



Vodič

Na Ti sa lokalnom
kancelarijom
i planom za mlade



Vodič



NaTi sa lokalnom
kancelarijom
i planom za mlade

Vodič: Na Ti sa lokalnom kancelarijom i planom za mlade

Priredio:

Nenad Maletin

Konsultant:

Danijela Jović

Saradnici za pravna pitanja:

Ivan Grujić

Tatjana Pavlović Križanić

Lektori:

Milica Ponjavić

Jelena Ranković

Koordinator projekta:

Suzana Krstić

Izdavač:

Grupa „Hajde da...“, Bulevar Despota Stefana 126, 11000 Beograd, Srbija, www.hajdeda.org.rs

Za izdavača:

Suzana Krstić, predsednica

Tiraž:

500 primeraka

Dizajn:

Gordana Purković, grafički dizajner, e-mail: gocapurkovic@gmail.com

Štampa:

SWA TIM doo, Zlatiborska 32b, 11080 Zemun, Srbija

Vodič je izdat 2010. godine, u okviru projekta “Kancelarije za mlade - stubovi aktivnog građanstva i participacije mladih”, koji je finansijski podržan od organizacija: Međunarodni centar Olof Palme, Švedske agencije za međunarodni razvoj, Balkanskog fonda za demokratiju i Fonda za otvoreno društvo. Partneri Grupe „Hajde da...” na projektu su kancelarije za mlade: Pančevo, Savski venac, Obrenovac i Požarevac. Zahvaljujemo se na nesebičnoj pomoći Marku Pejoviću, Marijani Kraker i Mariji Tadić.

Dobrodošao/Dobrodošla!

Ovaj vodič je odgovor na rastuće probleme mladih u Srbiji, za koje lokalne zajednice i odgovorna tela i institucije za razvoj mladih nemaju baš uvek adekvatan tretman. Vodič je namenjen pre svega omladinskim organizacijama i organizacijama za mlade, kao i lokalnim samoupravama, ali i svima onima koji se bave poboljšanjem kvaliteta života mladih. On pruža mogućnosti za one koji su se upustili u rad sa mladima na lokalnom nivou ili žele time da se bave, da istraže problematiku razvoja mladih i načina njihovog uključivanja u kreiranje sopstvenog okruženja, a sve to kroz iskustveno učenje za razvoj demokratije i građanskog društva.

Vodič ne daje, niti može dati, univerzalna rešenja za osnivanje i upravljanje lokalnim kancelarijama za mlade; on se bazira na primenjenim iskustvima partnera i saradnika na projektu «Kancelarije za mlade - stubovi aktivnog građanstva i participacije mladih». Naša ideja nije bila da sačinimo još jedan - „najnoviji“ priručnik na temu strateške brige o mladima, već da demistifikujemo pojam „kancelarija za mlade“ i ponudimo neka rešenja, te tako doprinesemo raspravi o poenti i važnosti postojanja operativnih, funkcionalnih, efikasnih i efektivnih lokalnih vladinih tela za mlade. (To mogu biti, takođe, i odeljenje, odsek, sekretarijat, služba - „Zovite me i šerpa, ali me nemojte razbiti“). Ovom publikacijom smo, pre svega, želeli da sakupimo primere dobre prakse u radu na izgradnji i realizaciji omladinske politike, pre svega Grupe „Hajde da...“ iz Beograda i kancelarija za mlade Pančeva, Obrenovca, Savskog venca i Požarevca, ali i drugih analiziranih organizacija i projekata, i ponudimo je mladima i onima koji rade sa njima.

Ovaj vodič je za tebe ukoliko:

- brineš o stvaranju pravednijeg društva za mlade, koje pruža jednake mogućnosti i usluge svim mladim ljudima,
- želiš da dođeš do nekih korisnih i praktičnih ideja za poboljšanje kvaliteta života mladih u tvojoj lokalnoj zajednici,
- želiš da se informišeš o primenjenim teorijama društvenih nauka i saznanjima o društvenoj brizi o mladima, koje su aktivisti/kinje godinama primenjivali/e.

Ovaj vodič nije za tebe ukoliko:

- želiš da pronađeš univerzalni model kancelarije za mlade,
- tragaš za “modelom brige o mladima” koji bi prepisao/la u nekoj lokalnoj zajednici,
- se baš i ne zalažeš iskreno za demarginalizaciju mladih ljudi u donošenju odluka.

Ovim vodičem pokušaćemo da pružimo sistematizovan i upotrebljiv materijal za izgradnju otvorenih, demokratskih i uključujućih tela za mlade u lokalnim sredinama, što, priznajemo, nije nimalo lak zadatak. Na osnovu prikupljenih iskustava, želeli smo da ti ponudimo osnovna saznanja i pomognemo u izgradnji institucija, ali i kriterijuma i vrednosti u oblasti brige o mladima. Ovo pred tobom je skup ideja koje su testirane u praksi. One ne uspevaju uvek i svuda bez razlike; u tvojoj zajednici morate da pokrenete proces i raspravu i tek onda odlučite šta odgovara vašoj specifičnoj situaciji, a predloge iznesene u ovom vodiču možete koristiti kao smernice i/ili prisvojiti na neki drugi način.

Predgovor drugom proširenom izdanju

Pred tobom je drugo prošireno izdanje vodiča „Na Ti sa lokalnom kancelarijom za mlade“. Prošireno izdanje ima i novi naslov: vodič „Na Ti sa lokalnom kancelarijom i lokalnim akcionim planom za mlade“.

Ovo izdanje nastalo je kao produkt projekta „Stubovi omladinske participacije i aktivnog građanstva“, finansiranog od strane Međunarodnog centra Olof Palme, SIDA-e, Balkan Trust for Democracy fondacije i Fonda za otvoreno društvo. Projektom je koordinirala Grupa „Hajde da...“ iz Beograda, a glavni partneri bile su kancelarije za mlade, odnosno opštine: Obrenovac, Savski venac i Požarevac.

Potreba za izradu drugog, proširenog izdanja vodiča, nastala je nakon detaljnih konsultacija sa ekspertima i trenerima iz oblasti omladinske politike, lokalnim samoupravama, domaćim i internacionalnim omladinskim organizacijama, Ministarstvom omladine i sporta Republike Srbije, kao i našim partnerima, a pre svega predstavnicima kancelarija za mlade, kojima je, kako su i sami istakli, ovakav vodič najpotrebniji. Vodič je nastao 2009. godine u okviru Grupe „Hajde da...“, koja je kroz rad prepoznala da je neophodno da postoje ovakve smernice koje bi pomogle razvoju prioriteta u izgradnji unutrašnjih kapaciteta lokalnih kancelarija za mlade i lokalnih samouprava za vođenje procesa razvoja lokalnog akcionog plana za mlade (LAP-a). Mnogo toga smo naučili kroz saradnju sa drugim omladinskim organizacijama i organizacijama za mlade, prateći lokalne kancelarije za mlade i radeći na obukama zainteresovanih strana u oblasti razvoja lokalne omladinske politike.

