



Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada

PRESEK STANJA OMLADINSKOG RADA U SRBIJI

AVGUST, 2010.

SADRŽAJ

1. Uvod	3
2. Cilj i zadaci istraživanja	5
3. Ispitanici	5
4. Ljudski resursi u omladinskom radu	6
<i>4.1. Analiza u odnosu na pojedina ne tipove omladinskog rada</i>	8
<i>4.2. Odnos omladinskih radnika (zaposlenih i volontera) i korisnika programa</i> ...	9
5. Korisnici programa omladinskog rada	12
<i>5.1. Struktura korisnika po tipovima omladinskog rada u odnosu na starosnu dob</i>	13
<i>5.2. Dužina učešća mladih u programima po tipovima omladinskog rada</i>	14
<i>5.3. Mladi koji učestvuju u više od jednog programa omladinskog rada po tipovima omladinskog rada</i>	16
6. Zvori finansiranja programa omladinskog rada	17
7. Zaključak	18

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 u ovoj i 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 učestvovanje mladih u procesima donošenja odluka na principu zajedničkog upravljanja i donošenja odluka i osiguranje kvaliteta programa i dalje nedostaju. Ujedno, u skladu sa EU integracijama, ovi mehanizmi moraju biti kreirani i usaglašeni sa javnim politikama i standardima EU.

Unatoč snažnoj prisutnosti u omladinskom radu na terenu, sa nepostojanjem standarda nailazimo na različito razumevanje šta je osnovna svrha i cilj omladinskog rada kao što su prisutne i varijacije samog kvaliteta prakse. Ovakva situacija i pored velikog broja programa direktno utiče na njihovu učinkovitost i ostvarivanje primarnog cilja, a to je aktivno učestvovanje mladih u društvu.

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

Kroz dva projekta podržana od Ministarstva omladine i sporta, kao i u skladu sa akcionom planom za mlade, NAPOR je kreirao ključne dokumente za kreiranje gore pomenutih mehanizama.

Kroz projekt 2008/9 kreirane su: „Smernice za osiguranje kvaliteta“ (definicija omladinskog rada, osnovni principi rada u omladinskom radu, zaštita dece i mlade u omladinskom radu, etički kodeks omladinskih radnika/ca).

Dok su se u okviru projekta (januar-jun 2010) kreirali:

- 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 gore navedene 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 me u 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 u enja i *razvoju obrazovne politike s ciljem ja anja nevladinih organizacija koje sprovode omladinski rad*. Profesionalizacija predstavlja dug proces koje uklju uje 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, zbog situacije u kojoj se omladinski rad nalazi sa razli itim obrazovnim profilom prakti ara omladinskog rada. Mnogi strahuju da e pri procesu profesionalizacije izgubiti mogu nost da nastave sa ovim radom. Ono što je vrlo važno napomeniti da cilj profesionalizacije nije eliminisanje ljudskih resursa zbog neadekvatnih kvalifikacija, nego se profesionalizacija zalaže za doedukaciju prakti ara (ukoliko je potrebno). Izjave poput; „*Svi mogu da se bave omladinskim radom, bez obzira na njihovo obrazovanje*“, - je vrlo neodgovorna izjava prvenstveno prema svojim krajnjim korisnicima-mladima, jer mladi zaslužuju i imaju pravo na kvalitetne usluge, kao što i prakti ari omladinskog rada imaju obavezu da osiguraju kvalitetne usluge. Profesionalizacija i osiguranje kvaliteta omladinskog rada je od eminentne važnosti zbog **obezbe ivanja kvalitetnih usluga mladima i spre avanje primera loše prakse**.

Ujedno u okviru gore pomenutog projekta finansiranog od strane Ministarstva omladine i sporta, predvi eno je i sprovo enje istraživanja o stanju omladinskog rada u Srbiji. Imaju i u vidu da je omladinski rad u Srbiji još uvek u povoju, još uvek nemamo dostupne statisti ke podatke o stanju omladinskog rada na terenu, pod kojim uslovima se sprovodi kao i koji je njegov uticaj na mlade. Na samom po etku moramo naglasiti ograni enje ovog istraživanja, kao što je re eno omladinski rad je u samom za etku i samim tim ne postoji ta na baza podataka sa organizacijama civilnog sektora koje sprovode omladinski rad. Iz istog razloga ovim istraživanjem nismo bili u mogu nosti obuhvatiti sa preciznoš u sve organizacije koje sprovode omladinski rad, nego 45 od 77 organizacija koje su lanice NAPOR-a.

