

CITY VOLUNTEERS: IZOBRAŽEVANJE IN KOMUNICIRANJE ZA PROSTOVOLJSTVO NA LOKALNEM NIVOJU

Primož Jamšek

Slovenska filantropija, primoz.jamsek@filantropija.org

Povzetek

Prostovoljsko delo ima velik pomen za razvoj in za prihodnost. Prispeva k razvijanju obstoječih sistemov, k razvijanju vrednot solidarnosti, k socialnemu in drugemu napredku družbe, zato ga je potrebno negovati in ustrezno vrednotiti.

Za pokrivanje potreb ljudi in lokalnih skupnosti je potrebno plačano in prostovoljsko delo. Obe področji morata prepoznavati prispevek in vrednost druga druge za dobrobit v skupnosti. Prostovoljci in plačano osebje prispevajo vsak iz svoje pozicije in v okviru svojih možnosti k blagostanju družbe. Vzajemno spoštovanje je osnova za dobro sodelovanje.

Ljudje, ki bi želeli sodelovati kot prostovoljci, se lahko pridružijo na različne načine. Strategija, ki jo posamezna organizacija uporabi za pridobivanje novih prostovoljcev, je predvsem odvisna od vrednot organizacije. Glede na vrednote organizacije in na njen aktivni vložek strategije zbiranja lahko razdelimo v 3 večje skupine: čakanje, informiranje in aktivno zbiranje. Znotraj informiranja najdemo naslednje metode: široko usmerjeno informiranje, ciljno usmerjeno informiranje in delegirano zbiranje. Znotraj aktivnega zbiranja najdemo metodi zbiranja v koncentričnih krogih in zbiranja znotraj lastnih deležnikov.

Izobraževanja prostovoljcev sledi več ciljem. Prvi in najvidnejši namen ter cilj je priprava prostovoljca na prostovoljno delo, kar pomeni, da prostovoljcu podamo določena znanja in veščine. Ta namen posredno sledi želji organizacije, da prostovoljec čim bolj deluje v dobro uporabnika. Drugi pomen izobraževanja je spoznavanje obeh strani, ki je pomembno zaradi usmerjanja celotnega prostovoljskega programa in pomaga pri odločanju o sklenitvi sodelovanja z izbrano organizacijo ali ne. Izobraževanje je tudi selekcijski proces. Izobraževanje - za razliko od izpolnjenega vprašalnika - ponuja vpogled v to, kako posameznik reagira v določenih socialnih situacijah. Ravno tako izobraževanje predstavlja tudi čas odmika prvega stika z uporabnikom. To pomeni, da že med ali pred izobraževanjem iz procesa rekrutacije izloči posameznike, katerih motivacija je neustrezna ali nezadostna. Izobraževanje je tudi motivacijska metoda prostovoljca, saj ob tem sprejema sporočilo, da njegovo željo po participaciji prostovoljska organizacija jemlje resno in odgovorno. Ravno tako se zaradi zelo pogostega načina uporabe skupinskih metod izobraževanja krepi motivacija pri prostovoljcih, ki si preko teh aktivnosti želijo povečati svojo socialno mrežo. Izobraževanje lahko služi tudi kot nagrajevanje prostovoljcev. Udeležba na nekem posebnem izobraževalnem dogodku ali napotitev na izobraževanje v drugo organizacijo je lahko praktična nagrada, ki sledi prostovoljčevi motivaciji in dosega vsestransko koristnost.

Namen projekta City volunteers, ki se je pričel izvajati leta 2011 in se zaključuje konec marca 2013, je čezmejno sodelovanje med Slovenijo in Hrvaško na področju prostovoljstva in je prinesel tudi možnosti preizkušanja novih metod usposabljanja in komuniciranja prostovoljstva. V projektu, katerega nosilec je Mestna občina Maribor, je Slovenska filantropija ob sodelovanju drugih konzorcijskih partnerjev in prostovoljskih organizacij razvijala nove oblike prostovoljstva, in sicer sodelovanja prostovoljcev na velikih kulturnih dogodkih in prostovoljstvo upokojenih pedagoških delavcev. Spoznanja ob delu so predvsem sledeča: Prostovoljsko možnost predstavi konkretno. Prostovoljstvo v posamezni organizaciji ne sme biti postranska stvar in potrebuje tudi finančno podporo. Resnost usposabljanja je sorazmerna z resnostjo prostovoljca in prostovoljske organizacije.