U vreme kada više od sto opština u Srbiji ima formirane i na različite načine uređene i organizovane kancelarije za mlade, kada se bez ikakvog reda i pravila formiraju različita lokalna tela za mlade, a neke opštine i gradovi kreiraju lokalnu politiku i akcione planove bez konsultacije mladih, po „copy-paste“ principu, koristeći akcione planove drugih opština, ili „gotovom-univerzalnom“ modelu i mustri, nadamo se da će ovaj vodič biti dobar resurs za one koji žele iskreno i profesionalno da se bave mladima ili prate i vrednuju omladinsku politiku na lokalnom nivou.

Drugo izdanje vodiča nudi konkretne korake koji se mogu preduzeti u vođenju politike za mlade na lokalnom nivou, kroz pojašnjenje procesa izrade lokalnog akcionog plana za mlade (LAP-a). Usvajanjem LAP-a, lokalne skupštine i najznačajniji subjekti odgovorni za razvoj i podršku mladima, na osnovu Ustava Republike Srbije, Nacionalne strategije za mlade Republike Srbije i lokalnog statuta, lokalne zajednice iskazuju jasno i dugoročno opredeljenje u stvaranju socijalnih, obrazovnih, kulturnih, materijalnih, političkih i drugih uslova za trajnu dobrobit mladih, kao i njihovo aktivno, potpuno i odgovorno učešće u razvoju društvene zajednice. Na taj način, one daju smernice za rad lokalnih kancelarija za mlade, a do sada se pokazalo da se u glavnom organizuju ad-hoc akcije, bez strateških planova.

Dopunjen vodič neće dati odgovor na pitanja: „Šta je starije, koka ili jaje?“, „Akциони plan ili kancelarija za mlade?“. Važno je da postoje i jedan i drugi element omladinske politike i da se pionirski i često nespretni koraci u razvoju omladinske politike razvijaju pravilno. Vodič ti, takođe, neće dati ni gotov model i metodologiju izrade LAP-a, niti istraživanja potreba mladih, bez kojih je nemoguće kvalitetno sprovođenje brige o mladima. Tako nešto stvaraš ti sam/a u konsenzusu sa tvojom zajednicom, za sve mlade vaše zajednice.

U poslednjem delu vodiča naći ćeš i proširen pojmovnik, koji ti može poslužiti da se lakše snađeš sa novom odgovornošću: razvojem, sprovođenjem ili vrednovanjem lokalne omladinske politike ili da lakše objasniš odgovornima, kao i odgovornima, ali nezainteresovanima za razvoj mladih, šta su njihove obaveze i odgovornosti.

Srećno i odgovorno!

ŠTA ...

... jeste lokalna kancelarija za mlade?	10
... nije lokalna kancelarija za mlade?	13

KAKVA ...

... je to služba?	16
..Vizija lokalne Kancelarije za mlade	18

ZAŠTO ...

...postoji lokalna kancelarija za mlade?	20
..Potrebe i prava mladih	22
..Uloga lokalne kancelarije za mlade	24

KOME ...

... je namenjena?	28
...je odgovorna?	29

KAKO ...

... radi?	32
..Pravci delovanja i zadaci kancelarije za mlade	34
... osnovati lokalnu kancelariju za mlade?	35
... se kontroliše rad?	37
..Pokazatelji uspešnosti politike za mlade	38

GDE ...

...deluje kancelarija za mlade?	44
..Mesto kancelarije	45



Sadržaj

KO ...

... radi u lokalnoj kancelariji za mlade?	48
..Struktura i organizacija kancelarije za mlade	49

ČIME ...

... raspolaže i radi lokalna kancelarija za mlade?	54
..Potrebni resursi za rad	55
..Znanjem, u korak sa upravljačkim društvom	56

S KIM ...

...radi i saraduje lokalna kancelarija za mlade?	60
..Zainteresovane strane	61

ŠTA AKO ...

...pretnje, mogućnosti, slabosti i snage?	64
..Umetnost upravljanja promenama	65

LOKALNI AKCIONI PLAN ZA MLADE

...zašto i kako planiramo?	69
..Pristup logičkog okvira	69

...Proces izrade lokalnog akcionog plana za mlade	71
..1. korak: Inicijativni sastanak	73
..2. i 3. korak: Uvodna konferencija i prvi sastanak radnih grupa	74
..4. korak: Drugi sastanak radnih grupa	75
..5. i 6. korak: Treći i četvrti sastanak radnih grupa	75
..7. korak: Završna konferencija i plan implementacije	76
...Istraživanja o mladima	77
...Obuka, upravljanje volonterima, motivacija i izgradnja tima	78
...Neophodni mehanizmi realizacije, praćenja i vrednovanja LAP-a	78
...Alati za analizu	80
MODEL ORGANIZACIJE I NADLEŽNOSTI	85
PREDLOZI ZA IZMENU I DOPUNU STATUTA	93
POJMOVNIK	93
LITERATURA	103

ŠTA...



Šta jeste lokalna kancelarija za mlade?

Kancelarija za mlade predstavlja organizacionu jedinicu lokalne uprave, u kojoj su utvrđene procedure i sistemi kojim će se kreirati i/ili sprovesti lokalna politika za mlade (usvojena lokalna Strategija i Akcioni plan za mlade). Njena uloga je da obezbedi okruženje koje omogućava mladima da se razviju u onakve odrasle osobe kakve su potrebne društvu da bi napredovalo u budućnosti.

Lokalna politika za mlade, najčešće je predstavljena u dokumentu kojim se propisuju sadržina i načini sprovođenja strateške, organizovane i održive brige o mladima. On treba da bude usvojen od strane lokalne vlasti (lokalna skupština), a izrađen u partnerstvu svih odgovornih i zainteresovanih strana, u cilju održivosti, transparentnosti i demokratičnosti procesa njegovog donošenja. Interes lokalne politike za mlade – razvijene međusobnom saradnjom i zajedničkim delovanjem – je da doprinese postizanju sledećih zajedničkih ciljeva:

- definisati zadatke pojedinih resora, nadležnih tela, uprava, organizacija i ustanova, u ispunjavanju međunarodnih, moralnih, ustavnih i zakonskih obaveza vezanih za mlade;
- poboljšati kvalitet života mladih, uvažavajući njihove interese, a prema evropskim standardima i uspešnim iskustvima iz regiona, te uključiti što veći broj mladih u procese odlučivanja – naročito o potrebama i problemima mladih – i podmladiti upravljačke strukture društva;
- mobilisati sve potencijale u društvu, posebno mlade i najkreativnije članove/ce zajednice, za stvaranje novih materijalnih i duhovnih vrednosti, otvoreni i samoodrživi razvoj, aktivnu ulogu u procesu evropskih integracija i razvitka demokratskog društva i pravne države, stvaranjem uslova za afirmaciju mladih u lokalnoj zajednici, smanjivanjem stope emigracije mladih, te izgradnjom konstruktivnih i partnerskih odnosa sa omladinskim nevladinim organizacijama i jedinicama lokalne samouprave u ostvarivanju ciljeva za dobrobit mladih ljudi u društvu.