Putem ovog istraživanja imamo prvenstveno nameru da steknemo uvid u najšire stanje omladinskog rada, dobijemo okvirne statisti ke podatke koji e nam pomo i pri daljem unapre enju kvaliteta naše prakse, kao i daljem procesu zagovaranja za profesionalizaciju omladinskog rada.

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

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 ispitale mogućnosti za sprovođenje kvalitetnog omladinskog rada.

Zadatak 2.

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

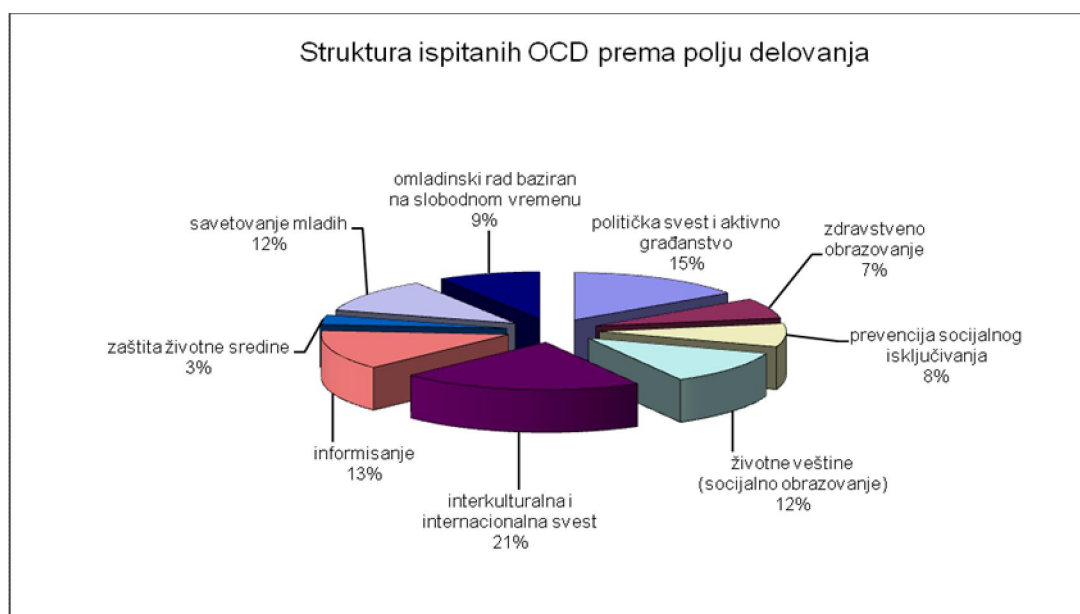
Zadatak 3.

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 shematskom prikazu 1. predložavamo strukturu ispitanih organizacija u odnosu na polje delovanja prema usvojenoj tipologiji omladinskog rada. (*„Smernice za osiguranje kvaliteta“ Zlatibor“, mart 2009, Zlatibor, NAPOR*).

Shema 1.