Ključne besede: usposabljanje prostovoljcev, promocija prostovoljstva, pridobivanje prostovoljcev, projekt City volunteers

CITY VOLUNTEERS: EDUCATION AND COMMUNICATION FOR VOLUNTEERING ON THE LOCAL LEVEL

Abstract

Volunteering has a great importance for the development and the future of the society. It contributes to the development of the existing systems, develops the values of solidarity, contributes to social progress, so it needs to be well recognized and valued.

To meet all the needs of people and local communities one needs both: the paid and voluntary work. Both areas must recognize the contribution and value each other's for the well-being of individuals in the community. Each part contributes in their fields and within their goals. Mutual respect is the basis for good cooperation.

People, who would like to participate as volunteers, may be targeted in different ways. The strategy, which every organization is using to attract new volunteers, essentially depends on the values of the organization. According to the values of the organization and level of their investment, recruitment activities can be divided into 3 major groups: waiting, spreading information, and active recruitment. Group of activities "Spreading information" includes the following methods: Wide oriented information, targeted information, and delegated recruitment. Active recruitment includes methods of recruitments in concentric circles and recruitment within own stakeholders. Training of volunteers has very different objectives. The first and most obvious aim is to prepare the volunteer to volunteer, which means that we give certain knowledge and skills to future volunteers. The goal is to have volunteers, which will work in the best way for voluntary organizations and its users and other stakeholders. The second goal is to get to know each other between volunteer and voluntary organization. That is important for the next phase, orientation of volunteer and selection. Training is also the screening process. Training, comparing to questionnaires, interviews, provides an insight into how an individual reacts in certain social situations. Training is also a time postponing the first contact with the user. This means that during training sessions or before the end of screening automatically exclude individuals whose motivation is inadequate or insufficient. Training is also a method to motivate volunteers. Organizing of trainings for volunteers gives volunteers message that they are welcome and that voluntary organization is serious and responsible. Volunteers also expect to enlarge their social network. With training we often reach that too. Attendance at a special training inside or outside volunteer's own organization is a practical reward following volunteer motivation.

The aim of project "City Volunteers", which began in 2011 and will end in March 2013, is cross-border cooperation between Slovenia and Croatia in the field of volunteering. The project also brought the possibility of implementing new methods of trainings and communication of volunteering. In the project, in which the lead partner organization is Municipality of Maribor, the Slovenian Philanthropy developed new forms of volunteering in cooperation with other project partners and voluntary organizations. We have been developing the model of volunteering at big cultural events and the model of volunteering of retired teachers in schools. The main lessons learned from it are:

- Volunteering opportunities needs to be promoted as much concrete as possible.
- Volunteering needs to be integrated into the whole organization and needs financial support.
- Taking trainings of volunteers seriously leads to responsible behavior of volunteers and voluntary organizations.

Keywords: training of volunteers, promotion of volunteering, recruitment of volunteers, project City Volunteers

1. Pomen prostovoljstva v lokalni skupnosti

Prostovoljstvo je družbeno koristna brezplačna aktivnost posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe. Prostovoljstvo deluje na različnih področjih - socialnem, športnem, rekreativnem, izobraževalnem, zdravstvenem, kulturnem, okoljskem, turističnem, v kriznih situacijah (na primer gasilske organizacije, reševalci) in na mnogih drugih področjih. Opravljajo ga ženske in moški, mladi ljudje in otroci, ljudje srednjih let in starejše osebe, vanj se lahko vključujejo vsi ljudje ob upoštevanju svojih zmogljivosti, saj zanj ni načelnih omejitev.

Prostovoljsko delo ima velik pomen za razvoj in za prihodnost. Prispeva k razvijanju obstoječih sistemov, k razvijanju vrednot solidarnosti, k socialnemu in drugemu napredku družbe, zato ga je potrebno negovati in ustrezno vrednotiti.

Za pokrivanje potreb ljudi in lokalnih skupnosti je potrebno plačano in prostovoljsko delo. Obe področji morata prepoznavati prispevek in vrednost druga druge za dobrobit v skupnosti. Prostovoljci in plačano osebje prispevajo vsak iz svoje pozicije in v okviru svojih možnosti blagostanju družbe. Vzajemno spoštovanje je osnova za dobro sodelovanje.

