

Managementul voluntarilor din rândul tinerilor vulnerabili

Ghidul participanților



Managementul voluntarilor din rândul tinerilor vulnerabili – Ghidul participanților

Autori:

Alzbeta Brozmanova Gregorova

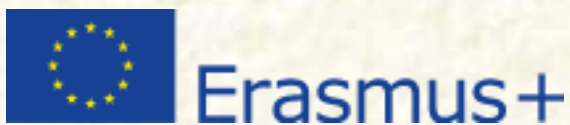
Ioana Maria Bere

Nicoleta Olga Chiș Racolța

Alzbeta Frimmerova

Jelena Kamenko

Nikoleta Poljak



Conținutul acestui material reflectă perspectiva autorilor. Suportul Comisiei Europene pentru realizarea acestuia nu reprezintă o aprobare a perspectivelor reflectate. Comisia Europeană nu este responsabilă de informația transmisă de autori prin intermediul publicației.

CUPRINS

Introducere.....	4
Voluntariat, managementul voluntarilor și identificarea grupurilor vulnerabile.....	6
Descriere, viață cotidiană, prejudecăți, mituri și comunicare eficientă cu grupurile-țintă.....	8
- Tineri șomeri.....	8
- Tineri cu dificultăți psihologice.....	19
- Tineri cu dizabilități.....	29
Surse de conflict și dificultăți.....	49
Cât de pregătite sunt organizațiile pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili.....	50
Managementul voluntarilor tineri vulnerabili în organizația dumneavoastră.....	51
Temă pentru acasă.....	53
Informații privind proiectul Competent în voluntariat, competent în viață (CIVCIL).....	54

Introducere

Mulți tineri din Europa fac parte din grupuri vulnerabile și au mai puține opțiuni de implicare activă în comunitatea sau societatea în care trăiesc. Acești tineri cu oportunități limitate pot suferi din multe motive: pot fi dezavantajați fizic, mental, social sau geografic, sunt adesea șomeri, excluși din viața socială, iar șansele lor de a intra pe piața muncii sunt reduse sau inexistente. Ei se pot simți inutili, având doar perspective limitate în viață, pot suferi de stimă de sine scăzută, și au potențial neexploatat pentru auto-dezvoltare.

Pe de altă parte, există organizații de voluntari care se confruntă cu managementul și păstrarea voluntarilor, fără a-și da seama că există grupuri de tineri care se pot implica și contribui în comunitate. Există temeri din partea tinerilor vulnerabili față de voluntariat, cât și prejudecăți, obstacole legate de mediu și de management, chiar și inconștiente, din partea organizațiilor de voluntari, cu privire la coordonarea voluntarilor vulnerabili.

Acest training vă va oferi expertiză în managementul voluntarilor tineri cu posibilități limitate, și va identifica riscurile, provocările și pregătirea organizațiilor pentru implicarea acestora.

Care sunt așteptările dvs. de la acest training?

Obiectivele trainingului

După acest training, veți putea să:

- Identificați grupurile de tineri vulnerabili din comunitate
- Identificați prejudecățile și miturile cu privire la respectivele grupuri țintă
- Descrieți grupurile țintă: provocările, problemele și viața cotidiană ale tinerilor șomeri, tinerilor cu handicap fizic, și tinerilor cu dificultăți psihologice
- Identificați regulile și principiile comunicării eficiente cu grupurile țintă
- Identificați posibilele surse de conflict și dificultățile în lucrul cu voluntarii din grupuri vulnerabile
- Descrieți posibilitățile de prevenire și soluționare a conflictelor cu grupurile țintă
- Identificați punctele forte și oportunitățile organizației pentru managementul voluntarilor tineri cu posibilități limitate
- Identificați beneficiile organizației din implicarea tinerilor din grupuri vulnerabile
- Identificați nivelul de pregătire al organizației pentru lucrul cu tinerii voluntari din grupurile țintă identificate
- Identificați particularitățile managementului voluntarilor din grupurile țintă
- Identificați pozițiile de voluntariat potrivite pentru grupurile țintă
- Creați un plan de acțiune pentru implicarea grupurilor de tineri vulnerabile în voluntariat

Voluntariat, managementul voluntarilor și identificarea grupurilor vulnerabile

Să începem cu definirea și etapele managementului voluntarilor

Ce este VOLUNTARIATUL?

Care sunt etapele managementului voluntarilor?

Planificarea și pregătirea organizației

Recrutarea voluntarilor

Selectarea voluntarilor

Orientarea și trainingul

Supervizarea voluntarilor

Motivarea voluntarilor

Recunoașterea meritelor voluntarilor

Monitorizarea activității voluntarilor

Evaluarea voluntarilor și a programului de voluntariat

Ce grupuri vulnerabile de tineri se regăsesc în comunitatea în care locuiesc/lucrez?

Ce știi despre ei?

Exercițiu: Strada (in)egalității

Cine am fost?/ Care a fost rolul meu?

De ce mă aflu în această poziție?

Cum m-am simțit după acest exercițiu?

Cum m-am simțit în grup?

Descriere, viață cotidiană, prejudecăți, mituri și comunicare eficientă cu grupurile țintă

TINERI ȘOMERI

Autor: Alžbeta Brozmanová Gregorová

1. Descrierea grupului țintă

Tinerii șomeri sunt un grup țintă foarte eterogen, caracteristica lor comună fiind că nu au un loc de muncă plătit. Un loc de muncă reprezintă o sursă de venit și un standard de viață, însă și o poziție în societate, independență, un spațiu pentru împlinire, experiență, dezvoltarea aptitudinilor și abilităților, dar și pentru crearea noilor relații și contacte sociale. Dacă situația aceasta se prelungește, amenință toate funcțiile descrise mai sus și provoacă diverse probleme care se manifestă în zona economică, socială și psihologică (a sănătății mentale și fizice).

Oamenii percep individual diferit situația lipsei unui loc de muncă. Pentru unele persoane, pierderea stabilității poate duce la o criză familială, iar în alte cazuri, poate provoca probleme mentale. Următoarele probleme cauzate de lipsa unui loc de muncă, sunt identificate drept cele mai frecvente:

- pierderea venitului regulat și scăderea standardului de viață
- pierderea rutinei de lucru și a calificării
- pierderea situației sociale
- pierderea siguranței sociale
- izolarea socială
- trecerea la un mod de viață parazită
- scăderea dezirabilității pe piața muncii
- lipsa stimei de sine și a încrederii
- problemele psihologice/mentale (depresie, teamă, anxietate)
- problemele de sănătate fizică
- problemele de familie, etc.

Lipsa unui loc de muncă pentru tineri și șomajul pe termen lung au efecte negative. Un tânăr șomer nu are șansa de a pătrunde în lumea adulților, nu își poate folosi calificarea și dezvoltă abilitățile, nu are oportunitatea să-și dezvolte o rutină de lucru și să capete experiență cu integrarea muncii în viața sa. Șomajul îi face adaptarea la muncă mai dificilă, iar șansele sale de angajare scad. Există câteva consecințe ale șomajului pe termen lung, cum ar fi extinderea situației, dependența socială permanentă de ajutorul de șomaj și de alte tipuri de asistență.

2. Viața cotidiană a grupului țintă

Viața cotidiană a persoanelor șomere este influențată, în mare parte, de faza în care se află, dar și de alți factori, cum ar fi vârsta, nevoia de a întemeia o familie, strategia de soluționare a situației, etc.

Evoluția situației și influența sa asupra sănătății mentale a unei persoane este un proces inevitabil. Conform Modelului Harrison (în Kuchař, Vaska, 2014), este posibilă diferențierea între următoarele faze ale șomajului (vezi imaginea):

1. Faza de șoc (prima săptămână): prima reacție a unei persoane; persoana șomeră refuză faptul că și-a pierdut locul de muncă, experimentând teama de viitor și dezechilibrul mental.

2. Faza optimistă (trei luni): persoana șomeră se mobilizează, este activă, trăiește într-o continuă căutare a unui nou loc de muncă și crede în viitor.

3. Faza pesimistă (șase luni): persoana șomeră este demotivată de eșecurile repetate în găsirea unui loc de muncă. Își pierde motivarea. Se înregistrează o scădere a activității care ar putea duce la găsirea unui loc de muncă. Această fază se caracterizează prin pierderea stimei de sine și a încrederii, iar sentimentele negative (care pot rezulta, uneori, în tendințe suicidale) preiau controlul.

4. Faza fatalistă: într-un mod subiectiv, persoana șomeră începe să se simtă mai bine, se obișnuiește cu situația, însă își pierde orice interes în căutarea unui loc de muncă. Apatia față de societate crește. Capacitatea sa intelectuală scade, își acceptă rolul de

șomer, iar, în cel mai rău caz, scăderea moralului și dezintegrarea personalității pot apărea.

Nu este posibilă omogenizarea tuturor fazelor și perioadelor de mai sus pentru toate persoanele care-și pierd locul de muncă, însă, dacă lucreți cu voluntari șomeri, strategia adecvată este de a le identifica și de a susține voluntarii șomeri pentru a preveni instalarea ultimei faze.