Objašnjenja za tipologiju omladinskog rada

- ü **Politi ka svesnost i aktivno gra anstvo:** (u eš e mladih, prava i ravnopravnost, razvoj politika i obrazovanja, društvene akcije, aktivizam i sl.)
- ü **Zdravstveno obrazovanje:** (promocija zdravih stilova života, odnosi i seksualnost, upravljanje stresom, mentalno zdravlje, HIV/AIDS, prva pomo , PAS, alkohol, pušenje itd)
- ü **Prevenција socijalnog isklju enja:** (Omladinski rad koji je namenjen za prevenciju socijalnog isklju enja, obuhvataju i obrazovanje, treninge i mogu nosti zapošljavanja za marginalizovane grupe i pojedince. Podržava se socijalna integracija, prelazak u odraslo doba kao i u tržište rada)
- ü **Životne veštine (socijalno obrazovanje):** (Programi su iskustveno-obrazovni kroz individualni, grupni rad, projekte ili doga aje 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.)
- ü **Interkulturalna i internacionalna svesnost:** (Profesionalno vo ene aktivnosti koje omogu avaju mladima iz razli itih zemalja, razli itog etni kog porekla i kulture da proširuju kulturno znanje, grade veštine i kompetencije, razvijaju toleranciju i prihvatanje razli itosti)
- ü **Informisanje:** Informisanje mladih se sastoji od koordinisanih usluga kroz servise ili centre. Cilj je osposobljavanje mladih da naprave, nezavisne, informisane odluke koje e voditi ka organizovanju vlastitog života.
- ü **Zaštita životne sredine:** (podizanje ekološke svesti mladih, promovisanje života u skladu sa prirodom i sl.)
- ü **Savetovanje mladih:** Fokusiran na specifi na pitanja i probleme mladih. Pruža informacije i podršku koja je bazirana na profesionalnoj tehnici savetovanja te mlade upu uje na druge institucije ukoliko je potrebno.
- ü **Omladinski rad baziran na slobodnom vremenu:** Uklju uje igre, sport, kulturno-umetni ke aktivnosti sa ciljem razvoja fizi kih, intelektualnih i dr. potencijala mladih. Omogu uje socijalizaciju i prevenciju, te ima ciljano obrazovni karakter kroz skriveni kurikulum. Ovaj tip omladinskog rada predstvalja prvu stepenicu da bi se mladi uklju ili u druge tipove omladinskog rada.

4. LJUDSKI RESURSI U OMLADINSKOM RADU

Prvi zadatak se odnosi na Istraživanje strukture ljudskih resursa u omladinskom radu naspram broja korisnika kako bi se ispitale mogu nosti za sprovo enje kvalitetnog omladinskog rada.

U okviru istraživanja ispitanicima je ponu eno da u odnosu na usvojenu tipologiju omladinskog rada („Smernice za osiguranje kvaliteta“ Zlatibor“, mart 2009, Zlatibor, NAPOR) iskažu: a) broj programa za svaki tip omladinskog rada, b) broj zaposlenih na programima, c) broj angažovanih volontera, kao i, d) broj korisnika koji su obuhva eni 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 ine 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 OCS			Struktura po polu	
	ZAPOSLENI OR	VOLONTERI OR	Žensko	Muško
Procenat	11.03%	88.97%	58.56%	41.44%

Iz gore prikazane tabele možemo da uo imo da svega 11,03 % ine 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 klju nu ulogu u omladinskom radu igraju volonteri, kao i sam volonterski menadžment. Ovo nije isklju ivo karakteristika omladinskog rada u Srbiji nego i u drugim državama, ali na to emo se detaljnije kasnije osvrnuti.

Nadalje, istraživanjem smo obuhvatili i strukturu omladinskih radnika/ca u odnosu na pol. Iz prikazane tabele uo avamo da 58.56 % ljudskih resursa ine osobe ženskog pola, dok 41,44% ine osobe muškog pola.

Iz prikazanih rezultata možemo da uo imo da omladinski rad kao i druge profesije koje sprovode obrazovanje/vaspitanje i koje pružaju odre enu brigu korisnicima, okuplja ve i broj osoba ženskog pola nego muškog.

Nadalje 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 (uklju uju i volontere)	Broj mladih s kojima radi jedan zaposleni omladinski radnik
politi ka svest i aktivno gra anstvo	1,00	5,09	198,34	1208,09
zdravstveno obrazovanje	1,13	34,53	12,81	403,24
prevencija socijalnog isklju ivanja	2,35	4,76	16,04	48,53
životne veštine (socijalno obrazovanje)	1,08	6,24	12,37	83,81
interkulturalna i	0,67	3,98	14,54	101,27

internacionalna svest				
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 volontera na godišnjem nivou zadužena za 503 mlade osobe (uključujući i sve tipove omladinskog rada). Dok sa druge strane ukoliko radimo podršku volontera, 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 volonterima onda možemo uočiti sledeće, najveći broj angažovanih volontera nosi zdravstveno obrazovanje sa približno 34-35 volontera po programu, a zatim zaštita životne sredine sa 18-19 volontera po programu.