Državljeni, ki delajo kot prostovoljci, ne smejo biti izkoriščani, vrednost njihovega dela morata prepoznati na vseh ravneh organizator in javnost, kot tudi državne in lokalne oblasti. Prostovoljsko delo pa terja predanost. Prostovoljci se morajo držati dogovorov in morajo sodelovati z osebjem društva ali institucije, v kateri delujejo.

2. Kako povabiti nove prostovoljce?

Ljudje, ki bi želeli sodelovati kot prostovoljci, se lahko pridružijo na različne načine. Strategija, ki jo posamezna organizacija uporabi za pridobivanje novih prostovoljcev, je predvsem odvisna od vrednot organizacije. Glede na vrednote organizacije in na njen aktivni vložek strategije zbiranja lahko razdelimo v 3 večje skupine: čakanje, informiranje in aktivno zbiranje.

Znotraj informiranja najdemo naslednje metode: široko usmerjeno informiranje, ciljno usmerjeno informiranje in delegirano zbiranje. Znotraj aktivnega zbiranja najdemo metodi zbiranja v koncentričnih krogih in zbiranja znotraj lastnih deležnikov.

Če organizacija zastopa vrednoto, da se morajo ljudje sami odločiti za prostovoljsko delo in da se na to odločitev ne sme vplivati, saj to ni več »pravo prostovoljstvo«, bo organizacija uporabljala strategijo čakanja. Čakanje je na prvi pogled najcenejša in najmanj učinkovita metoda zbiranja prostovoljcev, vendar lahko organizacijam, ki so prepoznavne in visoko cenjene ali atraktivne povsem zadovoljuje potrebe po novih prostovoljcih.

Organizacije, ki zastopajo vrednoto, da bi se ljudje odločili za prostovoljsko delo, če bi o njegovih prednostih in slabostih vedeli več, uporabljajo strategije informiranja potencialnih prostovoljcev po različnih komunikacijskih kanalih. Organizacija vlaga v zbiranje več energije kot v primeru čakanja, še vedno pa predvsem upa, da se bo kdo želel priključiti njenim aktivnostim.

Kadar iščemo prostovoljce za aktivnosti, ki ne zahtevajo specifičnih znanj/lastnosti/veščin in bi jih lahko opravljalo veliko število oseb, ki imajo čas in voljo, uporabimo široko usmerjeno zbiranje prostovoljcev. Zbiranje je tako usmerjeno na vse starostne skupine, strokovne profile, ljudi z različnimi izkušnjami... Za tovrstno zbiranje uporabimo komunikacijske kanale, ki dosegajo širšo javnost.

Včasih, kadar pripravljamo akcijo, pri kateri bomo potrebovali večje število prostovoljcev za enkratni dogodek, ni potrebno, da prostovoljce zbiramo sami. Takrat lahko poleg lastnega širokega zbiranja uporabimo delegirano zbiranje – zbiranje ob pomoči drugih organizacij.

Neredko se zgodi, da za določena dela iščemo prostovoljce, ki morajo imeti točno določeno znanje ali veščine, da bodo lahko opravljali nalogo. Takrat zbiranje usmerimo na specifične ciljne skupine, kot so strokovnjaki z določenega področja, študenti določene smeri, upokojeni in aktivni delavci določenih institucij, prebivalci določenih regij ...

Kadar organizacija jasno definira svoje potrebe in kaj želi od posameznega prostovoljca oziroma prostovoljke, lahko začne z aktivnim zbiranjem med identificiranimi osebami s specifičnimi lastnostmi, znotraj kroga lastnih deležnikov ali širše.

Zbiranje prostovoljcev iz lastnega članstva, uporabnikov ali drugih deležnikov je metoda, ki lahko z relativno malo vložka nudi velik učinek v številu prostovoljcev. Ker imajo potencialni prostovoljci že vzpostavljen odnos z organizacijo, so seznanjeni z njenimi vrednotami in načinom dela, je obdobje prilagajanja novi vlogi krajše in uspešnejše, prehod iz vloge uporabnika in člana organizacije v vlogo prostovoljca pa je lahko mehak in postopen.

Vsak posameznik je vpet v različne socialne mreže in prostovoljstvo je le ena izmed njih. Zato je eden izmed bolj učinkovitih načinov zbiranja novih prostovoljcev ta, da jih zbira deležniki organizacije, pa najsi gre za prostovoljce, člane ali druge osebe, ki so v dobrih odnosih z nami. Vsakdo, ki je pripravljen, lahko sporočilo, da iščemo prostovoljce, »pošlje« po svoji socialni mreži. Sporočilo doseže določeno število ljudi, ker pa prihaja od virov znotraj socialne mreže, se ljudje nanj odzovejo drugače kot na sporočila, ki prihajajo po drugih kanalih.