U vremenu brzih ekonomskih i društvenih promena, politika naklonjena mladima mora biti oslobođena od predrasuda i stereotipa, i koristiti porodici, zajednici i društvu. Kako mlade treba uključiti u planiranje i pružiti im uslugu, kancelarija za mlade treba da dotakne probleme koji otežavaju pristup tim uslugama i da traži potkrepljenje u detaljnim istraživanjima i političkoj volji. Obaveza lokalne zajednice jeste pružanje usluga građanima/kama, pa tako i kancelarija za mlade – u okviru koje deluje i omladinski klub – predstavlja servis za zadovoljavanje potreba mladih u lokalnoj zajednici.

Rešavanjem problema koji otežavaju pristupe uslugama, informacijama i jednakim mogućnostima učešća za sve mlade, društvo i politika moraju zastupati sve mlade ljude, u svim oblastima značajnim za njihov razvoj, što ujedno predstavlja i oblasti rada kancelarije za mlade:

- zdravlje
- rekreacija
- obrazovanje
- kultura i stvaralaštvo
- informisanje
- zapošljavanje
- preduzetništvo
- mladi u konfliktu sa zakonom
- mladi građani/ke, volonterizam i aktivizam
- životna sredina
- bezbednost
- mladi talenti
- participacija mladih u donošenju odluka
- slobodno vreme
- mobilnost mladih
- socijalna politika prema mladima

Lokalna kancelarija za mlade je **lokalni servis mladih** građana i građanki; to je operativno telo u okviru lokalne uprave koje:

- uspostavlja saradnju sa svim relevantnim partnerima i radi na njihovom umrežavanju,
- vrši praćenje i vrednovanje delatnosti onih koji su odgovorni za rad sa mladima i trošenje sredstava,
- komunicira sa mladima i obezbeđuje učešće mladih u donošenju odluka,
- pruža tehničku, materijalnu i finansijsku podršku omladinskim organizacijama i inicijativama mladih,
- obezbeđuje prostor i materijalnu i tehničku pomoć za realizaciju aktivnosti/ projekata pokrenutih od strane mladih.

Nepohodno je osloboditi program i kancelariju za mlade, pre svega, predrasuda i stereotipa. Ona treba postati organizacija koja uči, i mora se razvijati otvoreno u susret rastućim potrebama i u skladu sa okruženjem.¹ Reč je o momentu respektovanja i artikulisanja individualnih i sociokulturalnih razlika. To je suština društva baziranog na znanju, jer se upravo na tim razlikama zasnivaju snage, oslonci neophodni za stalno učenje, razvoj i oplemenjivanje. Da bi napredovala, organizacija mora promeniti, pre svega, svoju kulturu, a to, po rečima T. Pitera i futuriste A. Toflera, znači ponovo pronaći civilizaciju:

- strast prema uspehu – zbog učenja na greškama,
- žeđ za učenjem i domaćim zadacima – zbog upravljanja znanjem,
- sklonost ka akciji – zbog razvoja sposobnosti rešavanja problema,
- naklonost ka dvosmislenosti – zbog više mogućnosti boljeg izbora,
- osećaj gađenja prema umišljenim, nefleksibilnim osobama, koje unose pometnju – zbog napuštanja industrijalizma,

¹Dušan Ristić i saradnici, Upravljanje promenama, CEKOM books, Novi Sad, 2007, str 47 I 103

- volja da se puca otvoreno,
- vera u radoznalost svih ljudi da se ne gubi vreme,
- želja da budete čudni – zbog kreativnosti,
- sklonost ka revoluciji, ljubav prema smehu – zbog promena,
- averzija prema mlakim odgovorima;

tako će kultura organizacije biti mnogo “otkačenija”. Ako “otkačenija” znači fleksibilna, kreativna, opuštena, zrelija, sa manje opterećenosti i straha i više vrednosti, onda je to – ono pravo!

Šta je omladinski klub?

Da bi obezbedila stalni dijalog sa mladima, učešće mladih, zasnovanost na potrebama, pored rada sa lokalnim donosiocima odluka, kancelarija za mlade u okviru svoje strukture ima i servis i resursni centar za mlade. Ovaj servis možemo nazvati omladinskim klubom – tako ćemo ga u ovom Vodiču do kraja i zvati. On obezbeđuje komunikaciju sa mladima, i pruža njima i organizacijama kojima su oni ciljna grupa, neophodne resurse za rad (prostor, obuku, informacije i dr.).

Dakle, omladinski klub je deo kancelarije za mlade, i ne treba mešati ova dva tela koja zajednički deluju za dobrobit mladih. Neophodno je da zaposleni u kancelariji stalno donose odluke i obezbeđuju sredstva, umrežavanje institucija i druge obaveze iz lokalne politike; tek na taj način će omladinski klub uspešno pomagati mladima, ali i kancelariji – kojoj donosi informacije o potrebama i kršenju prava mladih, omladinskih organizacija i organizacija za mlade. Omladinski klub, takođe, ne predstavlja ni okoštale strukture postojećih „domova omladine“, već dinamičnu strukturu i organizaciju mladih u kojoj se okupljaju, ali i rade kreativni i aktivni mladi u jednom periodu svog profesionalnog, aktivističkog i/ ili volonterskog života.

Šta mladi dobijaju postojanjem kancelarija za mlade?

- Razumevanje i podršku;
- podsticaj na aktivno učešće u životu njihove lokalne zajednice;
- priznavanje i uvažavanje njihovih prava, interesa i potreba;
- pristup informacijama;
- materijalne i tehničke resurse;
- fizički prostor za realizaciju svojih projekata, inicijativa i ideja.

Šta nije Lokalna Kancelarija za mlade?

- Nije mesto na koje se „postavlja“, već u koje se „zapošljava“;
- nije omladinski klub;
- nije podmladak političke partije;
- nije udruženje građana, niti krovna organizacija mladih;
- nije prilagođen model ovog Vodiča;
- nije nešto što ne liči na ovaj Vodič.

KAKVA...



Kakva je to služba?

Da bi odgovorila na neke od izazova sa kojima se u današnje vreme suočavaju mladi i da bi stvorila pravo okruženje za njihov razvoj, lokalna zajednica treba da ima dinamičnu i odgovarajuću službu za mlade, koju ćemo u ovom vodiču zvati kancelarijom za mlade. Ona treba da:

- bude služba lokalne (gradske/ opštinske) uprave;
- je kreirana kroz demokratski, javni i uključujući (konsultativni) proces;
- ima dugoročnu politiku;
- je zasnovana na saglasnosti svih zainteresovanih strana;
- upravlja međusektorskim sprovođenjem strategija za mlade;
- je kreirana u dijalogu sa mladima;
- je prilagođena lokalnoj zajednici;
- brine za sve mlade ljude u zajednici.

Kancelarija za mlade usmerena je na delovanje; ona pokreće sve one koji se bave omladinom da zajednički rade, kako bi ostvarili jedan dugoročan, strateški uticaj na njihovu budućnost.