Viața cotidiană a șomerilor este deseori marcată de dezorganizare. Un loc de muncă sau de studiu este afectat de activitățile noastre cotidiene. Rutina zilnică este distrusă dacă o persoană își pierde locul de muncă, iar, în cazul absolvenților, nici măcar nu își găsește unul. Necesitatea unei activități nu este satisfăcută în cazul acestor persoane, iar consecința este deseori apatia. Le lipsește și stimularea, auto-împlinirea, și oportunitățile de învățare și dezvoltare.

3. Prejudecăți/Mituri cu privire la șomeri

Prejudecățile și stereotipurile în relația cu persoanele șomere sunt legate de rolul lor social. Conform afirmațiilor lui Kuchař și Vaska (2014), persoanele șomere sunt deseori percepute de altele ca fiind responsabile de situația lor, iar unii le consideră cetățeni de mâna a doua. Sunt văzute adesea ca persoane care pierd vremea, persoane „ratate” care au nevoie de asistență din partea altora. Lipsa unui loc de muncă este văzută mai degrabă ca eșecul unui individ, decât al societății. Persoanele fără loc de muncă care nu își îndeplinesc îndatoririle către autorități sunt deseori acuzate de lipsă de cooperare, abordare pasivă și resemnare.

Cele mai frecvente stereotipuri cu privire la șomerii sunt:

- că aceștia sunt răspunzători pentru situația lor
- că poziția unui șomer este benevolă; există suficiente oportunități de muncă, iar dacă ei doresc, își pot găsi un loc de muncă
- că aceștia sunt mulțumiți de situația lor
- că au o relație dificilă cu găsirea unui loc de muncă
- că nu sunt de încredere, loiali, și că nu au perspective

În cazul tinerilor șomerii, există și alte atitudini negative față de ei: oamenii cred, deseori, că pot conta pe părinții/famiiliile lor, nu doresc să lucreze, și se mulțumesc cu situația lor.

4. Abordări eficiente de comunicare cu grupul țintă

Nu există strategii aparte de comunicare sau tehnici cu șomerii. Este mai important să ne gândim la propriile stereotipuri și prejudecăți privind acest grup de indivizi și să respectăm caracteristicile antemenționate privind experiența și consecințele lipsei unui loc de muncă pentru orice persoană. Lipsa încrederii în sine și stimei de sine este adesea rezultatul unei asemenea situații, și de aceea încurajările, motivarea pozitivă și feedback-ul constructiv sau aprecierea ar trebui să fie elementele esențiale ale cooperării și comunicării eficiente.

5. Particularitățile managementului voluntarilor din grupul țintă

Lucrul cu un voluntar șomer este, din punctul de vedere al managementului voluntarilor, similar cu lucrul cu orice alt tip de voluntar.

Înainte de a începe lucrul cu voluntari șomeri, însă, trebuie să punem câteva întrebări esențiale, pentru a afla care le sunt caracteristicile:

- Care este nivelul de motivare al voluntarilor șomeri? Poate fi mai scăzut sau mai ridicat decât al altor voluntari care au un loc de muncă sau studiază?
- Au șomerii mai mult sau mai puțin timp pe care-l pot petrece făcând voluntariat decât persoanele angajate sau studenții?
- Sunt așteptările unui voluntar șomer diferite de cele ale unei persoane angajate sau ale unui student?
- Care este rutina actuală de lucru a voluntarului șomer, și cum îi va afecta aceasta munca? (Această întrebare poate fi legată, deși nu neapărat, de lungimea perioadei de șomaj a voluntarului.)
- Există diferență între ce încearcă să obțină, prin voluntariat, un șomer și un angajat/student? Pot aceste scopuri să fie diferite, iar dacă da, în ce sens?

Deși poate părea că un voluntar șomer ar fi mai motivat, ar avea mai mult timp liber, așteptări similare, și o rutină de lucru pierdută, nu este neapărat și adevărat. Nu există o definiție universală și/sau un set de atribute tipice pentru toți voluntarii șomeri. Un coordonator care va lucra cu voluntari șomeri într-un centru sau o organizație de voluntari nu trebuie să uite că există diferențe individuale și capacități unice ale fiecărui voluntar. Ea/el ar trebui să aleagă o formă de comunicare și cooperare cu fiecare care să le respecte personalitatea și individualitatea.

a) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată),

Diverse oportunități de voluntariat pot fi potrivite pentru persoanele fără loc de muncă. Avantajele implicării acestui grup în voluntariat sunt că ei pot petrece multă vreme făcând aceste activități și pot lucra și diminețile. Activitățile care presupun contactul cu alte persoane pot fi mai potrivite pentru voluntarii șomeri decât sarcinile efectuate individual, pentru că, după pierderea unui loc de muncă, oamenii se confruntă adesea cu lipsa contactelor sociale, și, în unele cazuri, chiar cu izolarea socială. Totodată, este necesar ca organizația de voluntari să fie pregătită să existe o mare probabilitate ca voluntarul să nu se mai prezinte dacă găsește un loc de muncă.

b) un mediu adecvat, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestor grupuri țintă

Dacă organizația dvs. ia decizia de a lucra cu voluntari șomeri, este important să știți care vă sunt obiectivele și motivele pentru care doriți să folosiți această oportunitate.

Unul dintre motivele fundamentale este oferirea de oportunități de voluntariat tuturor. Un alt motiv este ajutarea șomerilor să își păstreze, dezvolte sau reia rutina de lucru, și să le arate că societatea se poate folosi de aptitudinile lor.

Voluntariatul este benefic pentru toate părțile implicate. Un voluntar șomer poate demonstra, extinde și utiliza potențialul și abilitățile sale pentru indivizi și organizații care au nevoie de ajutor.

Grupul de șomeri poate fi foarte divers. Puteți avea un voluntar care poate fi gestionat cu ușurință, însă, în același grup, puteți avea un altul care se confruntă cu numeroase probleme. Vă recomandăm să vă evaluați capacitatea internă, dacă vă gândiți să începeți să lucrați cu acest grup țintă.

c) recrutarea (unde să căutați grupul țintă), pe cine să implicați, ce parteneri

AJOFM este una dintre instituțiile recomandate pentru dobândirea contactelor relevante ale voluntarilor șomeri. Pentru a putea atinge un țel - implicarea persoanelor fără loc de muncă în calitate de grup țintă în voluntariat, este necesar ca organizațiile/centrele de voluntariat să se angajeze într-o cooperare strânsă cu agenția de ocupare a forțelor de muncă sau cu o organizație similară, care oferă consultanță pentru șomeri în zona lor de rezidență. Este esențial ca angajații agențiilor de ocupare a forțelor de muncă și altor organizații similare să identifice potențialii voluntari și să îi pună în legătură cu organizația/centrul de voluntariat. Angajații agențiilor ar trebui să accentueze beneficiile voluntariatului și impactul pe care-l poate avea asupra șanselor sporite ale șomerilor de a-și îmbunătăți poziția pe piața muncii. Ar fi ideal dacă acești angajați, în timpul consultațiilor acordate candidaților, le-ar oferi voluntariatul ca alternativă care, deși neplătită, poate ajuta o persoană fără loc de muncă pe termen lung să dobândească aptitudini și experiență. În cazul în care este identificat un candidat pentru voluntariat, îl pot conecta cu un centru sau o organizație de voluntariat, sau îi pot oferi un fluturaș/handout și îi pot explica următorii pași.

d) susținere și recunoaștere

Voluntarii șomeri au propriile țeluri când devin voluntari într-o organizație. Doresc să ajute, dar doresc și să capete noi abilități și cunoștințe, să învețe cum să comunice mai bine cu oameni noi, să fie capabili să-și exprime clar opiniile, sau doar să fie de folos. Voluntariatul îi poate ajuta să își propună țeluri pe termen scurt și lung, care le oferă ceva la care să spere, o atitudine pozitivă, și o șansă să-și vadă rezultatele muncii.

Experiența pozitivă suplimentară pe care un voluntar o poate câștiga și răspândi mai departe în mediul său este atinsă dacă acesta are o relație bună cu noua echipă și primește susținere de la managementul organizației. Voluntariind, poate să-și creeze contacte noi, care pot ajuta la găsirea unui loc de muncă stabil. În unele cazuri, organizațiile permit voluntarilor (nu doar celor șomeri) să urmeze cursuri de recalificare și să devină angajați cu jumătate de normă, sau chiar cu normă întreagă.

Un voluntar șomer caută adesea ceva nou și este mai dornic să încerce lucruri pe care nu le-ar îndrăzni ca angajat legat printr-un contract. Voluntariatul reprezintă, pentru el/ea, o ocazie unică de a „gusta” ceva ce nu a mai încercat, și să decidă dacă dorește sau nu să se concentreze în domeniu pe viitor.