3. Izobraževanja za prostovoljsko delo.

Izobraževanja odraslih za prostovoljsko delo se pojavljajo v formaliziranih in ne-formaliziranih pojavnih oblikah. Med formalizirane oblike uvrščam vsa tista izobraževanja odraslih, ki potekajo v organizirani obliki: usposabljanja, delavnice, tečaji, supervizije, seminarji, kongresi... Med ne-formalizirane oblike štejem medsebojno izmenjavo izkušenj med prostovoljci, samo-učenje, učenje z opazovanjem in priložnostno učenje oziroma učenje skozi prostovoljsko delo.

Vsaka organizacija je razvila specifični način priprave prostovoljcev na delo, odvisno od narave in zahtevnosti dela, ravni zavedanja o skrbi za prostovoljce, želje organizacije po usklajenem delovanju.

Prvi in najvidnejši namen ter cilj je priprava prostovoljca na prostovoljsko delo, kar pomeni, da prostovoljcu podamo določena znanja in veščine. Ta namen posredno sledi želji organizacije, da prostovoljec čim bolj deluje v dobro uporabnika.

Drugi pomen izobraževanja je spoznavanje obeh strani, ki je pomembno zaradi usmerjanja celotnega prostovoljskega programa in pomaga pri odločanju o sklenitvi sodelovanja z izbrano organizacijo ali ne.

Izobraževanje je tudi selekcijski proces. Izobraževanje predstavlja čas odmika prvega stika z uporabnikom. To pomeni, da že med ali pred izobraževanjem iz procesa rekrutacije izloči posameznike, katerih motivacija je neustrezna ali nezadostna.

Izobraževanje je tudi motivacijska metoda prostovoljca, saj ob tem sprejema sporočilo, da njegovo željo po participaciji prostovoljska organizacija jemlje resno in odgovorno. Ravno tako se zaradi zelo pogostega načina uporabe skupinskih metod izobraževanja krepi motivacija pri prostovoljcih, ki si preko teh aktivnosti želijo povečati svojo socialno mrežo.

Ker se veliko število prostovoljcev odloči za opravljanje prostovoljnega dela zaradi pridobivanja novih znanj in izkušenj, je za ohranjanje motivacije pomembno organizirati izobraževanja tudi v času, ko je posameznik že vključen v delo.

Izobraževanje lahko služi tudi kot nagrajevanje prostovoljcev. Udeležba na nekem posebnem izobraževalnem dogodku ali napotitev na izobraževanje v drugo organizacijo je lahko praktična nagrada, ki sledi prostovoljčevi motivaciji in dosegata vsestransko koristnost. Sašo Kronegger (2010) opisuje, da »izobraževanje predstavlja razvoj

mentalnega zemljevida posameznega sodelavca«. Glede na vrsto izobraževanja in metode pa lahko izobraževanje ponudi tudi prostor za izdelavo individualnega načrta dela s prostovoljcem. Načrt zapiše cilje tako prostovoljcu kot njegovemu mentorju in postavi temelje nekega skupnega dogovora.

4. Projekt City volunteers in njegova vloga

Projekt City volunteers (www.city-volunteers.si) je namenjen prebivalcem slovensko-hrvaške obmejne regije, manjšinam, de-privilegiranim skupinam (socialno šibki, ljudje s posebnimi potrebami...), lokalnim in nacionalnim odločevalcem v mestih, ki sodelujejo v projektu, organizacijam, ki izvajajo in promovirajo prostovoljsko delo, ter drugim. Partnerji v projektu so: Mestna občina Maribor (Služba za razvojne projekte in investicije – projektna pisarna, vodilni partner), Mestna občina Varaždin, Univerza v Mariboru, Zavod Antona Martina Slomška, Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva, Zavod za zaščito in napredek človekovega okolja "Franjo Koščec", Hrvaška, Avtonomni center – ACT, Hrvaška. Pridruženi akterji pa so: MKC Maribor, Mestna občina Ptuj, Slovenj Gradec, Velenje.

