i evidentna potreba za profesionalizacijom ljudskih resursa je jer 11,03 % zaposlenih premalo za kvalitetno sprovođenje omladinskog rada. Ovu potrebu možemo da uvidimo i iz sledeće problematike.

U odnosu na trenutnu strukturu ljudskih resursa, volonterski menadžment igra jednu od ključnih uloga za isporučivanje kvalitetnog omladinskog rada. Ako pogledamo odnos broja korisnika programa naspram broja omladinskih radnika, uključujući volontere i zaposlene, dolazimo do optimalnog odnosa koji je donekle primeren za sprovođenje omladinskog rada. No, naspram statistike tu se namaće pitanje kvaliteta volonterskog menadžmenta koji direktno utiče na kvalitet sprovođenja omladinskog rada. Prema sprovedenom istraživanju Savića, (Savić.M.(2009); "Menadžment volonterskim aktivnostima u organizacijama koje sprovode omladinski rad,"), pri čemu su ispitanici takođe bile organizacije članice NAPOR-a, navodi se sledeće:

„Iz analize dobijenih rezultata može se zaključiti kako u praksi organizacija koje sprovode omladinski rad, postoje različiti nivoi zastupljenosti pojedinih segmenata menadžmenta volonterskim aktivnostima, ali pojedinačno i ne na sistematski, planiran i sveobuhvatan način. Rezultati takođe pokazuju da su pojedini segmenti sistema menadžmenta volonterskim aktivnostima veoma često zastupljeni, dok drugi retko ili gotovo nikada. Menadžment volonterskim aktivnostima predstavlja celokupan sistem planiranih aktivnosti koje je moguće parcijalno primenjivati ali to neće dati željeni rezultat.“

Iz gore navedenog istraživanja Savića, uočavamo da volonterski menadžment takođe zahteva znatno poboljšanje. Jedno od mogućih objašnjenja za postojeću situaciju jeste nedostatak stalno zaposlenih omladinskih radnika/ca, kao i nejasan menadžment u odnosu na osnovnu ulogu zaposlenih. U većini slučajeva ono što se u praksi dešava je da su zaposleni omladinski radnici/e preopterećeni sa poslom. Obično opis posla uključuje sve poslove od direktanog rada sa mladima, menadžmenta volontera do prikupljanje sredstava i sl. Usled preopterećenosti i „svaštarenja“ kvalitet trpi kao sam volonterski menadžment. Ako sagledamo ovo istraživanje onda nas ono dakako opet navodi na zaključak da je potreba za profesionalizacijom ljudskih resursa u omladinskom radu postala jedno od gorućih pitanja.

Dakako, kako je omladinski rad još uvek na samom početku svoje profesionalizacije, evidentno je da mora proći kroz određene tranzicije i pronalaženje najoptimalnijih rešenja. U odnosu na menadžment ljudskih resursa moramo se zapitati koji model upravljanja unutar omladinskog rada je održiv, koji odgovara potrebama i koji osigurava kvalitetno sprovođenje omladinskog rada. Da li možemo nastaviti sa modelom u kome 90% ljudskih resursa zauzimaju volonteri/ke i koja je u tom slučaju uloga zaposlenih omladinskih radnika/ca. Da li govorimo o modelu u kome zaposleni imaju primarnu ulogu sprovođenja volonterskog menadžmenta a ne direktanog rada sa mladima ili kombinovano u odnosu na sam tip omladinskog rada?

Ono što nas navodi na ovakvo razmišljanje je pretpostavka koju smo izvukli iz gore prikazanih rezultata da je odnos broja zaposlenih i broja korisnika u direktnoj korelaciji za nivoom složenosti samog tipa omladinskog rada. Dakle, sa povećanjem složenosti tipa omladinskog rada povećava se broj zaposlenih i obratno. Dakako, da bi ovo u potpunosti utvrdili treba se napraviti dodatno istraživanje kroz koje bi se kreirala standardizacija i kategorizacija svakog tipa omladinskog rada u odnosu na nivo složenosti. Iz ovoga uočavamo da ne možemo ni svaki tip omladinskog rada tretirati isto u odnosu na ljudske resurse.