Najmanji broj volontera 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

Ovakav odnos se može objasniti sledećom analizom. Ukoliko sagledamo tipove omladinskog rada koji zapošljavaju veći i broj zaposlenih (prevencija socijalnog isključenja i razvoj životnih veština/socijalno obrazovanje), ovi tipovi omladinskog rada su 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 i broj zaposlenih kako bi se osigurao kontinuirani kvalitet.

Dok 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 odlikuje 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 baziranog 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 stepena 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 kojima dugoročno korisnici omladinskog rada koji su prošli adekvatne obuke dostižu kvalifikacije da i sami budu voditelji određenih aktivnosti. U ovom tipu mladi stiču 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. Ono što ostaje nerazjašnjeno jeste da li se moguće objašnjenje može naći u pretpostavci koja je data za zaštitu životne sredine ili u nekom drugom objašnjenju. Pored pretpostavke da se u ovaj tip omladinskog rada angažuju omladinski radnici volonteri koji su većini snažnom ideologijom ili su pogođeni ličnim životnim iskustvom, možemo ponuditi još dva objašnjenja. Prvo od njih je da se u savetovanje uključuje u većini slučajeva uključuje profil ljudi koji su studenti društvenih nauka (psihologija, pedagogija i sl.), te ovu vrstu angažmana vide kao sastavni deo profesionalne prakse i profesionalnog usavršavanja. Dok je drugo moguće objašnjenje povezano sa samim dostupnim fondovima za ovo polje delovanja. činjenica jeste da u Srbiji postoji svega nekoliko organizacija koje sprovode ovaj tip omladinskog rada i ono je u poređenju sa ostalim tipovima omladinskog rada na skali niže zastupljenosti. Svakako, da bi se došlo do adekvatnog i verodostojnog odgovora, ovo pitanje zahteva dalje istraživanje jer se ipak nameće pitanje osiguranja kvaliteta sprovođenja savetovanja koje je jedno od najzahtevnijih tipova naspram malog broja angažovanih zaposlenih omladinskih radnika.

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

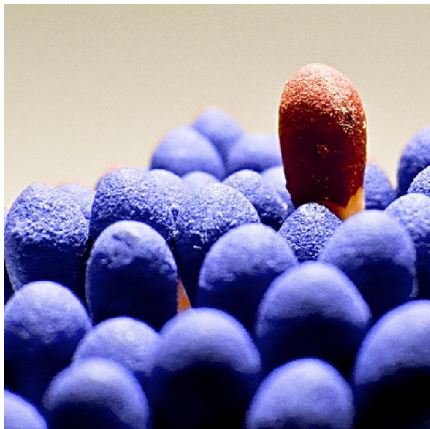
Ukoliko pogledamo odnos broja zaposlenih i broj korisnika po programu najveće opterećenje po zaposlenoj osobi uočavamo unutar dva tipa omladinskog rada; a) politička svest i aktivno građanstvo sa 1208 mladih po zaposlenom, dok se taj broj snižava na 198 ukoliko uračunamo

volontere, b) informisanje sa 1512 mladih po zaposlenom dok se taj broj smanjuje na 190 sa omladinskim radnicima volonterima

Sa druge strane ako analiziramo zašto ova dva tipa omladinskog rada imaju predodreñeni odnos, može se objasniti sa samom metodom rada koja se koristi u ovim tipovima. Ovo su u većini slučajeva programi koji uključuju i informisanje mladih, uključujući javne akcije i kampanje. Ova dva tipa pri navedenim aktivnostima ne zahtevaju dugoročan rad sa mladima, time se znatno i povećava broj mladih po omladinskim radnicima bilo da su zaposleni ili volonteri.