Mogućnosti za sveukupni i stalni razvoj²:

- podstiče uravnotežen razvoj različitih dimenzija ličnosti, čime daje priliku da se ispolje celokupne mogućnosti pojedinca i pojedinke;
- takav pristup obuhvata razvoj tela, podsticanje stvaralaštva, formiranje karaktera, usmeravanje emocija, brigu za druge i zajednicu, i otkrivanje duhovnosti;
- zdravlje, samoispunjenje, identitet, zrelost, društvena integracija i sreća zavise od skladnog razvoja svih činilaca ličnosti;
- ljudski život je beskrajn proces učenja i oplemenjivanja;
- nijedan aspekt obrazovanja ne može se ograničiti na školski sistem, niti na određen period života, pošto ljudi imaju stalnu potrebu da uče i trebalo bi im dati priliku da to čine celog života;
- mladi postaju svesni tog procesa putem sopstvenih otkrića, oplemenjivanja i stalnih napora da postignu najviše što mogu.

²Svetski savezi udruženja mladih hrišćana i udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca, Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada: Radni dokument.: Nacionalna politika za mlade, Ženeva, 1998. godine

Pomaže mladima da se razvijaju kroz:

- promociju njihovog razvoja i odbranu njihovih individualnih sloboda unutar okvira prava mladih;
- doprinos razvoju ličnog sistema moralnih i duhovnih vrednosti demokratskog građanstva, kroz učešće u naprednom programu neformalnog i celoživotnog obrazovanja i partnerstvo sa vršnjacima/kinjama;
- podsticanje da se zbliže sa prirodnim okruženjem, da potpunije shvate svoj odnos sa njim, te uvide potrebu za poštovanjem tog okruženja;
- nuđenje pozitivnog odnosa sa odraslima, zasnovanog na poverenju, kroz koji će mladi ljudi pronaći odgovarajuće vaspitne odgovore za razvoj svoje polne zrelosti, emocionalnih potreba i opšteg blagostanja.

Pomaže našem društvu da se razvija kroz:

- ponudu informacionih usluga mladima: mladi ljudi mogu potpuno da se uključe u društvo samo ako su u potpunosti obavešteni o mogućnostima i pitanjima koja ih se tiču – neposredno ili posredno;
- obrazovanje za demokratiju: društva mogu da funkcionišu isključivo uz potpuno učešće mladih ljudi u procesu donošenja odluka koje će uticati na njihove živote;
- ravnopravnost: svaka osoba, bez obzira na pol, poreklo, rasu, veroispovest, sposobnosti ili bogatstvo mora biti podstaknuta i potpomognuta da postigne svoje pune fizičke, intelektualne, društvene i duhovne potencijale;
- partnerstvo sa marginalizovanim pojedincima/kama i grupama: mladi ljudi i odrasli koji dolaze iz marginalizovanih segmenata društva treba da budu dobrodošli i primljeni u lokalnu zajednicu, kako bi se izborili i prevazišli uzroke svog isključivanja iz društva.

Pomaže Evropi da se razvija kroz:

- pomoć mladim ljudima da prevaziđu prepreke svojoj mobilnosti, koje često potiču od ograničenog pristupa informacionoj i komunikacionoj mreži, odgovarajućem transportu i/ili smeštaju;
- borbu protiv rasizma i ksenofobije: interkulturalno i mirovno obrazovanje mladih suprotstavlja se nacionalističkim stereotipima, učeći ih toleranciji i vrednovanju različitosti kao bogatstva;
- aktivan doprinos razvoju boljih i uspešnijih omladinskih politika u Evropi, za dobrobit svih mladih koji u njoj žive.



Vizija lokalne kancelarije za mlade

Kancelarija za mlade Pančeva 2012. godine, je društveno prepoznata, otvorena i operativna jedinica Gradske uprave, koja stalnim unapređenjem i sprovođenjem strateških dokumenata za mlade nastoji da mlade Pančevce i Pančevke izgradi u samostalne, odgovorne, nezavisne, spremne da daju podršku, i posvećene članove društva. Gradska kancelarija za mlade pokretački je mahanizam izgradnje vrednosti građanskog društva i razvoja lokalne samouprave u kvalitetan servis građana/ki.

Vizija ne mora biti – i ne bi trebalo da bude – ograničena samo na pitanja mladih. Naprotiv, željena slika budućnosti bi trebalo da bude što je moguće sveobuhvatnija, i trebalo bi da uključi indikacije novih šansi i pretnji koje bi mogle izrasti kao rezultat njene realizacije. Poželjno je da se opis željene vizije izrazi kroz jednu rečenicu ili slogan.

Izrada vizije povezana je sa strateškim planiranjem, i predstavlja njegov prvi korak, a samim tim i prvi korak stvaranja lokalne kancelarije za mlade. Sa aspekta uspešnog sprovođenja procesa strateškog planiranja, bitno je imati u vidu značaj njegovih karakteristika: razvijanje superiorne baze znanja, sklonost ka promenama i orijentacija na akcije³. Planiranje razvoja i izrada vizije je pomoćno sredstvo za sve one koji žele da znaju gde će stići, za one koji žele da se udalje od “dan za dan” pristupa rešavanju problema, i utiču na svoju budućnost kroz pozitivnu akciju. Planiranje i razvoj su istovremeno i strateški i operativni procesi, povezani sa dostizanjem ciljeva organizacije. Oni uključuju izgradnju dugoročne strategije, kao i kratkoročne prognoze. Strateško planiranje podrazumeva postojanje vizije i misije, na osnovu kojih se dalje razvijaju planovi i određuju prioriteti.

Vizija = san o uspehu i sukob sa realnošću: procena mogućnosti ostvarenja želja, odgovor na pitanje: čemu težimo?

³Basic planning kit: World scout Organization, Ženeva, 1991, str 3.

ZAŠTO...



Zašto postoji lokalna kancelarija za mlade?

Razlog za pokretanje rada kancelarije za mlade, koja će biti usmerena ka mladima, nisu samo obavezujući međunarodni dokumenti, uslovi za ulazak u Evropsku uniju, o kojima se danas mnogo govori, već, pre svega, zadovoljavanje potreba i ostvarenje prava mladih. Razlog su zdravi, srećni i zadovoljni mladi ljudi u lokalnoj zajednici, koji su glavna pokretačka snaga razvoja svakog društva. Ona društva koja su to uvidela i pretočila u zvanične državne ili lokalne dokumente i brigu o mladima, danas imaju uređene sisteme, servise i strategije za svoje mlade. Ta društva mladi ne napuštaju, ostaju u njima i izgrađuju ih, jer na to imaju pravo, ali imaju i želju, jer osećaju pripadnost tom društvu.

Aktivno učešće mladih u donošenju odluka i postupcima, kako na lokalnom, tako i na državnom nivou, od suštinskog je značaja ako želimo da izgradimo demokratska, otvorena i bogatija društva⁴.