Cilji projekta, ki so bili vodilo vsem partnerjem so bili: omogočiti dostopnejše in bolj povezane oblike prostovoljstva; zagotoviti večjo podporo pri izvajanju prostovoljnega dela; povečati izobraženost prostovoljcev; izboljšati zakonodajo na nacionalnem nivoju na področju prostovoljstva; promocija prostovoljstva; krepitev ozaveščenosti o koristih in pomenu prostovoljstva; ustvariti mrežo prostovoljskih organizacij v slovensko-hrvaški obmejni regiji in ustvariti dolgoročno trdno strukturo prostovoljnega gibanja.

Zaposleni na Slovenski filantropiji smo v zadnjem letu veliko časa preživel v Mariboru. Prostovoljstvu v mestu se razvija in deluje, kar pa prinaša pred prostovoljce in organizacije nove izzive. Da bomo lahko od blizu odgovarjali na nastajajoče potrebe na terenu, smo združili moči in v sredo, 14. 11. 2012, odprli Prostovoljsko pisarno Slovenske filantropije v Mariboru.

Za vzpostavitev prostovoljske pisarne smo združili moči Slovenska filantropija, Mladinski kulturni center Maribor in Mestna občina Maribor, ki je glavni partner projekta City volunteers.

Prostovoljska pisarna deluje v prostorih Mladinskega kulturnega centra Maribor, v Kulturnem Inkubatorju, na Koroški cesti 18. Prostovoljska pisarna deluje vsako sredo od 8. do 16. ure in je namenjena razvoju prostovoljstva na območju podravske regije.

Sodelovali smo tudi pri razvoju novih oblik prostovoljstva, in sicer pri razvijanju sodelovanja prostovoljcev na velikih kulturnih dogodkih in prostovoljstvu upokojenih pedagoških delavcev.

Tako je bil izoblikovan podprojekt »S prostovoljci na EPK 2012«, v katerem so posamezniki pridobili možnost okrepiti ali pridobiti delovne in učne izkušnje v konkretnih delovnih situacijah organizacije Evropske prestolnice kulture Maribor 2012.

Projekt predstavlja enega izmed instrumentov, ki so doprinesli k trajnostnim učinkom EPK 2012 (npr. usposobljeni prostovoljci bodo pridobljeno znanje in izkušnje v okviru EPK 2012 lahko uporabili tudi po letu 2012, ...).

Spodbujanje prostovoljstva upokojenih pedagoških delavcev je nova oblika prostovoljstva, ki bo v sistemu vzgoje in izobraževanja pokrivala specifične potrebe tistih otrok, ki iz katerega koli razloga težko napredujejo ali pa imajo posebne življenjske ali zdravstvene okoliščine, zaradi katerih imajo težave v šoli. Tistim, ki se spopadajo z različnimi težavami v razvoju, bodo upokojeni pedagoški delavci – prostovoljci nudili osebno podporo, spodbudo in dodatno motivacijo za napore, potrebne za doseganje uspeha. S tem bodo spodbujali zdrav osebni razvoj tistih otrok, ki se v znanju in dosežkih ne morejo kosati z zelo uspešnimi vrstniki. Lahko gre tudi za otroke, ki so se v Slovenijo priselili iz drugih držav in še ne obvladajo slovenskega jezika ali pa ga obvladajo na preskromni ravni, da bi lahko uspešno izpolnjevali šolske obveznosti. Prostovoljci pa bodo s tem sodelovanjem pridobili občutek koristnosti, povezanosti s šolo, svojemu strokovnemu znanju bodo dodali humano komponento, poleg tega bodo imeli tudi stalen stik med sabo, s koordinatorji na svojih šolah in s prostovoljsko pisarno v Mariboru, kjer se bodo tudi sestajali na mentorskih srečanjih.

5. Spoznanja o procesu organiziranja prostovoljstva tekom dela na projektu

V teku projekta smo tako tisti, ki smo aktivno delali na projektu kot drugi, pridobili marsikaj. Sodelovanje s tujino vedno znova pripelje posameznika do samorefleksije in boljšega vpogleda v lastno situacijo. Na področje prostovoljstva smo v Sloveniji lahko zelo ponosni, vendar se lahko učimo tudi od hrvaških organizacij.