Nadalje, pored ova dva tipa koja se izdvajaju po svojoj specifičnoj metodologiji rada možemo izdvojiti još dva tipa omladinskog rada koji se nalaze na vrhu sa brojem korisnika nasuprot broja zaposlenih, dok se sa volonterima taj odnos znatno smanjuje. Prvi od njih je zdravstveno obrazovanje koje ima 403 mlade osobe po jednom zaposlenom, a sa volonterima taj broj snižava na 13. Gledajući odnos zaposlenog omladinskog radnika prema broju mladih uključених u programe, sama brojka je gotovo nerealna. Dok se sa volonterima odnos znatno spušta na prihvatljiv broj koji je adekvatan određenim standardima kvaliteta. Ovu pojavu takođe možemo objasniti specifičnom metodom rada u zdravstvenom obrazovanju, koja se zasniva na vršnjačkom obrazovanju. U okviru vršnjačkog obrazovanja obuhvaćavaju 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 samim korisnicima prepušten samim vršnjačkim edukatorima. Imajući u vidu sam tip omladinskog rada, ovo je prilično efikasan i efektivan način rada, pri čemu se dostižu veliki učinci. Naravno da bi u potpunosti govorili o samom kvalitetu ovog programa morali bi detaljnije istražiti sam volonterski menadžment, šta sve on obuhvaća, kao i kvalitet samog programa a ne samo kvantitet. 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 se može dati slično kao što je i prethodno objašnjeno 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 uvek srazmerno nižem stepenu složenosti tipa omladinskog rada. Najmanji broj mladih po zaposlenoj osobi iznosi prevencija socijalnog isključenja sa 48 mlade osobe, potom životne veštine sa 88, dok najveći broj mladih po zaposlenoj osobi je obuhvaćeno u omladinskom radu baziranom na slobodnom vremenu sa 154.

REZIME

Iz gore analiziranih 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.

U samoj osnovi 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, Švajcarskoj dok u Vejlsu, Škotskoj, Belgiji, Kipru, Nemačkoj i Malti procenat dostiže i 80-100% kao što je i kod nas. **(referenca. Kalaba.V. (2008), Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Novi Sad, Centar za omladinski rad)** Ono što je još jedan zajednički imenitelj svim ovim državama a i nama, je da je većina pomenutih država započela proces profesionalizacije omladinskog rada. Pitanje sprovođenja kvalitetnog omladinskog rada sa postojećom strukturom ljudskih resursa postaje jedno od glavnih pitanja. Jedan od razloga je što u skladu sa društvenim potrebama omladinski rad zauzima sve značajniji ulogu u osnaživanju mladih za njihovo aktivno učestvovanje u društvu, pri čemu je uloga da postojeća struktura nije održiva i zahteva znatno poboljšanje-profesionalizaciju. Proces profesionalizacije podrazeva priznavanje omladinskog rada kao zanimanja/profesije, što uključuje definisanje kompetencija za omladinske radnike/ce, potrebnu doobrazbu kao i povećanje broja zaposlenih omladinskih radnika. U odnosu na društvene potrebe i u inak koji omladinski rad ima na mlade, evidentno je da su se stvorile potrebe za priznavanjem ovog zanimanja kao što je i evidentna profesionalizacija ljudskih resursa jer 11,03 % zaposlenih više nego malo 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 isporuku kvalitetnog omladinskog rada. Uistinu ako pogledamo odnos broja korisnika programa naspram broja omladinskih radnika uključujući i volontere i zaposlene dolazimo do optimalnog odnosa koji je donekle primeren za sprovođenje omladinskog rada. No, naspram statistike tu se nameće pitanje samog kvaliteta volonterskog menadžmenta koji direktno utiče na sam kvalitet sprovođenja omladinskog rada. Prema sprovedenom istraživanju Savića, (Savić.M., (2009); "Menadžment volonterskim aktivnostima u organizacijama koje provode 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 ne može dati željeni rezultat.“

Iz gore navedenog istraživanja Savića, uočavamo da volonterski menadžment takođe zahteva znatno poboljšanje. Jedno od mogućih objašnjenja za postojanje u situaciju jeste nedostatak stalno zaposlenih omladinskih radnika/ca, kao i nejasan menadžment u odnosu na osnovnu ulogu zaposlenih. U veštini slušajeva ono što se u praksi dešava je da su zaposleni omladinski radnici/e preopterećeni sa poslom. Obično opis posla uključuje sve poslove od direktnog 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 glavnih 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 direktnog 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 i volontere i zaposlene).