Učešće u donošenju odluka u demokratskom životu bilo koje zajednice ne svodi se samo na glasanje ili isticanje kandidature na izborima, mađa su i to važni elementi. Građanska participacija i delovanje podrazumevaju da građani/ke imaju prava, sredstva, pristo i priliku – a tamo gde je to potrebno, i podršku – da učestvuju u odlučivanju, utiču na taj proces i da se uključuju u postupke i aktivnosti, kako bi doprinosili izgradnji boljeg društva. Lokalne vlasti, kao vlasti koje su najbliže mladoj osobi, igraju veoma važnu ulogu u unapređivanju participacije mladih. One mogu da obezbede da mladi ne samo čuju i uče o demokratiji i pravima i dužnostima građanina, već i da dobiju priliku da ih sprovedu u delo. Međutim, učešće mladih ne svodi se samo na razvijanje aktivnih građana/ki ili izgrađivanje demokratije za budućnost. Ukoliko participacija treba da bude sadržajna za mlade, od ključnog je značaja da oni mogu da oblikuju i utiču na odluke i postupke kada su mladi, a ne u nekom kasnijem životnom dobu. Podržavajući i podstičući participaciju mladih, doprinosimo integraciji mladih u društvo, pomažući im da se suočavaju ne samo sa izazovima i pritiscima mladosti, već i sa celokupnom problematikom savremenog društva, u kojem često prevladavaju anonimnost i individualizam. Međutim, da bi participacija mladih u lokalnom i regionalnom životu bila uspešna, trajna i sadržajna, nije dovoljno samo razvijati ili preustrojivati političke ili upravne sisteme. Svaka politika ili akcija osmišljena kako bi se podstakla participacija mladih, mora obezbediti da se kulturno okruženje odlikuje poštovanjem prema

⁴Rezolucija EU broj 237 - 19.03. 1992., »Evropska povelja o učešću mladih na lokalnom i regionalnom nivou«

mladima, a mora da uzme u obzir i specifične potrebe, okolnosti i težnje ove uzrasne grupe. Takva politika ili akcija takođe mora, u izvesnoj meri, da uključi i zabavu i uživanje.

Participacija mladih u lokalnom životu mora da predstavlja deo globalne politike učešća građana/ki u javnom životu. Sve sektorske politike treba da imaju i omladinsku dimenziju. Prema preporuci "Rec (2001) 19" Komiteta ministara zemljama članicama EU, o participaciji građana/ki u lokalnom javnom životu, opštinske vlasti se obavezuju da se pridržavaju odredaba ove Povelje i da sprovode različite oblike participacije, koji slede u dogovoru i u saradnji s mladima i njihovim predstavnicima/cama. Načela i različiti oblici participacije se odnose na sve mlade ljude, bez diskriminacije po bilo kom osnovu. Da bi se to postiglo, potrebno je posvetiti posebnu pažnju podsticanju učešća mladih u lokalnom životu, posebno onih koji potiču iz socijalno zapostavljenih sektora društva, kao i iz etničkih, nacionalnih, socijalnih, seksualnih, kulturalnih, verskih, jezičkih i ostalih manjina. Da bi se postigla stvarna participacija mladih, potrebno im je staviti na raspolaganje određeni broj instrumenata. To podrazumeva razvoj edukativnih programa za mlade o mogućnostima participacije, njihovo informisanje, obezbeđivanje sredstava komunikacije, podržavanje omladinskih inicijativa i priznavanje i stavljanje većeg naglaska na posvećenost mladih ciljevima zajednice i dobrovoljnom radu. Participacija stiče svoje puno značenje samo tamo gde se priznaje uloga mladih u opštinama, političkim partijama, sindikatima i udruženjima, i gde se, iznad svega, čine naponi da se podrže omladinska udruženja osnovanih od strane mladih i za mlade. Da bi se unapredilo učešće mladih, neophodno je osnivanje informativnih i resursnih centara (kancelarija za mlade) i savetovališta za mlade, te staranje da te ustanove pružaju kvalitet usluga koji će zadovoljiti potrebe mladih. Nedostupnost informacija različitim sub-populacijama mladih je sve evidentnija.

„U upravne odbore korporacija trebalo bi uvesti duh radoznalog deteta da bi donosile smelije, duhovitije i modernije odluke.“ - Tom Piters

Mladi moraju da imaju mogućnost da učestvuju u pripremi, realizaciji i evaluaciji aktivnosti i proizvoda omladinskih informativnih centara/ službi i da imaju svoje predstavnike/ce u njihovim upravnim telima, ali i svim ostalim preduzećima, ustanovama, medijima koji se bave mladim ljudima. Efikasno učešće mladih u lokalnim poslovima treba da se zasniva na njihovoj svesti o društvenim i kulturalnim promenama koje se odvijaju unutar njihove zajednice, i ono zahteva trajnu predstavničku strukturu, poput omladinskog saveta, omladinskog parlamenta ili omladinskog foruma. Dajući mladima mogućnost da govore i deluju povodom problema koji ih pogađaju, takve strukture obezbeđuju edukaciju o demokratskom životu i o upravljanju

javnim poslovima. Mlade, stoga, treba podsticati da učestvuju u takvim strukturama i u aktivnostima koje se preduzimaju u okviru njih, kako bi se unapredila njihova sposobnost da uče i sprovode u delo načela vezana za prava i dužnosti građanina u demokratskom društvu. Takve strukture, takođe, treba da obezbede forum za edukaciju o demokratskom rukovođenju, naročito za one mlade ljude koji su inicijatori projekata i dijaloga s vlastima.

Pepsi Co. – vitalna organizacija, koja ostvaruje 25 milijardi dolara prihoda na godišnjem nivou, prestano imenuje osobe od 28 – 30 godina da rade najveći deo posla.

Potrebe i prava mladih ljudi

Potrebe i motivi su osnovni pokretači ljudskog ponašanja⁵. Složenu i raznovrsnu aktivnost čoveka u mnogobrojnim društvenim odnosima i situacijama uslovljavaju unutrašnji pokretači – motivi koji su u tesnoj vezi sa ličnošću i vrednostima svakog/e pojedinca/ke. Kako će u određenom momentu čovek postupiti, zavisi od mnogih faktora: od situacije u kojoj se nalazi, od toga kako situaciju opaža, tumači i vrednuje, od postojećih modela reagovanja, ali uvek u zavisnosti od karakterističnih unutrašnjih faktora koji ga pokreću na aktivnost. One unutrašnje činioce koji pokreću na aktivnost, koji je usmeravaju i njome upravljaju radi ostvarivanja određenih ciljeva, nazivamo motivima. Izvor motiva su potrebe, koje mogu biti urođene i stečene tokom procesa socijalizacije pojedinca/ke.

Zadovoljenje potreba i motiva dovodi do osećanja zadovoljstva, a isto se može reći i za mogućnost ostvarenja prava. U suprotnom, kada zadovoljenje izostane iz bilo kog razloga, čovek reaguje osećanjem frustriranosti i nezadovoljstva. Kod hroničnog nezadovoljenja određenih potreba, ova osećanja takođe postaju hronificirana, i nadograđuju se i modifikuju na različite načine (kroz delovanje niza psiholoških mehanizama odbrane). Javljaju se osećanja anksioznosti, nesigurnosti, manje vrednosti, agresivnosti itd.