Voluntarii șomeri pot dispune de cunoștințe vaste sau de experiență într-un domeniu de la locurile de muncă anterioare sau din educație, pe care organizația le poate folosi. Este, așadar, excelent, dacă organizația îi cere părerea unui voluntar. Astfel, voluntarul primește mai mult decât doar satisfacție.

Un bonus suplimentar îl reprezintă ceea ce organizația poate primi de la voluntari, feedback valoros și participare. Feedback-ul de la voluntarii șomeri poate furniza răspunsuri la întrebările la care angajații organizației găsesc dificil răspunsul, fiindcă le poate periclita poziția în cadrul organizației.

Cooperarea fructuoasă între un voluntar șomer și o organizație contribuie nu doar la o publicitate sporită și un PR pozitiv, dar și la susținerea conceptului de voluntariat pentru șomeri, la eliminarea stereotipurilor privind persoanele fără loc de muncă, și, în sfârșit, la noi oportunități de cooperare.

Bariere în implicarea șomerilor în voluntariat

Există anumite bariere care creează obstacole în calea angajării persoanelor fără loc de muncă în voluntariat. Acestea includ, de exemplu:

- altă motivație a voluntarului pentru voluntariat,
- necesitatea unei selecții mai precise și mai detaliate a candidaților, care solicită mai mult timp și efort din partea coordonatorului,
- o pregătire/training mai elaborat, destinat voluntarilor,
- un risc mai mare pentru coordonatorul de voluntari de a se implica mai direct în managementul voluntarilor șomeri,
- o necesitate sporită de auto-reflecție a aptitudinilor și competențelor dobândite, cu focus pe dezvoltare personală,
- diferențe de interpretare a voluntariatului în contextul reglementărilor legale individuale.

În ciuda tuturor beneficiilor, trebuie să subliniem că, deși cineva poate crește, învăța și dobândi noi experiențe prin voluntariat, nu este o rețetă 100% de succes pentru găsirea unui loc de muncă. Vedem voluntariatul mai degrabă ca pe o unealtă de a spori posibilitatea angajării. Nici cel mai bun coordonator de voluntari nu poate garanta oricărei persoane fără loc de muncă găsirea unui job, ca urmare a experienței de voluntariat. Am dori să vă solicităm, dacă decideți să implicați voluntari șomeri în organizația dvs., să le comunicați acest aspect foarte clar.

Referințe:

- Brozmanová Gregorová, A., Matejzelová, J., Mračková, A., Vlašičová, J. 2013. Încercați și altfel: Metodologie pentru lucrul cu voluntarii șomeri pentru centrele de voluntariat și organizațiile cu voluntari. Banská Bystrica: Universitatea Matej Bel din Banska Bystrica și Platforma Centrelor și Organizațiilor de Voluntariat.
- Kuchař, P., Vaska, L. 2014. Regionálne aspekty nezamestnanosti v Českej republike a na Slovensku. Bratislava: IRIS. (Aspecte regionale privind șomajul în Republica Cehă și Slovacia)

TINERI CU DIFICULTĂȚI PSIHOLOGICE

Autori: Jelena Kamenko, Nikoleta Poljak

În prezent, tot mai mulți tineri au o tulburare de sănătate mentală diagnosticabilă. Acestea pot fi de la depresie la anxietate și tulburări de personalitate și comportament sau altele.

În următoarele pagini, descriem particularități ale lucrului cu tinerii care se confruntă cu unele dintre aceste probleme emoționale și de comportament. Le numim provocări psihologice, care se dezvoltă ca o reacție la condițiile de viață și la problemele întâmpinate în cursul maturizării, care pot fi depășite prin capacități proprii, prin intermediul sau și cu ajutorul susținerii sociale și psihologice specializate. Tinerii cu acest gen de probleme emoționale (depresie, anxietate, fobii, temeri, dar și încredere scăzută în sine, lipsa respectului de sine, probleme de integritate și identitate, etc.) au nevoie de atenția noastră specială și de susținerea noastră pentru a fi gestionați în mod adecvat.

Este importantă accentuarea faptului că nu luăm în considerare lucrul cu tinerii care au probleme psihiatrice, deoarece necesită o abordare diferită, care include cooperarea dintre instituțiile publice și medicale specializate și familii. În decursul lucrului cu tinerii cu dificultăți psihologice, rolul coordonatorului de voluntari nu este de a soluționa problemele acestora. Soluția acestor dificultăți este de competența experților în profesii de asistență, cum ar fi asistenții sociali, psihologii și psihiatrii.

1. Descrierea grupului țintă

Una din patru persoane este afectată de tulburări mentale sau neurologice pe parcursul vieții. În jur de 450 de milioane de persoane suferă, în prezent, de asemenea tulburări, ceea ce plasează tulburările mentale printre primele cauze de suferință și dizabilitate din lume. (OMS, Raportul privind sănătatea mondială, 2001 - Sănătatea mentală: o nouă abordare, o nouă speranță)

Conform unei revizii sistematice a datelor și statisticilor studiilor comunitare din statele Uniunii Europene (UE), Islanda, Norvegia și Elveția: 27% din populația adultă (definită aici ca fiind cuprinsă între 18 și 65 de ani) a experimentat cel puțin una dintr-o serie de tulburări mentale în ultimul an (probleme create de abuzul de substanțe, psihoze, depresie, anxietate și tulburări alimentare). Dacă anxietatea și toate formele de depresie sunt incluse, aproape 4 din 15 persoane sunt afectate. (OMS Europa, 2016)

Analiza psihologică a acestor probleme le consideră cauze ale proceselor neterminate de dezvoltare a identității personale și a integrității tinerilor. Rădăcinile diverselor probleme emoționale pot fi identificate în caracteristicile biologice și psihologice ale fiecăruia dintre noi, privind capacitatea noastră emoțională de a ne confrunța cu problemele de viață. În plus, factori importanți sunt și viața de familie (de ex. sărăcia, abuzul, neglijența, presiunea parentală, așteptările și regulile inconsistente, confuzia și tulburările de lungă durată, divorțul și alte probleme emoționale din familie, dependențele, etc.), și factorii școlari (inconsistența regulilor, așteptărilor și consecințelor în școală, mediul școlar, sensibilitatea culturală, spațiul bine și supraaglomerarea, etc.). (Furst, 1994)

Astăzi, depresia și anxietatea sunt cele mai întâlnite probleme psihologice din viața tinerilor. Toate emoțiile care sunt consecințe ale depresiei și anxietății sunt o reacție normală la momente dificile din viața personală. Toți oamenii le experimentează la un moment dat. Totuși, pentru unii, predispoziția spre depresie și anxietate emoțională poate ajunge în punctul în care le afectează viața cotidiană și le influențează negativ performanța la școală sau la locul de muncă. (Furst, 1994)

Depresia poate include mai mult iritare decât tristețe, dar și ostilitate. Tinerii care se confruntă cu depresia pot fi hipersensibili și se pot plânge de dureri de cap sau de stomac (conform HelpGuide.org). Pe lângă aceste semne și simptome generalizate, trăiesc și sentimente de inutilitate, singurătate sau neajutorare, probleme de concentrare, extenuare sau lipsă de interes, episoade frecvente de plâns, sau chiar gânduri de sinucidere și moarte.

Tulburările de anxietate pot include fobii, panică, anxietate socială, sindrom de stres post-traumatic (SSPT), sau tulburare obsesiv-compulsivă. Un procent estimat de 10 la sută din tineri suferă de oricare dintre aceste simptome (HelpGuide.org). Aceste versiuni de tulburări de anxietate pot fi foarte similare. Tulburarea obsesiv-compulsivă la adolescenți este de asemenea marcată de gânduri continue la aceeași imagine sau la același impuls. Evenimentele traumatizante din viața unui copil poate cauza SSPT, la fel ca și temeri extreme de oameni, locuri, sau lucruri pot semnala fobii. Tinerii cu anxietate pot părea retrași, nelalocul lor sau temători. Ei pot părea și foarte emotivi, iresponsabili sau lipsiți de constrângeri. Acești tineri se simt foarte nesiguri, au probleme cu contactul vizual, etc.

Tinerii care se confruntă cu confruntări psihologice au niveluri scăzute ale stimei de sine. Nu au încredere în competențele lor. Cea mai gravă este lipsa de încredere în sine. Au, de obicei, probleme cu acceptarea unor părți ale lor care nu le plac, sau le plac mai puțin.

Tinerii cu probleme psihologice sunt un grup foarte eterogen, fiindcă probleme psihologice individuale se pot manifesta diferit și pot influența calitatea vieții unei persoane în multe feluri. Viețile cotidiene ale unora dintre ei nu sunt diferite de stilurile de viață ale altor tineri, în timp ce, pentru alții, aceste probleme le pot limita viața personală, socială și profesională în mod serios.