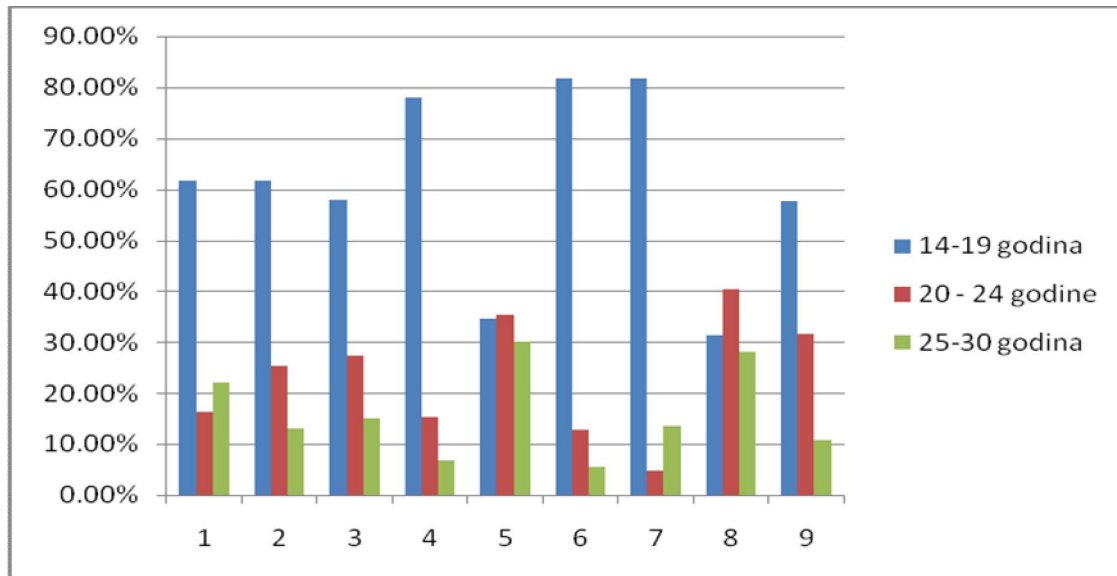
Sa ovakvim reciprocitetom dakako ne možemo osigurati ravnopravne mogućnosti mladima u Srbiji za učešće u programima omladinskog rada i njihovo neformalno obrazovanje i podršku za učešće u društvu. Sa ovakvim odnosom, programi su i dalje najviše centralizovani u većim gradovima i razvijenijim regionima,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

5. KORISNICI PROGRAMA OMLADINSKOG RADA

Drugi zadatak u okviru 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 dugoročni 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 isključenja
- 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 učestvuju** 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 25-30 godina iznosi 30% učesnika. Kod savetovanja, 14-19 godina iznosi 31%, 20-24 godina 40,46%, te mladi od 25-30 godina iznosi 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 i obrnuto.

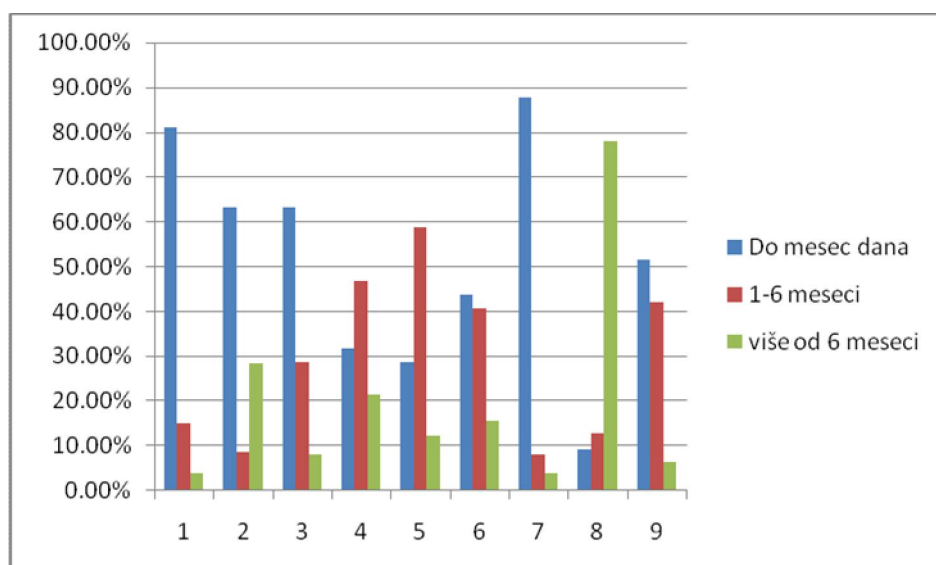
Iz rezultata možemo da vidimo da su mladi starosne dobi od 25-30 godina u proseku najmanje zastupljeni u programima omladinskog rada, njihovo najveće udelenje se pojavljuje u 3 tipa