Ujedno, u ovom istraživanju smo se uglavnom osvrnuli na odnos omladinskih radnika (volontera i zaposlenih) prema broju postojećih korisnika programa omladinskih rada. Dakako, moramo se zapitati šta je sa reciprocitetom broja omladinskih radnika/ca prema celokupnoj populaciji mladih u Srbiji. Prema podacima Ministarstva omladine i sporta, procenjuje se da u Srbiji danas živi oko milion mladih između 18-25 godina, dok sa druge strane prema podacima NAPOR-a imamo svega 2242 omladinska radnika/ce (uključujući volontere i zaposlene).

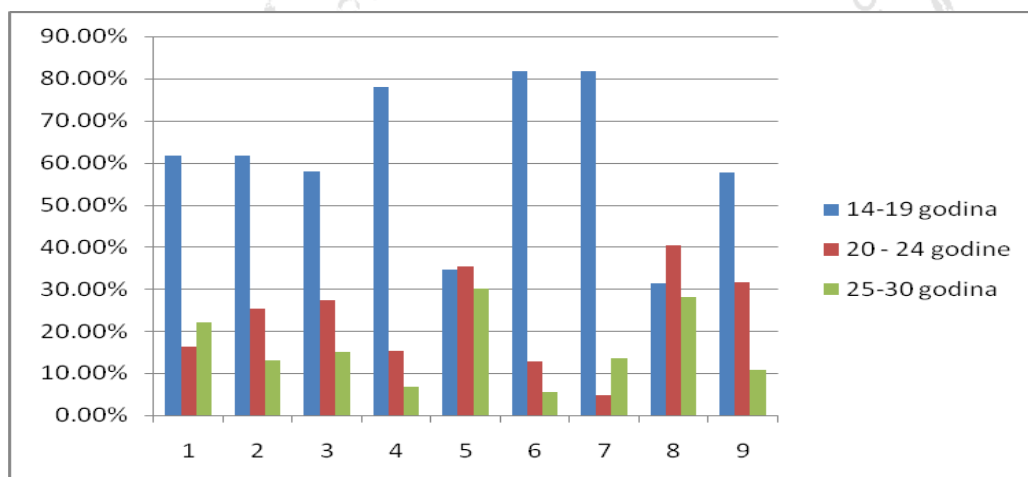
Sa ovakvim reciprocitetom dakako ne možemo osigurati ravnopravne mogućnosti mladima u Srbiji za učešće u programima omladinskog rada i njihovo neformalno obrazovanje i podršku za učešće u društvu. Sa ovakvim odnosom, programi su i dalje najčešće centralizovani u većim gradovima i razvijenijim regionima, dok mladi iz ruralnih sredina ostaju u većini slučajeva zapostavljeni.

5. KORISNICI PROGRAMA OMLADINSKOG RADA

Drugi zadatak istraživanja je da istražimo strukturu korisnika omladinskog rada. Pod ovim smo hteli da ispitamo: a) prosečnu starosnu dob mladih, b) dužinu učešća u programima, c) da li se mladi posle prvog iskustva učešća u programima omladinskog rada odlučuju da postanu dugoročniji korisnici programa omladinskog rada

5.1. Struktura korisnika po tipovima omladinskog rada u odnosu na starosnu dob

Grafikon 5.



Legenda

- 1 politička svest i aktivno građanstvo
- 2 zdravstveno obrazovanje
- 3 prevencija socijalnog isključivanja
- 4 životne veštine (socijalno obrazovanje)
- 5 interkulturalna i internacionalna svest
- 6 informisanje
- 7 zaštita životne sredine
- 8 savetovanje mladih
- 9 omladinski rad baziran na slobodnom vremenu

Iz gore prikazanog grafikona, možemo da uočimo da **najveći procenat mladih koji učestvuje** u skoro svim tipovima omladinskog rada je **starosne dobi od 14-19 godina**, zatim od 20-24 godina, a potom 25-30 godina. Jedini tipovi omladinskog rada koji se izdvajaju su interkulturalna i internacionalna svesnost, kao i savetovanje mladih. Kod interkulturalne i internacionalne svesnosti struktura korisnika u odnosu na dob je prilično izjednačena, 14-19

godina i 20 -24 godina iznosi 35%, dok 25-35 godina čine 30 % učesnika. Kod savetovanja, 14-19 godina čini 31, 35 %, 20-24 godina 40,46%, te mladi od 25-30 godina čine 28,19 % učesnika.