2. Prejudecăți/Mituri despre grupul menționat

Există câteva prejudecăți despre acest grup. Etichetarea acestui grup cu termeni neplăcuți, precum „psihopat”, „lunatic”, „nebun”, etc., este una dintre cele mai comune situații. De asemenea, există referințe la aceste grupuri ca fiind „rele” sau „depravate”. Oamenii folosesc, de obicei, acești termeni pentru a stigmatiza pe alții, care suferă de tulburări mentale sau psihologice. Folosirea acestor termeni generici nu trivializează doar unicitatea problemelor psihologice, ci și valoarea fiecărei persoane care se confruntă cu o asemenea problemă.

Există de asemenea oameni care sunt foarte insensibili când vine vorba despre depresie, în special. Aceștia tind să considere că depresia este doar o scuză pentru a evita răspunderea și atitudinea matură. Una dintre prejudecățile subconștiente împotriva acestui grup este că nu funcționează la nivel optim. Din acest motiv, par să nu fie de încredere.

3. Abordări eficiente de comunicare cu grupul țintă

Rețineți că nu oricine va fi dispus să își dezvăluie problemele. Ar putea dura până să se simtă în siguranță în mediul vostru, și să-și împărtășească problemele. Dacă considerați că unii dintre voluntarii dvs. potențiali se confruntă cu provocări psihologice, în calitate de coordonator de voluntari, puteți întreba toți candidații în faza de recrutare:

- Există un aspect despre care considerați că ar trebui să știm ca organizație, pentru a ne asigura că aveți parte de cea mai bună experiență de voluntariat?
- Aveți necesități de asistență suplimentare despre care ar trebui să știm?

În general, comunicarea cu aceste persoane ar trebui să se bazeze pe abordarea individuală, fiindcă aptitudinile lor de comunicare pot diferi substanțial. Unii dintre ei ar putea avea dificultăți de concentrare și ar putea fi distrași de zgomotul de fundal, sau ar putea avea nevoie de mai mult timp să proceseze și să înțeleagă informațiile primite, sau s-ar putea abate de la subiect. Prin urmare, aveți răbdare, fiți concis(ă) și pregătiți-vă să ascultați cu atenție, concentrându-vă pe un subiect o dată și repetând lucrurile, dacă este necesar. Verificați întotdeauna ce simte sau crede persoana, nu încercați să ghiciți.

4. Particularitățile managementului voluntarilor din grupul țintă

Când vine vorba despre managementul voluntarilor tineri cu provocări psihologice, există anumite aspecte care trebuie luate în considerare. Aceste aspecte depind de specificul fiecărui individ și, în consecință, au anumite particularități când vine vorba despre plasarea voluntarilor în pozițiile corecte și despre oferirea de asistență pentru ei.

Deși mulți dintre ei pot funcționa în diverse condiții, ascunzând problemele cu care se confruntă, există situații neplăcute pentru ei, iar acestea trebuie evitate, pentru a crea o experiență de voluntariat optimă și un mediu optim pentru voluntariat.

Ar trebui să fiți sigur(ă) când implicați acest grup țintă în voluntariat că nu își vor face rău inconștient, beneficiarilor dvs., și colegilor/organizației. Nu îi puneți în situații care ar putea fi ușor de gestionat de voluntarii fără dificultăți psihologice, însă nu și de tineri care sunt afectați de acestea.

a) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată), Potrivirea pozițiilor de voluntariat cu voluntarii care se confruntă cu probleme psihologice este subiectivă, deoarece resursele, interesele și abilitățile persoanelor sunt diferite, la fel ca ale celorlalți voluntari. În acest sens, ei se pot implica în diverse tipuri de activități, însă, firește, aceasta va depinde de vulnerabilitatea personală.

Se va lua în considerare, mai ales, să nu dați sarcini voluntarilor care să-i facă să se simtă nesiguri, cum ar fi să interacționeze cu prea mulți oameni, sau să execute cerințe prea dificile.

Totuși, există unele provocări potențiale care ar putea determina rolurile adecvate:

- Pot avea zile mai bune și mai proaste, ceea ce poate însemna că nevoile lor se schimbă și că poate fi dificil să vă bazați pe ei.
- Pentru unele persoane cu probleme psihologice, poate fi o provocare să efectueze activități lungi și monotone.

O soluție poate fi împărțirea muncii în perioade mai scurte, cu pauze, și combinarea diverselor tipuri de activități.

- Începeți cu sarcini mai ușoare și construiți un ritm care se potrivește voluntarului, pentru a vă asigura că își îndeplinesc rolul cu succes.
- Dacă luați în considerare conectarea persoanelor cu probleme psihologice cu alți utilizatori vulnerabili ai serviciilor, gândiți-vă bine, fiindcă o asemenea sarcină poate necesita multă rezistență emoțională și verificarea cu fiecare voluntar în parte, pentru a vedea dacă sunt pregătiți de angajament.

b) un mediu adecvat, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestor grupuri țintă (dacă este necesar)

Când implicați voluntari din acest grup, este important ca personalul și ceilalți voluntari din organizație să fie conștienți că există persoane care se confruntă cu probleme psihologice. Altfel, vor fi percepuți ca diferiți, iar purtarea lor ar putea fi etichetată drept ciudată sau nelalocul său, ceea ce poate duce la comentarii negative și glume.

Asigurați-vă că le prezentați celorlalți problemele cu care se confruntă voluntarul, și faptul că adaptarea sa la noile condiții poate fi stresantă. Așadar, pregătiți-vă colegii să îi ofere suficient timp și spațiu voluntarului și amintiți-le să nu se comporte prea protector.

Educați personalul și pe ceilalți voluntari cu privire la acceptarea necesităților unui nou voluntar cu probleme psihologice. Dacă necesită timp și spațiu pentru a-și face conexiuni cu ceilalți

membri ai organizației, încercați să înțelegeți, fiindcă se confruntă cu un nivel scăzut de încredere și stimă de sine.

Poate reprezenta o provocare să creați un mediu sigur, în care să puteți discuta deschis despre vulnerabilitatea oamenilor cu probleme psihologice, deoarece pot exista situații în care voluntarul se simte incomod în compania altor persoane, sau este prea obosit, sau nu este într-o dispoziție de comunicare cu alții.

Totuși, asigurați-vă întotdeauna că voluntarii își înțeleg sarcinile, drepturile și responsabilitățile.

c) recrutarea (unde să căutați grupul țintă), pe cine să implicați, ce parteneri

Pentru a recruta voluntari din acest grup, poate fi util să purtați un dialog personal, în care puteți fi direct(ă) în comunicare, cu privire la oportunitățile lor individuale și la beneficiile voluntariatului în organizația dvs.

Cea mai directă cale de a recruta persoane cu probleme psihologice este să vă conectați cu persoane sau organizații, cluburi și instituții care lucrează direct cu acest grup țintă.

Există multe necesități diferite de luat în considerare, și este astfel important să aveți o abordare individuală față de fiecare voluntar și abilitățile și aptitudinile sale. Este crucial ca așteptările organizației și ale voluntarului să fie clare de la bun început, astfel încât potrivirea dintre nevoile organizației și interesele individuale să creeze cele mai bune condiții pentru experiențe pozitive și progres pentru ambele părți.

Aici găsiți câteva dintre ideile după care ar trebui să se orienteze coordonatorul de voluntari, în timpul interviurilor cu voluntarii din acest grup:

- Care este vulnerabilitatea individuală și care este provocarea?
- Cum ar dori persoana să rezolve aceste provocări?
- Cum poate face față organizația acestor provocări?
- Ce fel de relații sociale fac voluntarii să se simtă în largul lor, și care nu?
- Ce se așteaptă voluntarul să învețe, sau la ce dorește să devină mai bun?
- Ce metode sau stiluri de comunicare i se potrivesc voluntarului?
- Ce fel de probleme pot apărea în timpul activităților de voluntariat (de ex. oboseală, lipsă de interes, probleme de concentrare, etc.) și care sunt soluțiile?
- Cine este persoana de contact pentru voluntar, dacă apar probleme?

d) susținere și recunoaștere

Voluntariatul îi face pe acești tineri să interacționeze. Prin asemenea contacte, primesc feedback că se pricep la ceva, ceea ce-i ajută să-și construiască o imagine pozitivă despre ei. De asemenea, le dezvoltă identitatea, le oferă o direcție și un sens în viitoarele etape, și contribuie la creșterea lor personală și profesională. A face lucruri utile este vital pentru tinerii care se confruntă cu probleme psihologice. Din acest motiv, susținerea și recunoașterea sunt extrem de importante pentru acest grup, mai ales luându-le în considerare necesitățile.

La început, poate fi util dacă voluntarul este însoțit de o persoană cu care are o relație apropiată, bazată pe încredere. Acest tip de susținere ar putea ajuta la împiedicarea sentimentelor de nesiguranță.

Respectați-le decizia de a nu se prezenta pentru o activitate, sau de a lua o pauză. De obicei, ei se confruntă cu un nivel scăzut de energie, sau somnul lor este cu întreruperi, și angajamentul are de suferit. Asigurați-vă că discutați despre aceste situații la început și anunțați-i că va trebui să vă contacteze în avans dacă doresc să își anuleze tura.