omladinskog rada, politička svesnost i aktivno građanstvo, interkulturalna i internacionalna svesnost te savetovanje mladih. Imaju u vidu da je ova grupa mladih u „punoj adolescenciji“ sa svojim specifičnim razvojnim potrebama, pitanje koje se nameće jeste, da li mladi uzrasta 25-30 godina nemaju istinske potrebe za učesničkim i 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 kratkorojnog karaktera a koji dugorojnog razvojnog karaktera.

Grafikon 6.



Legenda

- 1 politička svest i aktivno građanstvo
- 2 zdravstveno obrazovanje
- 3 prevencija socijalnog isključenja
- 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 % u esnika

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 ratio između zaposlenih i korisnika je jedino moguć ukoliko su aktivnosti unutar ovih programa kratkoročne i nisu procesno orijentisani. U odnosu na tipove omladinskog rada koji se smatraju da nisu procesno orijentisani, jedino se informisanje izdvaja po nešto manjem procentu kratkoročnog učesnika mladih sa svega 43,65 % do mesec dana. No, ukoliko pogledamo ovaj tip omladinskog rada, on se i dalje smatra kao aktivnost bez razvojnog karaktera, pri čemu jedan omladinski radnik može da *opsluži* veliki broj korisnika, kao i što ima izuzetno malo procenat korisnika koji ostaju duže od 6 meseci (15,56%).

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

Dalje, ako pogledamo tipove u odnosu na dužinu učesnika mladih preko 6 meseci, izdvaja se savetovanje sa čak 78,07 % u esnika, potom zdravstveno obrazovanje sa 28,32 % i životne veštine/socijalno obrazovanje sa 21,43 % u esnika. Pomalo je za uočuju i visok procenat u esnika koji ostaju duže od 6 meseci kod savetovanja mladih. Sa 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, nego se moraju vršiti dalja istraživanja.

Svako je zanimljivo zdravstveno obrazovanje koje imamo izuzetno velik procenat kratkoročnih korisnika, a onda potom i dugoročnih korisnika. Pri čemu možemo pretpostaviti da su u pitanju različite ciljne grupe i različiti programi. Kratkoročni korisnici se u velikoj verovatnoći vezuju za vršnjačko obrazovanje i srednjoškolce, dok dugoročni za druge programe zdravstvenog obrazovanja koji su namenjeni za seksualne radnice, muškarce koji imaju seksualne odnose sa muškarcima i sl.

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 čine 21,43 % korisnika. Iz ovog možemo da vidimo 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 određenoj programi)*. Ovaj deo

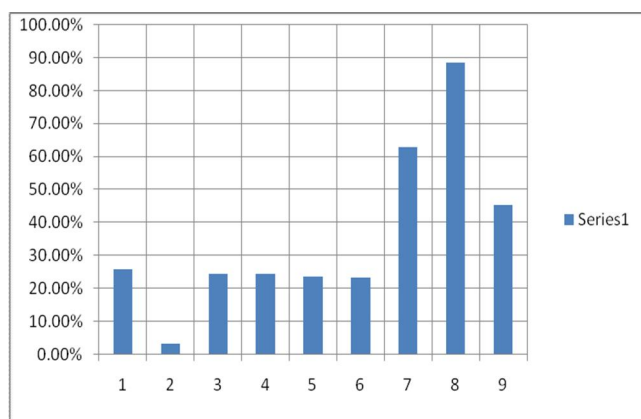
objašnjava kratkoročne korisnike do mesec dana. Potom se zainteresovanima nude programi razvojnog karaktera do 6 meseci. U toku 6 mesecnog programa obično se daje zadatak samim učesnicima da organizuju određene javne akcije kao deo izgradnje svojih kapaciteta za životne veštine, što takođe doprinosi kratkoročnim korisnicima. Po završetku 6 mesecnog 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 učesnika 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, 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 dugoročno ostanu uključeni u omladinski rad.