Da bi neko društvo bilo atraktivno i podstičuće za mlade, njegovo okruženje mora biti usklađeno sa njihovim potrebama. To znači da u tom društvu, s jedne strane, mogu dobiti priliku za zadovoljenje što većeg broja motiva i potreba, a – sa druge – da postoji što manji broj frustrirajućih/ osujećujućih faktora. Mladima treba prilika da zadovolje motive za druženjem, pripadanjem grupi, prihvatanjem, uvažavanjem, sticanjem novih veština i znanja korisnih za život, odgovorima i pomoći po pitanju definisanja vrednosti i suočavanja sa raznim

⁵Jelena Popadić, Potrebe i motivi mladih, materijal za Trening za trenere Saveza izviđača Srbije, 2003. god

problemskim situacijama, te mogućnost za samopotvrđivanje kroz razne izazove... Pred svako društvo se postavljaju veliki izazovi, naročito obzirom na činjenicu da mlade u sadašnjem društvenom okruženju vrebaju čitav niz negativnih činilaca i opasnosti: razni poroci, sekte, kriminal... Društveno okruženje mora biti što usklađenije sa potrebama mladih, prateći, pri tom, individualnost svakog pojedinca i pojedinke. Da bismo ostvarili dobru atmosferu i izašli u susret mladima, neophodno je dobro praćenje i dvosmerna komunikacija, koja će omogućiti da mladi sami iskažu svoje potrebe, a društvo i zajednicu dobiju smernice za potrebne korekcije.

U dokumentu "Obrazovanje mladih ljudi", vodećih svetskih organizacija mladih, definisane su potrebe omladinaca današnjice i izazovi sa kojima oni moraju da se suoče. Ukratko, te potrebe su⁶:

- pronalaženje sigurne "početne tačke", zasnovane na vrednostima, samosvesti i samopouzdanju;
- hvatanje ukoštac sa promenama, što zahteva fleksibilnost, prilagodljivost i pokretljivost;
- konstruktivna kontrola tehnološkog napretka, kroz pristup novim znanjima i veštinama;
- borba protiv izolovanosti, kroz razvoj osećaja pripadnosti i identiteta, te sticanje priznatog mesta u društvu;
- razvoj osećaja korisnosti, kroz doprinos razvoju lokalne i šire zajednice;
- uviđanje važnosti saradnje i timskog rada.

Specifične potrebe mladih ljudi menjaju se u zavisnosti od različitih okolnosti, od jedne lokalne zajednice do druge, od kulture do kulture, od nacije do nacije, i, naravno, ono što se mora uvažiti – od osobe do osobe. Ipak, u svim slučajevima mladi ljudi imaju potrebu da se razvijaju, da otkrivaju sopstvene sposobnosti i otkrivaju svet oko sebe. Ono što je zajedničko svim mladima jesu prava; ona su sadržana u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima i Ustavu Republike Srbije, i to je nešto što im ne može niko osporiti, pa ni lokalne samouprave, koje ne vode brigu o mladima ili one koje samo deklarativno brinu, kroz nekvalitetne servise za mlade.

Mladim ljudima – momcima i devojkama – je potreban pristup znanjima i sposobnostima kako bi razumeli stvarni svet. Oni treba da steknu aktivnu i odgovornu ulogu u društvenom životu, i kroz tu ulogu izgrade za sebe status i uticaj u društvu. Sve ove različite dimenzije čvrsto su povezane i ne mogu se posmatrati odvojeno jedne od drugih. One se tiču različitih temeljnih dimenzija ličnosti i društva, ukazujući na potrebu za celovitim pristupom problemima mladih⁷. Kada posmatramo mlade ljude u njihovom sadašnjem društvenom kontekstu, odmah uviđamo da se njihov lični razvoj odvija u uslovima sve veće nesigurnosti. Takođe, nije neobično što, u ovakvim okolnostima i pod kombinovanim pritiskom svih navedenih elemenata, mladi u mnogim delovima

⁶ Svetski savezi udruženja mladih hrišćana i udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca, Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada : "Obrazovanje mladih ljudi na pragu 21. veka", Ženeva, 1998. godine

sveta danas razmišljaju o svojoj budućnosti sa sve većom dozom zabrinutosti i straha, a ne sa sigurnošću i nadom.

Uloga Lokalne Kancelarije za mlade

Prva i osnovna uloga kancelarije za mlade jeste da stvori uslove da mladi ostvare svoja prava i zadovolje potrebe za dugoročnom politikom. Svaka dugoročna politika za mlade treba da ima jasnu i na konsenzusu zasnovanu viziju muškaraca i žena koji su potrebni svetu sutrašnjice. Možemo se razlikovati po tipu društva koje želimo da gradimo, ali treba da se složimo oko osobina jedinki koje će ga činiti. Takve lične osobine treba da negujemo u sklopu celovitog pristupa obrazovanju, koji obuhvata školu, porodicu i građansko društvo.

U Izjavi o obrazovanju mladih na pragu 21. veka, utvrđeno je da mlade osobe, budući građani i buduće građanke, treba da budu⁸:

- **samostalni/e**
- sposobni/e da donose odluke i upravljaju svojim ličnim i društvenim životom kao pojedinci/ ke i kao članovi/ce društva,
- **spremni/e da daju podršku**
- sposobni/e da pokažu interes i brigu za druge, da rade sa njima i za njih, da dele njihove brige,
- **odgovorni/e**
- sposobni/e da preuzmu odgovornost za svoja dela, ispunjavaju obaveze i završe ono što su preuzeli/e na sebe,
- **posvećeni/e**
- sposobni/e da dokažu svoje vrednosti, ubeđenja i/ili ideale i da postupaju u skladu sa njima.

Upravo to i jeste svrha kancelarije za mlade: da pomogne sveukupnom razvoju svakog/e mladog/e pojedinca i pojedinke u odgovorne članove/ce svoje lokalne zajednice.



Misija lokalne kancelarije za mlade

Kancelarija za mlade Pančeva nastoji da unapredi kvalitet života mladih u gradu i naseljenim mestima Pančeva, zagovarajući vrednosti građanskog društva, u skladu sa lokalnom, pokrajinskom i nacionalnom strategijom za mlade, kroz stalni dijalog sa mladima i saradnju sa svim subjektima relevantnim za razvoj mladih ljudi, a u cilju rešavanja problema mladih i uvažavanja njihovih potreba.

³Svetski savezi udruženja mladih hrišćana i udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca, Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada : Radni dokument.: Nacionalna politika za mlade, Ženeva, 1998. godine,
⁴Svetski savezi udruženja mladih hrišćana i udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca, Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada : Radni dokument.: Nacionalna politika za mlade, Ženeva, 1998. godine,

KOME...



Kome je namenjena?