Referințe și literatură de specialitate:

Fürst, M.: Psihologija, Školska knjiga, Zagreb, 1994.

Kamenko, J., Kovačević, M., Šehić Relić, L.: Volontiranje prilika za nove kompetencije – vodič kroz inkluzivno volontiranje za organizatore volontiranja, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2016.

Voluntariat incluziv - Recomandări pentru coordonatorii de voluntari cu privire la dezvoltarea unui program de voluntariat mai incluziv (www.volunteer.ie)

<http://psychologyinfo.com/problems/>

<http://www.helpguide.org/>

<http://teenmentalhealth.org/learn/mental-disorders/>

<http://www.webmd.com/mental-health/mental-health-types-illness>

<http://www.dualdiagnosis.org/mental-health-and-addiction/common-young-adults/>

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2807642/>

http://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-statistics>

TINERI CU DIZABILITĂȚI

Autori: Ioana Maria Bere, Nicoleta Olga Chiș-Racolța

1. Descrierea grupului țintă

Dizabilitatea poate reprezenta ceva cu care ne naștem, pe care o dobândim, sau o consecință a unei boli, a unui accident. Conform manierei în care se manifestă, dizabilitățile pot fi împărțite în trei categorii principale, după cum urmează:

- **Deficiențele de vedere** sau pierderea vederii reprezintă abilitatea scăzută de a vedea, care cauzează probleme, nefiind tratabilă prin metodele uzuale, de exemplu purtarea ochelarilor. Termenul „orbire” este folosit pentru pierderea completă sau aproape completă a vederii.
- **Pierderea auzului** este inabilitatea parțială sau totală de a auzi. Persoanele surde și hipoacuzice au o cultură bogată și beneficiază de învățarea limbajului semnelor în scopuri de comunicare. Persoanele care sunt doar parțial surde se pot folosi uneori de dispozitive care le îmbunătățesc capacitatea de a auzi.
- **Handicapul motor** cuprinde deficiențele fizice, inclusiv pierderea sau disfuncțiile membrelor superioare și inferioare, dexteritatea manuală slabă sau deteriorarea unuia sau mai multor organe.

2. Viața cotidiană a grupului țintă

Persoanele cu dizabilități provin din medii diferite, au o educație diversă și stări sociale distincte. Felul în care fiecare este afectat este unic și poate reprezenta o experiență complet diferită de la o persoană la alta. Susținerea, reabilitarea, sistemul de ajutor social sunt unii dintre factorii care facilitează supraviețuirea cu o dizabilitate.

Totuși, există unele aspecte comune, care definesc elementele vieții cotidiene ale celor cu dizabilități de vedere, de auz și motorii, generate de particularitățile fiecărei stări.

Persoanele cu deficiențe de vedere - o idee greșită frecventă este că persoanele nevăzătoare nu văd deloc. Este, bineînțeles, adevărat pentru unii, însă mulți percep într-o oarecare măsură lumini și umbre, văd totul ca prin ceață, au viziune tip tunel, sau sunt lipsiți de viziune centrală. Există multe tipuri de afecțiuni oculare și toate cauzează diverse forme de distorsionare a vederii.

Sarcinile cotidiene pe care persoanele văzătoare le consideră normale pot deveni provocări dificile. De la îmbrăcarea dimineața până la pregătirea micului dejun, o persoană nevăzătoare trebuie să își organizeze viața cu meticulozitate, pentru a trăi independent, pentru a putea mereu să știe unde se află totul, fără a vedea aproape nimic.

Transportul și deplasarea pot reprezenta probleme grave în viața unei persoane nevăzătoare. Chiar dacă pot folosi un baston, un câine asistent sau alte unelte, utilizarea mijloacelor de transport în comun sau o simplă plimbare pot deveni o corvoadă.

Excursiile frecvente, scurte, în comunitate, îi poate ajuta pe nevăzători să se simtă mai în largul lor în oraș. Deficiențele de vedere pot cauza probleme oamenilor în activitățile cotidiene normale, cum ar fi șofatul, cititul, socializarea și mersul.

Cunoașterea mediului (până în punctul în care cunosc poziția fiecărui obiect într-un spațiu închis) în care se deplasează sau ghidarea de cineva în care au completă încredere, când se află într-o zonă nouă, reprezintă factori cruciali pentru ei.

Pierderea auzului - capacitatea de a auzi face posibilă detectarea și recunoașterea sunetelor importante din mediul înconjurător, identificarea sursei și locației sunetelor și, cel mai important, perceperea și înțelegerea limbii vorbite. Din acest motiv, lipsa auzului înseamnă, deseori, că nu se înțeleg persoanele din afara comunității surzilor, din cauză „limbilor” diferite.

Este importantă distincția între persoanele care au suferit o pierdere gravă a auzului de timpuriu, și nu au avut niciodată șansa de a învăța să vorbească, și persoanele care au fost afectate mai târziu în viață.

Accesul la comunicare este cea mai mare problemă pentru persoanele cu deficiențe de auz, și se referă la provocările întâmpinate în primirea și înțelegerea semnalelor directe. Viața lor cotidiană este în mare parte afectată de acest aspect, care cauzează limitări majore, mai ales pentru cei care au suferit pierderea auzului la vârste fragede, în ceea ce privește interacțiunea în afara comunității surzilor.

Totuși, este esențial să știți că, în general, persoanele cu deficiențe de auz se descurcă la fel de bine ca oricine altcineva, dacă au acces la o educație adecvată, și în comunitatea lor pot socializa fără probleme, prin limbajul semnelor.

Persoanele care suferă de pierderea auzului reușesc, de obicei, să își adapteze viața cotidiană la condiția lor, însă se confruntă cu provocări majore când trebuie să interacționeze cu indivizi din afara comunității (comunitatea locală, autorități, etc.), când au mereu nevoie de asistența unui interpret de limbajul semnelor.

Ca urmare a caracteristicilor limbii lor, persoanele surde sunt foarte directe în comunicare. Nu folosesc nuanțe și nici ambiguități în exprimare.

Handicapul motor - felul în care fiecare persoană reușește să se descurce este foarte diferit, și depinde de sistemul de asistență al fiecăruia. Depinde și de felul în care s-a instalat handicapul, dacă persoana s-a născut astfel sau dacă l-a dobândit mai târziu în viață. În primul caz, oamenii acceptă mai ușor, însă se confruntă mai departe cu provocări mai mari decât a doua categorie.

Persoanele cu handicap fizic și motor pot necesita asistență la deplasare, transferuri și mobilitate. Pot avea doar o rază limitată a mișcărilor și pot fi sceptici în încercările de deplasare.

Handicapurile motorii pot afecta oamenii în multe feluri, vizibile în fiecare rutina cotidiană care implică deplasarea. Persoanele cu un handicap motor se deplasează mai dificil dintr-un loc în altul, din cauza lipsei accesibilității spațiului pentru a intra în clădiri, sau

pentru a manevra în spații restrânse. În unele cazuri, barierele fizice pot împiedica intrarea într-o clădire sau cameră, și astfel persoanele cu handicap motor devin dependente de alții pentru facilitarea accesului lor la diverse spații.

3. Abordări eficiente de comunicare cu grupul țintă

Unul dintre cele mai importante aspecte, care se aplică tuturor categoriilor, în comunicare, este încercarea de a li se adresa cât mai firesc posibil, fără exprimarea unei mile nesolicitate. Conform Centrului de Resurse pentru Incluziune Salto Youth, în funcție de fiecare categorie, vă puteți gândi la:

Trucuri și idei în interacțiunea cu persoanele nevăzătoare

- Oferiți puncte de orientare în spațiile de lucru și trai: organizați un tur (prin atingere) al spațiului în care se va lucra.
- Citiți cu voce tare/menționați toate lucrurile pe care le arătați sau le faceți, de ex. dacă scrieți ceva pe flipchart, dacă lipiți semne pe un perete, etc.
- Dacă este posibil, pregătiți flipchart-uri tridimensionale cu lucruri cu diverse texturi lipite pe ele, de ex. benzi de material, vopsea groasă, etc., astfel încât persoanele cu deficiențe de vedere să poată să le atingă. Acestea nu trebuie să înlocuiască, ci să completeze informațiile vizuale.
- La început, când cunoașteți persoane nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere, identificați-vă când vorbiți, până când încep să recunoască vocile. În discuțiile de grup, evidențiați cui vă adresați.