5.1 Prostovoljsko možnost predstavi konkretno

Veliko lepih besed posamezniku še ne pove, kje vse lahko opravlja prostovoljsko delo. Izkušnje iz pisarne ponovno potrjujejo, da posamezniki ne vedo, kje in kako se lahko vključijo kot prostovoljci. Srečujejo se z mnogimi lastnimi zadržki, npr. da tega dela ne morejo opravljati, ker nimajo univerzitetne izobrazbe z družboslovnega področja... Ravno tako so si npr. prostovoljci za sodelovanje v Evropski prestolnici kulture ustvarili svojo predstavo, kaj lahko počno prostovoljci. Zato so bile zelo pomembne uvodne predstavitve prostovoljstva, ki so prostovoljstvo predstavile konkretno in realno. Tako so se lahko izognili kasnejšim razočaranjem, katerim pa čisto ni bilo možno ubežati.

5.2 Prostovoljstvo v posamezni organizaciji ne sme biti postranska stvar in potrebuje tudi finančno podporo

Prostovoljec potrebuje mentorstvo, ki mu tako, kot je zapisano v Zakonu o prostovoljstvu, ponudi tehnično in moralno podporo za izvajanje prostovoljstva. Ravno tako je potrebno dovoljenje vodstva, da lahko takšno podporo izvajajo zaposleni v organizaciji. V podprojektu »S prostovoljci na EPK« se je izkazalo, da za dobro organiziran proces 70 prostovoljcev potrebujemo dve osebi za koordinacijo, ravno tako pa je nujno potrebno sprejemanje prostovoljcev pri vseh zaposlenih. Tako smo že pred pričetkom zbiranja prostovoljcev izvedli dvodnevno usposabljanje mentorjev prostovoljskega dela, ki so se seznanili s specifikami dela s prostovoljcem. Srečali smo se z različnimi bojaznimi zaposlenimi, ki so bile tudi upravičene in skupaj ustvarili protokole dela, ki so ustrezali vsem. Nekateri prostovoljci za opravljanje prostovoljskega dela, zaradi njihove slabše finančne situacije, potrebujejo povrnitev stroškov, ki jim zaradi prostovoljstva nastajajo. Organizacija si mora rezervirati finančna sredstva, še vedno pa ostaja ta tema stvar dogovora med organizacijo in posameznim prostovoljcem.

5.3 Resnost usposabljanja je sorazmerna z resnostjo prostovoljca in prostovoljske organizacije.

Ali organizacija organizira usposabljanje ali ne, kaže tudi na resnost dojemanja prostovoljstva v organizaciji. Organizacija usposabljanja potrebuje čas in kader, s tem so povezani tudi stroški. Če pa se navede, da je usposabljanje obvezno pred pričetkom opravljanja prostovoljstva, pa tudi poveča resnost prostovoljca. Nič več ni mogoče samo malo priti v organizacijo in se razgledati. Od posameznika zahteva odločitev, ali bo prostovoljsko delo opravljal v skladu s pravili ali ne. Ravno zato popuščanje pri tem pravilu ni modro in lahko močno podre skupinsko dinamiko. Spoznali smo, da je najprimernejše enodnevno uvodno usposabljanje, kateremu sledijo morebitna kasnejša usposabljanja.

6 Literatura

Etični kodeks organiziranega prostovoljstva. 2006. Slovenska filantropija. <http://www.prostovoljstvo.org/eticni-kodeks>.

Fištravec (2012): Fištravec, A.: Analiza stanja na področju prostovoljstva na področju Podravske in Osrednjeslovenske regije. Inštitut za razvoj družbene odgovornosti. Maribor.

Fištravec, Železnjak (2012): Fištravec A., Železnjak S., Kolar M., Jamšek P., Skupna strategija razvoja prostovoljstva na področju Varaždinske in Medžimurske regije ter Podravske in Osrednjeslovenske regije. Inštitut za razvoj družbene odgovornosti. Maribor.

Kronegger, S. (2010). Izobraževanje prostovoljcev. V: ABC prostovoljstva. Ur. Blazinšek, A. in Gornik, J. Ljubljana: Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva, str. 49–55.

S.Š.Vrbica, A.Matoz Ravnik: Raziskava CIVICUS, Prostovoljstvo – Ali prostovoljstvo prispeva k družbeni blaginji, PIC. 2009;

Zakon o prostovoljstvu. 2011. Uradni list RS, 18. februar, št. 10 str 889–997.

<http://www.maribor2012.eu/program/priloznost-za-vse/prostovoljci/>

www.prostovoljstvo.org

www.city-volunteers.si