Teško je jednoznačno odrediti i definisati uzrasnu granicu mladosti, pa, tako, ni kome je sve namenjena kancelarija za mlade, jer se i formalna određenja ovog životnog razdoblja razlikuju između institucija Ujedinjenih nacija, Evropske unije, te onih na nacionalnim nivoima. Svetska zdravstvena organizacija pod adolescentima podrazumeva osobe uzrasta od 10 do 19 godina, dok su mladi svi od 15. do 24. godine života. Kada se govori o mladima u Evropi, uglavnom se misli na uzrast između 15 i 24 godine, ali se razdoblje mladosti u mnogim zemljama Jugoistočne Evrope produžava sve do 35. godine, zbog sve dužeg trajanja obrazovanja i otežanog zapošljavanja; na ovaj način se, posledično, odlaže odrastanje i sticanje socijalne nezavisnosti. Nacionalna Strategija za mlade Republike Srbije, usvojena 9. maja 2008. godine, odnosi se na osobe uzrasta od 15 do 30 godina.

Trajanje mladosti je različito i praktično je postalo više socijalna, nego biološka odrednica. Školovanje je (uz sticanje prihoda i odvojeno stanovanje), prvenstveno, onaj činilac koji skraćuje ili produžava mladost. Kraća je mladost onih kategorija mladih koji se kraće školuju (poljoprivredna i radnička omladina), dok je duži put do odraslosti onih koji se najduže školuju. U zapadnim društvima mladost – ovako određena – je, manje-više, stvar izbora. Kod nas, međutim, mladost je stvar prinude; u velikom broju slučajeva, u pitanju je, prevashodno, iznuđena produžena mladost.

Savremena društva su vrlo dinamična, kako u negativnom, tako i u pozitivnom smislu. Socijalna raslojavanja dovode do velikih potresa u porodici, zajednici, ali i u društvu u celosti. Mlada populacija je najviše pogođena ovim promenama, jer se može naći u procepima razvoja ličnosti, nesposobna da definiše sopstveni identitet i osećaj pripadnosti bilo kojoj društvenoj zajednici.

Pojedinac/ka u društvu mora imati resurse i slobode potrebne za vođenje života u skladu sa svojim uverenjima o vrednosti, bez straha od diskriminacije i kažnjavanja³. Druga vrsta slobode je da svako od nas može da dovodi u pitanje ta uverenja, da ih preispituje u svetlu bilo kojih informativnih primera i argumenata koje naša kultura može da obezbedi.

Kada se govori o mladima u zajednici, često se o njima priča kao problemu. Takvo okruženje ne razvija osećaj pripadnosti, niti želju mladih da doprinesu svojoj zajednici. Istraživanja pokazuju da mladi sve više napuštaju zemlje u tranziciji, usled materijalne nesigurnosti, ali i toga što ne osećaju da treba da pomognu i doprinesu

³Slobodan Divjak, Nacija, kultura i građanstvo, Vil Kimlika, Sloboda i kultura, str. 131.- 167., Službeni list SRJ, Beograd 2002.god.

„njihovoj“ zajednici. Tome ih ne može naučiti društvo u kome nemaju priliku da učestvuju u donošenju odluka i kreiranju okruženja. Današnji lokalni parlamenti i vlade nemaju ni 10% mladih do 30 godina, koji učestvuju u procesu donošenja odluka.

U našoj Nacionalnoj Startegiji za mlade, pod mladima se podrazumevaju osobe uzrasta od petnaest do trideset godina starosti. U Srbiji ima oko milion i po mladih, što u odnosu na ukupan broj stanovnika čini 20%.¹⁰ **Ciljna grupa lokalnih kancelarija za mlade** je, dakle, veoma velika. Ona obuhvata sve mlade u lokalnoj zajednici, bilo da žive u gradu ili naseljenom mestu, bez obzira na njihovo poreklo i društveni i finansijski status, na pripadnost, orijentaciju i uverenje ili invaliditet.

Kome je odgovorna kancelarija za mlade?

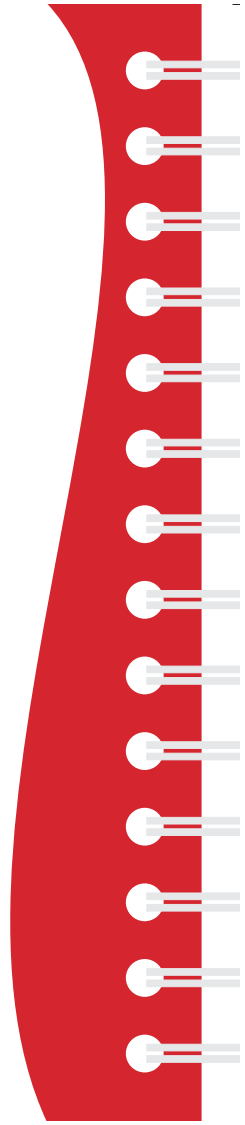
Kancelarija za mlade odgovorna je, pre svega, svom osnivaču, lokalnoj gradskoj/ opštinskoj upravi, a zatim sekretarijatima za mlade (lokalnom/ pokrajinskom), Ministarstvu za omladinu i sport Republike Srbije, organizacijama osnovanim od strane mladih i za mlade, mladim ljudima i svim zainteresovanim i odgovornim stranama. Odgovorna im je za efikasno i kvalitetno sprovođenje sledećih poslova:

osnaživanje odgovorne saradnje između svih ključnih aktera, posebno omladinskih mreža, nevladinih omladinskih institucija i organizacija. Treba uključiti njihove porodice, vlade, međunarodne organizacije, obrazovne institucije, civilno društvo, korporativni sektor i medije, kako bi se osmislila zajednička akcija u pravcu boljeg iskoršćavanja mogućnosti mladih i uspešnijeg rešavanja njihovih problema, kako na nacionalnom, tako i na lokalnom nivou;

- omogućavanje mladima da pristupe zakonodavnim telima i institucijama u kojima se formira politika, preko njihovih predstavnika/ca, kako bi ih što više uključili u osmišljavanje, sprovođenje, nadgradnju, nadgledanje i procenu omladinskih aktivnosti i programa, i obezbedili njihovo učešće u razvoju;
- omogućavanje mladima da pristupe postojećim službama i ustanovama (obrazovnim, kulturnim, sportskim, zdravstvenim, pravnim...), na lokalnom nivou;
- davanje prioriteta izgradnji kanala komunikacije sa mladima, kako bismo stvorili mogućnost da se čuje njihov glas, kao i da bismo im dali informacije koje su im neophodne da bi se pripremili za participaciju u životu zajednice i rukovodeće uloge.

Više o zainteresovanim stranama čitajte u poglavlju „SKIM?“

¹⁰Popis 2002. godine, Republički zavod za statistiku. Ovi podaci odnose se na Republiku Srbiju bez Kosova i Metohije



KAKO...



Kako radi?

Kancelarija za mlade radi po jasno utvrđenim procedurama i principima koji su sadržani u lokalnoj politici za mlade. Ona može biti doneta pre osnivanja kancelarije ili biti prvi posao novootvorene kancelarije.