- Furnizați indicații verbale cu privire la discuții sau activități, de ex. spuneți cu voce tare cine a ridicat mâna pentru a lua cuvântul, rezumați ce vedeți pe chipurile persoanelor (acord, confuzie).
- Furnizați informații despre ce se întâmplă, oferiți puncte de orientare (de ex. dacă persoanele își schimbă poziția, dacă stau pe jos, dacă au închis ochii, etc.). Spuneți-le nevăzătorilor când plecați!
- Nu folosiți „aici” și „acolo”, ci descrieți aceste locuri în funcție de punctele de orientare cunoscute de nevăzători, sau mergeți în aceste locuri și spuneți „aici”.
- Întrebați cu voce tare dacă oamenii vor să adauge sau să întrebe ceva (deseori, facem acest lucru doar cu o privire întrebătoare).
- Înainte de activitate, oferiți toate materialele scrise fie cu caractere mari, pentru a putea fi citite (cu ajutorul unei lupe, dacă este necesar), fie în format electronic, spre a fi citite cu un cititor braille. Ca alternativă, puteți solicita unei organizații locale oameni nevăzători sau cu vedere parțială, care să vă listeze textele în braille.
- Folosiți-vă mai mult mâinile/atingerea în activități: permiteți moduri de prezentare care pot fi auzite sau simțite, de ex. teatru, statui vivante, lut sau alte materiale de construcție.
- Folosiți culori pentru a sublinia orientarea pentru persoanele cu vedere parțială (în diferite camere, la ieșire, în grupurile de lucru)

- Exercițiile legați la ochi pot fi folositoare în integrarea nevăzătorilor (de obicei, sunt mai eficienți la aceste activități decât participanții care văd). Totuși, unii participanți nevăzători pot fi sensibili la aceste activități, fiindcă nu își pot scoate „legătura” la finalul jocului. De asemenea, vă puteți gândi și că schimbarea bruscă de la vedea sau nu ar fi la fel de derutantă și pentru o persoană care vede, dar poartă o legătură peste ochi, ca pentru un nevăzător care ar vedea din nou, brusc, timp de o oră.
- Dacă există un interpret vizual, care explică tot ce se petrece, citește materialele scrise, etc., permiteți timp pentru traducere (transliterare), și pentru posibile întrebări sau comentarii. Ar trebui să verificați în mod regulat dacă nevăzătorii au nevoie de mai mult timp.
- Nevăzătorii se concentrează pe sunete, așa că evitați activitățile în locuri în care zgomotul de fundal este puternic (străzi, mașini, etc.), sau există muzică puternică în fundal. Asigurați-vă că se vorbește suficient de tare și de clar.
- Cea mai întâlnită formă de daltonism este incapacitatea de a distinge roșul de verde. Nu utilizați aceste două culori pentru contrast în desene sau texte.
- Dacă folosiți un flipchart sau o tablă, scrieți mare și suficient de gros, ca și persoanele cu o deficiență de vedere să poată vedea clar. Utilizați culori contrastante (negru pe alb sau alb pe negru). Roșu și verde sunt cel mai greu de văzut de la distanță.)

- Evitați amplasarea de obstacole. Un tip de obstacole este cel care iese în evidență deasupra nivelului solului (nu poate fi simțit cu ajutorul unui baston), de ex. paturi suprapuse, mese cu picioare interioare în loc de cele în colțuri, lucruri care ies din perete, treceri pe sub scări. Alte obstacole sunt cele care se află sub nivelul taliei (nu pot fi simțite când se pipăie drumul cu mâinile), de ex. cutii pe podea, garduri joase sau trepte.
- Informați nevăzătorii și pe cei cu deficiențe de vedere că există schimbări în încăpere, de ex. dacă ați rearanjat scaunele pentru o sesiune, dacă ați creat o scenă pentru o piesă de teatru, etc.
- Nu trageți sau împingeți persoana cu dificultăți de vedere în direcție în care considerați că dorește să meargă. Întrebați întâi dacă au nevoie de ajutor și cum doresc să fie ghidați. Majoritatea nevăzătorilor vă vor prinde de braț sau de cot. Astfel, pot merge un pas în urma voastră și pot obține informații despre elevații, etc. Oferiți informații despre cum și unde vă deplasați (de ex. numărul de trepte, ieșiri, depășirea punctului de orientare X, etc.)
- Dacă un participant nevăzător este asistat de un câine, asigurați-vă că ceilalți participanți nu îl distrag și se joacă cu el, decât dacă au întrebat proprietarul. Asigurați pauze pentru apă și necesități fiziologice câinelui.
- Dacă ajutați nevăzătorii cu mesele, puteți folosi ceasul pentru a indica unde se află diversele tipuri de mâncare pe farfurie, de ex. ora 3 este la dreapta, iar ora 9, la stânga.

- Asigurați-vă întotdeauna că se ocupă o persoană de un nevăzător sau un participant cu deficiențe vizuale, pentru a evita ca acesta să se piardă sau să se ciocnească de cineva sau ceva, mai ales în afara mediului cunoscut, de ex. într-un oraș nou, afară, în timp ce călătorește.
- Fiți clari în privința rolurilor, cine este interpretul, cine ajută unde și la ce. Echipa nu poate ajuta tot timpul, însă pot solicita unor participanți să îi asiste (de ex. cu un exercițiu).

Trucuri și idei în interacțiunea cu persoane cu deficiențe de auz

- Uneori, o greșeală ciudată pe care o fac oamenii este să strige la persoanele surde, când acestea nu înțeleg. Repetați, mai degrabă, ce ați spus (dacă persoana citește pe buze), folosiți alte cuvinte și gesturi sau permiteți timp pentru alte metode de comunicare (scris, etc.)
- Dacă persoana surdă sau hipoacuzică poate citi de pe buze, va trebui să vorbiți cu fața la ea, ca să vă poată urmări buzele. Pronunțați cuvintele clar și articulat, fără să exagerați. Nu vă ascundeți mișcările gurii cu mâinile, nu mestecați gumă, nu fumați, etc.
- Cu toate acestea, nu este ușor să se citească de pe buze o limbă străină! De asemenea, este mai complicată citirea pe buze a unui vorbitor non-nativ care vorbește limba celui care citește, fiindcă pronunția sau accentul (folosirea buzelor) pot fi diferite. Reformulați sau explicați, în loc să repetați aceeași frază.

- Persoanele cu deficiențe de auz trebuie să se concentreze pe gesturi, expresii și buze, așa că este necesar să aranjați iluminarea și distanța bine potrivite. Asigurați-vă că fundalul vorbitorului nu distrage atenția.
- Dacă alegeți să lucrați cu un interpret de limbajul semnelor, asigurați-vă că permiteți timp suficient pentru interpretare și posibile întrebări, ulterior. Vorbiți în blocuri logice, luați pauză, iar când semnele iau sfârșit, întrebați astfel încât participanții să poată reacționa. Vorbiți direct cu persoana, nu cu interpretul.
- Verificați în mod regulat dacă interpretul a avut suficient timp și fiți pro-activ dacă participantul are întrebări sau comentarii. Puteți învăța limbajul semnelor pentru „Înțelegeți?” sau „Este clar?” și le puteți folosi.
- Atenție, limbajul semnelor diferă de la țară la țară! Acest lucru înseamnă că, de obicei, nu funcționează să aveți limbajul semnelor ca mijloc de comunicare pentru persoanele cu deficiențe de auz din țări diferite (deși unele aspecte de bază sunt similare).
- Atrageți atenția persoanelor înainte să începeți să spuneți ceva, de ex. puteți atinge persoana ușor pe umăr sau pe braț, apoi așteptați până când se întoarce spre dvs., faceți un gest vizibil sau aprindeți și stingeți luminile din camera de lucru.
- Cădeți de acord cu grupul asupra metodelor vizuale de începere și încheiere a unei sesiuni și activități, de ex. după o pauză, când adunați grupurile de lucru. Puteți aprinde și stinge lumina, folosi diverse lumini colorate, etc. Este important să păstrați persoanele

cu deficiențe de auz la distanță vizibilă, pentru a vă fi mai ușor să le atrageți atenția, de ex. pentru adunarea în cazul unui exercițiu și pentru a le rechema.

- În mod opus lucrului cu persoanele nevăzătoare, unde este important să spuneți tot ce scrieți, cu persoanele cu deficiențe de auz trebuie să scrieți sau să vizualizați tot ce spuneți (oferiți handout-uri, scrieți pe tablă sau flipchart)

- Pentru a vă face înțeleși/înțelese, puteți mima exercițiile sau oferi un exemplu (de energizare, jocuri, flipchart-uri care provin din munca de echipă).

- În timpul discuțiilor de grup, conveniți un semn pentru ca participanții cu deficiențe de auz să poată semnala că doresc să contribuie. Unele persoane surde sau hipoacuzice au tulburări de vorbire care pot face dificilă înțelegerea. Nu vă simțiți nelalocul dvs. dacă îi rugați să repete. Dacă nu îi înțelegeți, spuneți, și apelați la metode alternative de comunicare (scriere, limbajul semnelor cu traducere).

- Este util să aveți cu dvs. pix și hârtie, dacă sunteți în compania persoanelor cu deficiențe de auz și nu le cunoașteți limbajul semnelor. Este folositor în comunicare.

- Unele unde (de ex. telefoanele mobile) pot interfera cu dispozitivele de asistență utilizate de participanții hipoacuzici. Asigurați-vă că telefoanele mobile sunt închise.