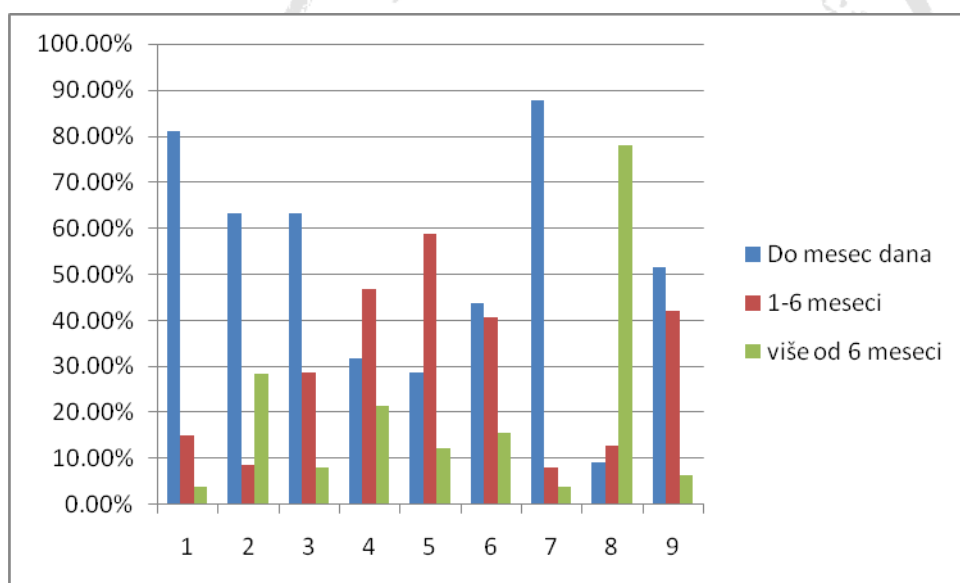
Predloženi rezultati nam govore koja je primarna ciljna grupa u omladinskom radu najviše zastupljena, koja najmanje i za koju starosnu dob su programi prvenstveno prilagođeni.

Iz rezultata možemo da vidimo da su mladi starosne dobi od 25-30 godina u proseku najmanje zastupljeni u programima omladinskog rada, njihovo najveće učešće se pojavljuje u 3 tipa omladinskog rada, politička svesnost i aktivno građanstvo, interkulturalna i internacionalna svesnost te savetovanje mladih. Imajući u vidu da je ova grupa mladih u „poznjoj adolescenciji“ sa svojim specifičnim razvojnim potrebama, pitanje koje se nameće jeste, da li mladi uzrasta 25-30 godina nemaju istinske potrebe za učešćem u ostalim tipovima omladinskog rada, ili programi nisu u dovoljnoj meri prilagođeni ovoj ciljnoj grupi? Da li je potrebno razviti nove tipove omladinskog rada kako bi u većem obimu obuhvatili i ovu ciljnu grupu i odgovorili na njihove razvojne potrebe?

5.2. Dužina učešća mladih u programima po tipovima omladinskog rada

Na osnovu dole predstavljenog grafikona i dužine učešća mladih u programima, možemo da uvidimo koji tipovi omladinskog rada su u proseku kratkoročnog karaktera a koji dugoročnog razvojnog karaktera.

Grafikon 6.