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



- Legenda**
- 1 politička svest i aktivno građanstvo
 - 2 zdravstveno obrazovanje
 - 3 prevencija socijalnog isključenja
 - 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 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 a da prethodno pomenuta je vezana za 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.

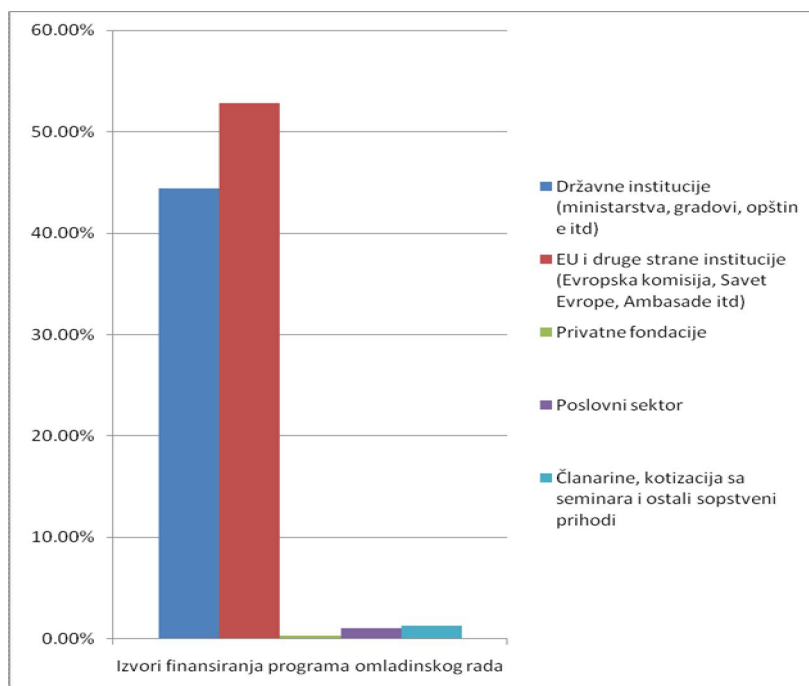
REZIME

Gore predstavljeni rezultati i analize su imale prvenstveno nameru da podstaknemo razmišljanje i mogućnost analize 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. ZVORI 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 ponudjena polja: a) Državne institucije, b) EU i druge strane institucije i donatori, c) privatne fondacije, d) Poslovni sektor, e) Članarine, kotizacija 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 iznenađujuće je da se procenat finansiranja od strane državnih institucija polako približava EU fondovima i drugim stranim donatorima, što je jedan od značajnijih promena u odnosu na prijašnje 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 vrednost u iznosu od **1355,09 RSD po mladoj osobi**.

Naravno, kao što je napomenuto ovo predstavlja srednju vrednost, uključujući i 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 on je dakako 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 omladinskog rada za unapređivanje svoje prakse, ili barem da se podstaknu razmišljanja o određenim segmentima unutar svoje prakse koji bi se mogli unaprediti. Kroz analizu smo pokušali da istaknemo određena pitanja na koje će se u budućnosti morati naći odgovor i optimalna rešenja. Iz gore navedenog možemo da uvidimo da sadašnja situacija nikako ne odgovara stvarnim potrebama mladih, kao ni mogućnostima za kvalitetno sprovođenje omladinskog rada. Profesionalizacija omladinskog rada uključuje i povećanje broja zaposlenih i biti jedno od ključnih pitanja na koje će se morati razgovarati. 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 organizacije koje su primarno bazirane na volonterizmu se 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 kuda brod plovi. 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 osigura 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 mjeri 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 dostupnim finansijskim sredstvima kao i o dostupnim obrazovanjima za omladinske radnike/ce.