- Surzii și hipoacuzicii pot participa la o petrecere sau lua parte la dans, pentru că simt ritmul (adăugați mai mult bass), sau pot dansa

într-un spectacol de lumini pe baza muzicii (tot după ritm). Nu este nevoie să renunțați la seara disco din program.

- Rolurile se stabilesc clar: cine este asistentul personal, cine ajută, când și unde.

Trucuri și idei în interacțiunea cu persoanele cu un handicap motor

- Cel mai bine este să discutați în mod deschis cu participanții despre felul în care s-ar simți cel mai bine să ia parte la activități. Unii preferă să nu participe la metode care implică multă activitate, în timp ce alte persoane preferă să participe cât de mult posibil, poate într-o manieră adaptată pentru ei. Depinde de facilitator (sau de participant) să sugereze adaptări.

- Prevedeți mai mult timp pentru deplasarea de la o zonă la alta (pauze, cine, activități afară), dați persoanei cu mobilitate redusă indicații în prealabil cu privire la următoarele sesiuni, pentru a putea începe deplasarea la timp. Nu vă mișcați în mod excesiv între zone (faceți rost de un spațiu în care camerele de lucru și cazarea sunt apropiate).

- Amplasați listele de înscriere (de ex. pentru grupurile de lucru) sau flipcharturile la un nivel mai jos, la care să poată ajunge persoanele în scaun cu roțile.

- Amplasați materialele la îndemână (pixuri, hârtie, vopsele, bandă adezivă, etc.) și nu în locuri inaccesibile (într-o cutie de sub masă, pe raftul de sus, etc.)

- Organizați activități în care participanții stau jos sau se află la aceeași înălțime (sau în care fiecare stă la o înălțime diferită).

Când vorbiți cu persoanele în scaun cu rotile, coborâți la nivelul contactului vizual pentru discuții mai lungi, sau nu pierdeți contactul vizual dacă vorbiți stând în picioare.

- Nu vă sprijiniți, nu călcați pe și nu vă așezați în scaunul cu rotile al persoanei. Mulți consideră scaunul cu rotile o parte a corpului lor (așadar, nu agățați de el plase de cumpărături sau haine, nu puneți pe el pahare și nu îl folosiți la transport, decât cu acordul lor).
- Asigurați-vă că oamenii întreabă/știu cum să se comporte cu cei care sunt în scaun cu rotile (atitudinile pot fi diferite). Unii doresc să fie împinși (este foarte obositoare autodeplasarea), alții doresc să se deplaseze singuri.
- Întrebați întotdeauna încotro dorește persoana să se îndrepte, în loc să o împingeți pur și simplu „undeva”. Oferiți-vă ajutorul (de ex. deschideți ușile, împingeți scaunul cu rotile, etc.), dar așteptați să vă fie acceptată oferta.
- Dacă abordați obstacole sau trepte mici, sau dacă vă deplasați în pantă, porniți întotdeauna cu roțile mari înainte, înclinând puțin scaunul. Întrebați dacă puteți împinge, trage sau ridica scaunul (unele piese se desprind ușor, așa că este mai bine să nu le prindeți pentru a ridica o persoană).
- Persoanelor cu un handicap motor nu le place să fie cărate ca un sac de cartofi. Oferiți rampe și vehicule accesibile, în care persoana poate intra cu scaunul cu rotile. Ridicarea persoanelor cu dizabilități în mod greșit poate provoca răniri (atât pentru cel care

ridică, cât și pentru cel ridicat), așa că, dacă doriți să ridicați participanții, asigurați-vă că știți cum.

- Dacă persoana din scaunul cu roțile necesită schimbarea într-o poziție de ședere mai confortabilă/diferită (de ex. pentru a evita durerile), este posibil să trebuiască să oferiți scaune confortabile (cu brațe), sau perne.
- Oferiți scaune pentru persoanele care au dificultăți de deplasare sau stat în picioare, dacă activitatea dvs. implică perioade mai lungi de stat jos sau în picioare. Închiriați scaune cu roțile speciale, sau oferiți transport alternativ pe distanțe lungi. Cel mai bine ar fi să aveți o soluție în care grupul (sau măcar o parte din echipă) rămâne împreună.
- Aveți în vedere alternative când organizați activități de voluntariat cu persoanele cu restricții în mișcarea brațelor/corpului. De exemplu, în loc să ridicați mâna, puteți solicita tuturor să ridice capul; în loc să arătați spre cineva, puteți face un semn cu capul sau cu ochiul. Este bine să folosiți alternativa pentru întregul grup, pentru a nu stigmatiza persoanele cu dizabilități, pentru a nu le exclude.
- Asigurați-vă că trecerile nu sunt obstrucționate. Nu lăsați materiale/cabluri/decorațiuni/obiecte ascuțite pe podea, în locuri în care oamenii trebuie să treacă cu scaunul cu roțile.
- Rolurile se stabilesc clar: cine este asistentul personal, cine ajută, când și unde.

Dacă nu există strategii de comunicare separate când este vorba despre interacțiunea cu persoanele cu mobilitate redusă, nu putem spune același lucru când este vorba despre persoanele cu deficiențe de vedere sau de auz. În cadrul comunicării cu o persoană nevăzătoare, este important să îi permiteți să știe unde sunteți, când ați intrat în cameră și când o părăsiți. Pe lângă aceasta, este esențial să le descrieți acțiunile/faptele pe care nu le pot vedea (de ex.: la un metru de tine, la stânga, este o pisică adormită pe podea), pentru că ei să-și poată crea imaginea spațiului înconjurător.

4. Particularități ale managementului de voluntari al grupului țintă

Lucrul cu voluntarii cu dizabilități va necesita modificări serioase ale aproape fiecărei etape a managementului voluntarilor, după cum urmează:

Pregătirea organizației - În această fază, este importantă efectuarea unei analize SWOT detaliate, în care să includeți analiza sofisticată a punctelor forte, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor în legătură cu implicarea voluntarilor cu dizabilități.

O parte semnificativă a pregătirii se referă și la asigurarea că toți coordonatorii de voluntari înțeleg particularitățile lucrului cu acest grup țintă. Pe lângă coordonatorul de voluntari, întreaga echipă trebuie să fie antrenată în înțelegerea particularităților grupului țintă. Un alt aspect important este pregătirea posturilor de voluntari și definirea sarcinilor aferente, ținând cont de posibilele restricții dar și de punctele forte. Pregătirea spațiului, asigurarea accesibilității pentru diverse tipuri de dizabilități trebuie să fie luate în considerare de asemenea.

Recrutarea voluntarilor - un aspect relevant legat de această fază se referă la definirea pozițiilor precise de voluntariat adaptate la nevoile specifice ale grupului țintă. De asemenea, utilizarea canalelor adecvate pentru a vă asigura că se ajunge la grupul țintă este vitală.

Selectarea voluntarilor - sunt recomandate intervierea față în față sau o discuție, atât pentru ca echipa să înțeleagă mai bine nevoile specifice ale voluntarului, dar și pentru ca acesta să aibă șansa de a și le prezenta. Astfel, se vor simți mai siguri și mai implicați. Sarcina voluntarului trebuie să fie prezentată detaliat, iar descrierea postului, adaptată capacităților sale individuale.

Orientarea și trainingul - perioada de orientare este crucială când se lucrează cu voluntari cu dizabilități, pentru că familiarizarea cu spațiul, echipa și rutina de lucru sunt importante pentru voluntari. O prezentare detaliată a spațiului trebuie făcută pentru voluntarii cu deficiențe de vedere.

Prezentarea fiecărui membru al personalului este, de asemenea, esențială, precum și explicarea rolului lor în relația cu voluntarii. Acest lucru va face voluntarul să se simtă mai sigur, și va înțelege mai bine structura organizației. Un instructaj aparte cu privire la abilitățile necesare trebuie furnizat voluntarilor la începutul activităților.

Supervizarea voluntarilor - se înțelege mai mult ca suport decât control, și trebuie furnizat constant pentru voluntarii cu dizabilități. Frecvența întâlnirilor cu voluntarii trebuie să fie ridicată la început, până când lucrurile încep să meargă, și suficientă ulterior.

a) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată), Voluntarii cu dizabilități au restricții cu privire la tipul de activități în care pot fi implicați. Totuși, cum s-a menționat mai sus, fiecare își acceptă dizabilitatea în mod diferit, iar noi trebuie să fim deschiși și să nu le creăm obstacole.

Totuși, în general, voluntarii cu dizabilități se vor adapta mai degrabă la activități desfășurate într-un mediu sigur (birou, școală, etc.). Aceste spații pot fi ajustate necesităților specifice ale acestora privind accesibilitatea și echipamentul necesar.

Pentru voluntarii cu deficiențe vizuale - în funcție de nivelul de autonomie, activitățile care nu presupun deplasarea în spații noi și munca folosind elemente vizuale pot fi adecvate. Pentru activitățile care presupun lucrul pe computer este nevoie de un software special.