Legenda

- 1 politička svest i aktivno građanstvo
- 2 zdravstveno obrazovanje
- 3 prevencija socijalnog isključivanja
- 4 životne veštine (socijalno obrazovanje)
- 5 interkulturalna i internacionalna svest
- 6 informisanje
- 7 zaštita životne sredine
- 8 savetovanje mladih
- 9 omladinski rad baziran na slobodnom vremenu

Možemo da uvidimo da tipovi omladinskog rada koji imaju najveću zastupljenost mladih do mesec dana su: a) zaštita životne sredine sa 87,85%, b) politička svest i aktivno građanstvo sa

81,02 %, c) zdravstveno obrazovanje i prevencija socijalnog isključenja sa približno 63 % učesnika

Ovi rezultati nam se donekle potvrđuju i objašnjenjima koje smo dali pod **Analizom ljudskih resursa u omladinskom radu**. Uočeno je da najveće opterećenje u odnosu na broj zaposlenih i broj korisnika upravo postoji u ovim tipovima omladinskog rada (izuzev prevencije socijalnog isključenja, na koje ćemo se osvrnuti kasnije). Na osnovu ovih rezultata ponovo potvrđujemo objašnjenje da je dobijeni odnos između zaposlenih i korisnika jedino moguć ukoliko su aktivnosti unutar ovih programa kratkoročni i nisu procesno orijentisani. U odnosu na tipove omladinskog rada koji nisu procesno orijentisani, jedino se informisanje izdvaja po nešto manjem procentu kratkoročnog učešća mladih sa svega 43, 65 % do mesec dana. Iako se ovaj tip omladinskog rada smatra aktivnošću bez razvojnog karaktera, pri čemu jedan omladinski radnik može da opsluži veliki broj korisnika, rezultati pokazuju da se značajan broj korisnika zadržava između 1 do 6 meseci (40, 79%) što iznenađuje, a izuzetno mali procenat korisnika ostaje duže od 6 meseci (15,56%).

Sa druge strane, prevencija socijalnog isključenja, nam je iznenađenje sa visokim procentom kratkoročnih učesnika do mesec dana (63 %), i veoma malim procentom dugoročnih učesnika preko 6 meseci sa 7,99 %, dok se 28,75 % učesnika zadržavaju do 6 meseci. Imajući na umu razvojni karakter i visok stepen složenosti ovog tipa, kao i najveći procenat zaposlenih omladinskih radnika po programu, očekivali smo dakako veći stepen dugoročnih korisnika.

Dalje, ako pogledamo tipove u odnosu na dužinu učešća mladih preko 6 meseci, izdvaja se savetovanje sa čak 78,07 % učesnika, potom zdravstveno obrazovanje sa 28, 32 % i životne veštine/socijalno obrazovanje sa 21,43 % učesnika. Pomalo je začuđujuće visok procenat učesnika koji ostaju duže od 6 meseci kod savetovanja mladih. S obzirom na svrhu ovog tipa, nismo sigurni da li bi ocenili to kao izuzetno dobar uspeh ili loš. Da li se kreira određena vrsta zavisnosti korisnika nasuprot osamostaljivanju, ili jednostavno ovi programi uključuju dugoročan rad na sebi? Na ovo pitanje dakako ne možemo odgovoriti na osnovu dobijenih podataka, već se moraju vršiti dalja istraživanja.

Svako je zanimljivo zdravstveno obrazovanje gde postoji izuzetno visok procenat kratkoročnih korisnika, ali i dugoročnih korisnika. Možemo pretpostaviti da su u pitanju različite ciljne grupe i različiti programi. Kratkoročni korisnici se u verovatno vezuju za vršnjačko obrazovanje i srednjoškolce, dok se dugoročni vezuju za druge programe zdravstvenog obrazovanja koji su namenjeni seksualnim radnicama, muškarcima koji imaju seksualne odnose sa muškarcima i sl.

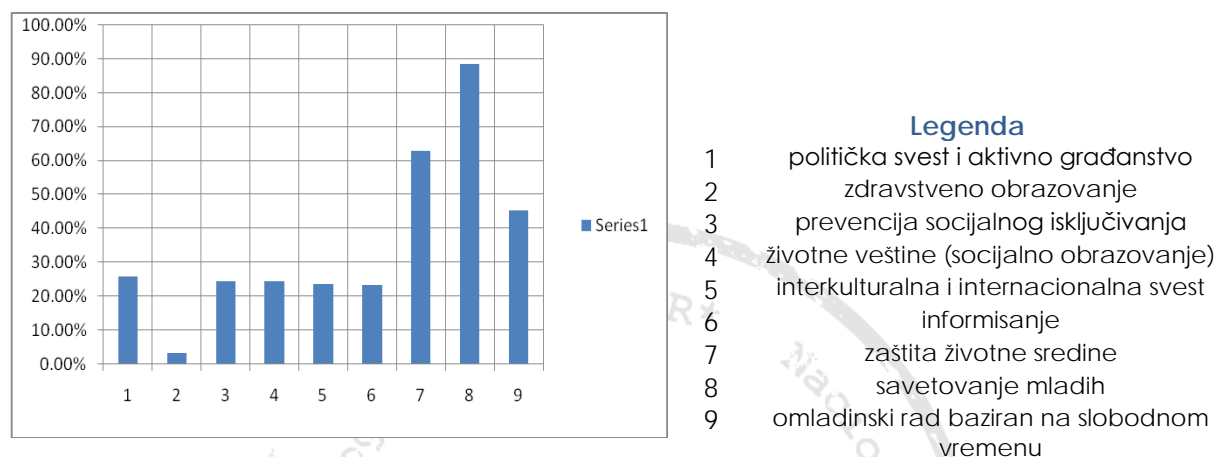
Tip omladinskog rada: životne veštine/socijalno obrazovanje je takođe zanimljiv za dodatnu analizu. Ovaj tip u odnosu na ostale tipove ima najoptimalniji odnos svih vrsta korisnika kratkoročnih i dugoročnih. Iz rezultata vidimo da kratkoročnih korisnika do mesec dana imamo 31, 73 %, potom korisnika do 6 meseci 46, 84% , i više od 6 meseci čini 21, 43 % korisnika. Iz ovog možemo pretpostaviti da ovaj tip omladinskog rada ima prilično sistemski pristup radu kao tip omladinskog rada sa razvojnim karakterom. Na samom početku se organizuju *outreach aktivnosti (u vidu javnih akcija, informisanja kako bi se motivisali mladi da se priključe određenom programu)*. Ovaj deo objašnjava kratkoročne korisnike do mesec dana. Potom se zainteresovanima nude programi razvojnog karaktera do 6 meseci. U toku šestomesečnog programa obično se daje zadatak samim učesnicima da organizuju određene javne akcije kao deo izgradnje svojih kapaciteta za životne veštine, pri čemu korisnici ovih javnih akcija spadaju u kratkoročne korisnike. Po završetku šestomesečnog programa nude se drugi programi u kojima mladi mogu dalje da učestvuju, što objašnjava mlade koji učestvuju duže od 6 meseci. Ovaj podatak potvrđuje i rezultat koji se odnosi na broj mladih koji učestvuje u više od jednog programa. (v. 2.3.), pri čemu je rezultat od 24,52% za programe životnih veština/socijalnog obrazovanja približan procentu mladih koji učestvuju duže od 6 meseci.

U svakom slučaju, istraživanje o dužini učešća mladih u pojedinim tipovima omladinskog rada nam može dodatno poslužiti za analizu svakog pojedinačnog tipa i sam kvalitet sprovođenja u odnosu na njegovu primarnu svrhu i ciljeve.

5.3. Mladi koji učestvuju u više od jednog programa omladinskog rada po tipovima omladinskog rada

Nadalje ono što nas je interesovalo je u kojim tipovima omladinskog rada se mladi najviše vraćaju da učestvuju u drugim programima omladinskog rada. Koji su to tipovi koji najviše motivišu mlade da dugoročnije ostanu uključeni u omladinski rad.

Grafikon 7. Procenat mladih koji učestvuju u više od jednog programa omladinskog rada po tipovima omladinskog rada



Iz gore predstavljenog grafikona, možemo da vidimo da najveći broj mladih koji se vraćaju da učestvuju u drugim programima ima savetovanje mladih sa 88,7 %, zatim zaštita životne sredine sa 62,9 %, potom omladinski rad baziran na slobodnom vremenu sa 45,27 % mladih.

Najmanji broj „povratnika“ ima zdravstveno obrazovanje sa svega 3,24 %, dok su ostali tipovi prilično ujednačeni u rasponu od 23% - 26% mladih koji se vraćaju da ponovo učestvuju u programima.