Pentru voluntarii cu deficiențe de auz - sarcinile individuale sunt mai ușor de efectuat, deoarece comunicarea reprezintă o provocare dacă nu se află printre persoane cu aceeași dizabilitate. De asemenea, multe tipuri de sarcini fizice sunt bine îndeplinite de aceștia.

Pentru voluntarii cu handicap motor - recomandăm activități care nu presupun multă mișcare, care pot deveni dificile. Orice activitate intelectuală poate fi efectuată fără probleme. Interacțiunea cu beneficiarii în spații accesibile nu reprezintă nici ea o problemă.

Pentru toate trei tipurile de grupuri țintă, sarcinile care implică beneficiari cu dizabilități similare se pot potrivi foarte bine, fiindcă le va fi mai ușor să relaționeze cu destinatarii, să comunice cu ei și să se adapteze la nevoile lor.

b) un mediu favorabil, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestor grupuri țintă (dacă este necesar)

Mediul de lucru, când se lucrează cu voluntari cu dizabilități, trebuie să fie foarte sigur și adaptat la nevoile lor individuale, atât din punct de vedere al spațiului în sine (camere accesibile, mobilier și materiale bine organizate, etc.), dar și din punctul de vedere al personalului (atitudinea și abilitățile de comunicare).

Pregătirea personalului este esențială pentru asigurarea serviciilor de voluntariat reușite pentru tinerii cu dizabilități. Toți membrii personalului, indiferent dacă lucrează direct cu acești voluntari sau nu, trebuie să fie conștienți de prezența voluntarilor în organizație, de programul lor și de nevoile lor specifice.

Când se lucrează cu voluntarii cu deficiențe de auz, trebuie să existe măcar o persoană în grup care să înțeleagă limbajul semnelor, care să faciliteze perioada de instructaj a voluntarilor și întâlnirile de supraveghere.

Grupul de tineri cu dizabilități poate fi foarte divers. Puteți avea un voluntar care poate fi gestionat cu ușurință, însă, în același grup, puteți avea un altul care se confruntă cu numeroase probleme. Vă recomandăm să vă evaluați capacitatea internă, dacă vă gândiți să începeți să lucrați cu acest grup țintă.

c) asistență și recunoaștere

Suținerea și recunoașterea sunt vitale când se lucrează cu voluntari cu dizabilități. Este important să se știe că, pentru ei, să se simtă utili, în siguranță și autonomi este esențial. Prin susținere constantă, voluntarii își pot câștiga încet-încet autonomia în organizare, și se pot simți tot mai utili. Întâlnirile regulate cu ei sunt foarte importante, iar uneori, în prima activitate desfășurată, supravegherea continuă le poate oferi mediul sigur de care au nevoie.

Un alt aspect important care motivează voluntarii cu dizabilități să se implice este posibilitatea de a interacționa, inclusiv cu personalul. Întâlnirile regulate pot crea conexiuni mai bune între voluntari și angajați.

Este clar că, măcar la început, voluntarii cu dizabilități necesită susținere suplimentară, până când se obișnuiesc cu contextul organizației. De aceea, în această fază, trebuie să relaționăm cu ei atât ca „beneficiari”, pentru care creăm programe, cât și ca „voluntari”, care ne susțin în implementarea programelor, având ca scop clar să îi ajutăm să devină suficient de independenți încât să nu îi mai privim drept „beneficiari”.

d) Bariere în implicarea persoanelor cu dizabilități în activități de voluntariat

Există bariere care creează obstacole în implicarea persoanelor cu dizabilități, conform CDC Disability, de exemplu:

- Probleme de accesibilitate a spațiului (mai ales pentru persoanele cu handicap motor)

- Lipsa experienței de comunicare cu persoanele cu dizabilități în cadrul personalului
- Lipsa dispozitivelor adaptate și a softurilor (mai ales pentru persoanele cu deficiențe de vedere și auz)
- Un proces de management al voluntarilor care consumă mai mult timp
- Un nivel mai scăzut de independență a voluntarilor, mai ales la început
- O limitare mai mare a sarcinilor care pot fi preluate de voluntari

Referințe:

<https://www.mencap.org.uk/get-involved/volunteering>

<https://volunteeringmatters.org.uk/pillars/disabled-people/>

<http://www.livestrong.com/article/321684-daily-living-activities-for-a-blind-person/>

<http://www.euroblind.org/resources/information/>

<http://www.cdc.gov/>

www.wikipedia.org

Surse de conflicte și dificultăți

Care pot fi sursele de conflicte și dificultăți când se lucrează cu tineri din grupuri vulnerabile?

De ex.:

Comunicare proastă

Valori diferite

Interese diferite

Nepotriviri de personalitate

Performanță scăzută

Limitări de timp

Scopuri incompatibile

Interdependența sarcinilor

Cât de pregătite sunt organizațiile pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili

Ce înseamnă pentru organizația mea să implice tineri voluntari din grupuri vulnerabile?

Suntem pregătiți să implicăm voluntarii tineri din grupurile vulnerabile?

Utilizați analiza SWOT pentru pregătirea organizației dvs. pentru gestionarea tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile:

Care sunt punctele slabe ale organizației?

Care sunt punctele sale forte?

Care sunt oportunitățile?

Care sunt amenințările?

Managementul voluntarilor tineri vulnerabili în organizația dumneavoastră

Ce activități sunt potrivite pentru voluntarii din grupuri vulnerabile în organizația dvs.? Luați în considerare timpul, posibilitățile, rutinele, restricțiile, capacitatea. Cu cine vor lucra? Când vor face voluntariat, cât de frecvent și timp de câte ore?

De ce vor avea nevoie voluntarii din grupurile vulnerabile pentru a face activități de voluntariat (spațiu, unelte, etc.)?

Ce veți face pentru a vă pregăti colegii și voluntarii pentru implicarea tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile?

Unde veți recruta acești voluntari? Unde veți promova oportunitățile de voluntariat pentru tinerii din grupuri vulnerabile?

Ce fel de întrebări și aspecte nu trebuie să uitați când selectați voluntari din grupuri vulnerabile?

Ce unelte veți folosi pentru monitorizarea și recunoașterea competențelor dezvoltate prin voluntariat?

Temă pentru acasă

Vă rugăm să pregătiți analiza pregătirii organizației dvs. pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat, precum și un plan de acțiune pentru implicarea acestui grup țintă. Trebuie să fie două documente separate.



Informații privind proiectul Competent în voluntariat, competent în viață (CIVCIL)

Acest training face parte din proiectul internațional CIVCIL desfășurat de partenerii din trei țări europene în perioada martie 2015 - februarie 2017.

Scopurile și activitățile proiectului:

- includerea tinerilor din grupuri vulnerabile din Croația, România și Slovacia în diverse activități de voluntariat și integrarea lor în societate,
- recunoaștere competențelor dobândite prin voluntariat și creșterea dezirabilității la angajare a tinerilor,
- informarea asupra instrumentelor de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat deja existente în Europa.
- pregătirea a 36 de coordonatori de voluntari din toate țările partenere, pentru a fi capabili să coordoneze tineri voluntari din grupuri vulnerabile,
- crearea de materiale de training și dezvoltarea unui training personalizat pentru managerii/coordonatorii de voluntari care lucrează cu tineri din grupuri vulnerabile,
- crearea unui site web www.civcil.eu, care să ofere informații cu privire la uneltele deja existente de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în Europa, și
- crearea sau îmbunătățirea uneltelor online de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în țările partenere.

Mai multe informații sunt disponibile pe www.civcil.eu.

Parteneri și datele lor de contact:



The Platform of Volunteer Centres and Organisations

Hviezdoslavova 681/119, 90031 Stupava, Slovacia

platforma@dobrovolnickecentra.sk

www.dobrovolnickecentra.sk



Universitatea Matej Bel

Národná 12 , 974 01 Banská Bystrica, Slovacia

vicerektor.international@umb.sk

<https://www.umb.sk/en/>



VOLONTERSKI centar Osijek

Centrul de Voluntariat Osijek

Lorenza Jagera 12, 31 000 Osijek, Croația

info@vcos.hr

www.vcos.hr



Citizens Democratic Initiative Project

Jozsefa Antala 3, 31300 Beli Manastir, Croatia

projekt.grad@os.t-com.hr

www.pgdi.hr



Liceul Pedagogic "Gheorghe Șincai"

Str.Crișan, nr.15/A, Zalău, România

pedagogic_zalau@yahoo.com

www.pedagogiczalau.ro



Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca

str. Virgil Fulicea nr. 1, ap. 1, 400022 Cluj-Napoca, România

cluj@voluntariat.ro

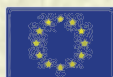
www.centruldevoluntariat.ro



CIVCIL

COMPETENT IN

volunteering
life



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VOLONTERSKI centar Osijek



Erasmus+

Conținutul acestui material reflectă perspectiva autorilor. Suportul Comisiei Europene pentru realizarea acestuia nu reprezintă o aprobare a perspectivelor reflectate. Comisia Europeană nu este responsabilă de informația transmisă de autori prin intermediul publicației.