Dodatna analiza koja se može izdvojiti odnosi se na omladinski rad baziran na slobodnom vremenu. Na osnovu rezultata iz gore prikazane tabele od 45,27 % možemo da potvrdimo uspešnost njegovog skrivenog kurikuluma, a to je da ovaj tip služi kao prva stepenica za dalje uključivanje mladih u programe razvojnog karaktera.

REZIME

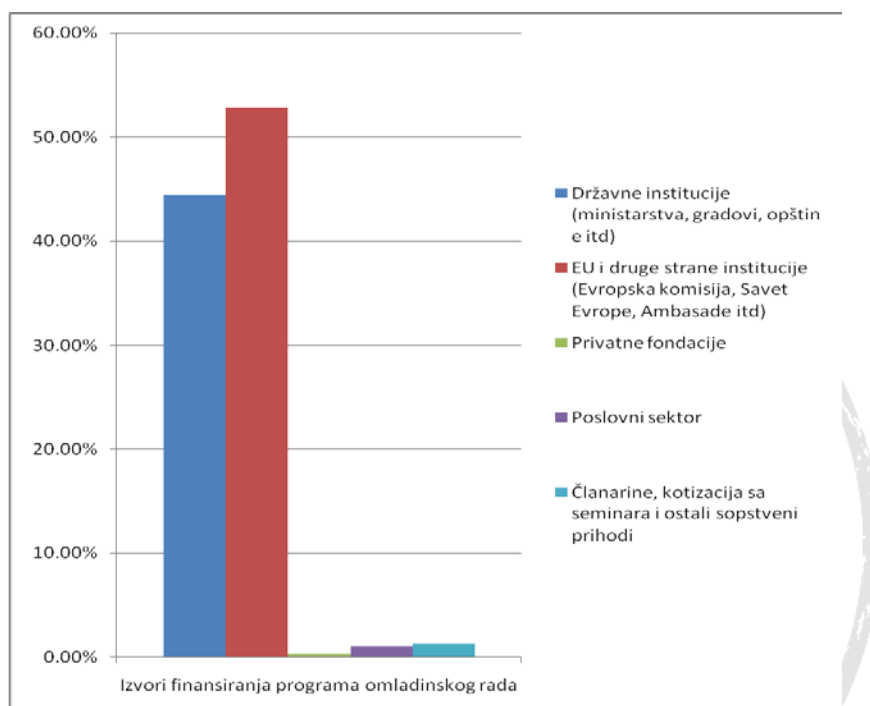
Gore predstavljeni rezultati i analize su imali prvenstveno nameru da podstaknu na razmišljanje i motivišu na analizu same strukture korisnika kako bi nam pomogli da ocenimo uspešnost i kvalitet programa. Na osnovu ovako jednostavnih statističkih podataka možemo da procenimo da li je to cilj koji želimo da postignemo. Da li uistinu možemo sprovesti programe omladinskog rada koji su razvojnog karaktera i procesne orijentacije ukoliko imamo najveći broj korisnika koji se zadržavaju ne duže od mesec dana? Da li nam to govori možda o potrebi menjanja metodologije rada? Da li smo zadovoljni sa procentom korisnika koji se odlučuju da ponovo učestvuju u drugim programima. Da li u odnosu na te podatke moramo nešto da menjamo kako u samom menadžmentu, tako i u samoj metodologiji i kvalitetu rada?

Kao što je rečeno, nadamo se da će ovi podaci pomoći omladinskim radnicima da ocene uspešnost svog rada kao i da poboljšaju svoju praksu u određenim segmentima ukoliko je to potrebno.

6. IZVORI FINANSIRANJA PROGRAMA OMLADINSKOG RADA

Treći zadatak našeg istraživanja je da pokušamo da istražimo koji su to izvori finansiranja programa omladinskog rada. Zamolili smo ispitanike da nam upišu iznose finansiranja u odnosu na prethodnu 2009. godinu i od koga su bili finansirani, pri čemu su bila ponuđena polja: a) državne institucije, b) EU i druge strane institucije i donatori, c) privatne fondacije, d) poslovni sektor, e) članarine, kotizacije sa seminara i ostali sopstveni prihodi.

Na osnovu upitnika dobili smo sledeće podatke koji su prikazani u **grafikonu 8**.



Iz gore predstavljenog grafikona uviđamo da najveći procenat finansiranja dolazi od strane EU i drugih stranih institucija i donatora sa 52,83 %, zatim od strane državnih institucija (ministarstva, gradova, opština) sa 44,45%, zatim od strane članarina, kotizacija sa seminara i ostalih sopstvenih prihoda sa 1,37 %, potom od strane poslovnog sektora 1,07 % i na posletku od strane privatnih fondacija 0,30 %.

Iz rezultata možemo da vidimo da i dalje ključnu ulogu u finansiranju omladinskog rada imaju EU i drugi strani fondovi. Ono što je prijatno iznenađenje je da se procenat finansiranja od strane državnih institucija polako približava EU fondovima i drugim stranim donatorima, što je jedan od značajnih promena u odnosu na prethodne godine. Ovo je jedan od pokazatelja da se pitanje mladih konačno počinje prepoznavati kao važan aspekt države te da je nužno i dalje razvijati omladinsku politiku u Srbiji. Sa druge strane ono što smo takođe hteli da istražimo je prosečan finansijski izdatak za jednu mladu osobu naspram celokupnih prihoda i celokupnog broja korisnika programa omladinskog rada. Nakon uzete srednje vrednosti dobili smo prosečnu srednju vrednosti u iznosu od **1355,09 RSD po mladoj osobi**.

Naravno, kao što je napomenuto ovo predstavlja srednju vrednost, uključujući kratkoročne i dugoročne korisnike, kao što iznos verovatno varira od tipa do tipa omladinskog rada. No, svakako ukoliko realno sagledamo iznos od **1355,09 RSD po mladoj osobi je više nego neadekvatan**.

7. ZAKLJUČAK

Kao što smo na samom početku istraživanja naglasili, osnovna svrha istraživanja nam je bila da steknemo generalnu sliku o stanju omladinskog rada u Srbiji. Nadamo se da će dobijeni podaci služiti svim praktičarima/kama omladinskog rada za unapređenje svoje prakse, ili barem da se podstaknu razmišljanja o određenim segmentima unutar prakse koji bi se mogli unaprediti. Kroz analizu smo pokušali da istaknemo određena pitanja na koja će se u budućnosti morati naći odgovor, kao i optimalna rešenja. Iz gore navedenog možemo da uvidimo da sadašnja situacija nikako ne odgovara stvarnim potrebama mladih, kao ni mogućnostima za kvalitetno sprovođenju omladinskog rada. Profesionalizacija omladinskog rada uključujući povećanje broja zaposlenih će biti jedno od ključnih pitanja na koje će se morati regovati. Sa vremenom sve više se uviđa značaj omladinskog rada na mlade, ali i dalje se suočavamo sa veoma nestabilnom i neodrživom strukturom omladinskog rada. Opšte je poznato da se organizacije koje su primarno bazirane na volonterizmu često gase i nestaju, sa druge strane nastaju i nove. Scena omladinskog rada nema stabilnost i kontinuitet, što dakako utiče i na broj mladih koji se uključuju u programe omladinskog rada i na sam kvalitet. O značaju volontera u omladinskom radu ne treba ni pisati. Istina jeste da volonteri predstavljaju „jedro našeg broda“, ali ono što takođe treba osigurati je stabilan brod sa stalnom posadom koji će osigurati dugoročnu održivost omladinskog rada, kao i pravac kretanja broda. Primarna svrha i uloga omladinskog rada nije da osigura samo statističke podatke o broju uključenih mladih u programe, nego nosi odgovornost za sprovođenje kvalitetnih programa i osigurava zdrav uticaj na razvoj mladih u njihovom najdelikatnijem razvojnom periodu života. Pобољшanje kvaliteta programa omladinskog rada ne zavisi samo i isključivo od samih praktičara. Veliku odgovornost nosi i država kao i javne politike. Rezultati istraživanja će se u velikoj meri koristiti i za dalje zagovaranje kako bi se unapredili uslovi rada pri sprovođenju programa omladinskog rada, ovde se prvenstveno govori o većem broju zaposlenih omladinskih radnika/ca, potom dostupnijim finansijskim sredstvima kao i o dostupnom obrazovanju za omladinske radnike/ce.