Donošenje politike za mlade (lokalne strategije i akcionog plana) je proces sastavljen od mnoštva različitih koraka, koji uključuju niz odluka i konsenzus svih zainteresovanih strana, uz stalno i kontinuirano planiranje, upravljanje, realizaciju i vrednovanje faza i zadataka u procesu, kako bi se dostigli postavljeni ciljevi. Dokumenti koji nisu doneti u zajednici, već preuređeni na osnovu iskustava drugih, nisu valjani dokumenti, kratkog su veka i ne zadovoljavaju potrebe mladih konkretne zajednice.

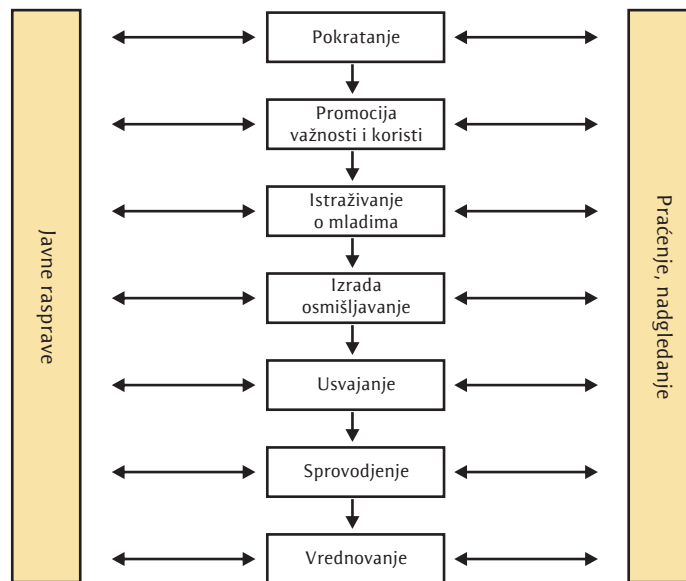
Proces donošenja politike za mlade je ograničen teritorijom delovanja, resursima i vremenom trajanja. Veoma je važno voditi računa o pravilnoj raspodeli resursa, a pre svega vremena. Kada govorimo o vremenu, veoma je važno voditi računa o usklađivanju redosleda sprovođenja koraka procesa sa kalendarom donošenja lokalnih budžeta, ali i terminima sastanaka na kojima nosioci lokalne vlasti donose odluke. Još jedan faktor koji bitno produžava vreme donošenja politike za mlade jeste inertnost donosioca odluka, vreme potrebno za promociju i podizanje svesti, često nejedinstvo omladinskog sektora... Procesi donošenja politike za mlade često su neodrživi usled odsustva kvalitetnog planiranja¹¹ - postupka kojim se utiče na budućnost, kroz određivanje onoga što želimo dostići, kako i kada ćemo to uraditi. Planiranje se često ne shvata kao postupak koji mora biti:

- sveobuhvatan
- fleksibilan
- celovit
- dinamičan

Proces kreiranja omladinske politike na lokalnom nivou sastavljen je iz nekoliko faza i ne možemo vam dati gotov obrazac koji je primenjiv u svakoj lokalnoj zajednici. Šema procesa zavisi od mnogih faktora u lokalnoj zajednici, a pre svega političkih, materijalnih, obrazovnih i drugih, odnosno od postojanja svesti donosioca odluka, otvorenosti medija, jedinstva omladinskog sektora. Zato ćemo prikazati šemu najčešćih i najvažnijih koraka u ovom postupku. To je, pre svega, stalno i kontinuirano praćenje i nadgledanje procesa i uključenost javnosti kroz javne rasprave, koje će omogućiti transparentnost, demokratičnost i otvorenost projekta. Ostali koraci su: pokretanje, promocija, istraživanje, izrada akcionog plana, usvajanje, sprovođenje i vrednovanje.

¹¹Basic planning kit: World scout Organization, Ženeva, 1991, str 5.

Model procesa izrade lokalne politike za mlade i programa rada kancelarije



Principi politike za mlade i njene izrade, pa samim tim i **principi politike rada kancelarije** moraju proizaći iz vrednosnog sistema Nacionalne Strategije za mlade, čiji je osnov Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i Ustav Republike Srbije, a to su sledeći principi:

- poštovanje ljudskih prava
- ravnopravnost
- odgovornost
- dostupnost
- solidarnost
- saradnja
- aktivno učešće mladih
- interkulturalnost
- celoživotno učenje
- zasnovanost na istraživanjima.



Pravci delovanja i zadaci lokalne kancelarije za mlade

Menadžment i administracija strateške brige za mlade	<ol style="list-style-type: none">1. Obezbeđuje sprovođenje strategija za mlade u institucijama i ustanovama lokalne samouprave, njeno praćenje i vrednovanje.2. Sprovodi vaninstitucionalnu primenu Strategije brige o mladima Opštine Pančevo 2007-2012. godine, kroz raspisivanje, sprovođenje i vrednovanje konkursa za njenu realizaciju, kao i drugih gradskih konkursa i nagrada namenjenih mladima.3. Obezbeđuje, prati realizaciju i predlaže budžet za mlade u okviru gradskog budžeta i pronalazi nove mogućnosti finansiranja programa za mlade.4. Ustanovljava metodologiju analize stanja i problema mladih, vrši istraživanja i predlaže rešenja.
Odnosi sa javnošću, partnerstva i komunikacija	<ol style="list-style-type: none">5. Osigurava vidljivost strategija za mlade i mogućnosti koje one pružaju.6. Sprovodi uspešnu komunikaciju svih subjekata relevantnih i odgovornih za razvoj mladih.7. Inicira saradnju sa organizacijama, institucijama i ustanovama na lokalnom, pokrajinskom i nacionalnom nivou.8. Promoviše društveno odgovorno poslovanje i saradnju sa biznis sektorom, i evropske integracije.
Servis i resursni centar za mlade (omladinski klub)	<ol style="list-style-type: none">9. Osniva, koordinira i pruža resurse za rad omladinskog kluba i savetovališta za mlade.10. Podstiče, osnažuje, motiviše omladinsko organizovanje, aktivizam i učešće mladih u odlučivanju (obezbeđujući obuku, prostor, opremu, finansijska sredstva i informacije).11. Prikuplja podatke o problemima i potrebama mladih.12. Sprovodi programe i akcije koje odgovaraju na identifikovane probleme i potrebe mladih.13. Uključuje se i pokreće evropske programe za mlade u zajednici.

Kancelariju za mlade čine:

1. **Savet za mlade – to je „upravni odbor“ kancelarije.** Ovo telo treba da donosi najvažnije odluke iz delokruga kancelarija za mlade i predlaže organima lokalne samouprave donošenje odluka koje se tiču mladih. Savet za mlade bira skupština lokalne samouprave, i njega bi trebalo da čine mladi odbornici/e lokalne samouprave, član/ica gradskog (opštinskog) veća zadužen/a za mlade, predstavnik/ca kabineta gradonačelnika/ce (predsednika/ce opštine), predstavnici/e nevladinih organizacija i građani/ke koji/e imaju iskustvo u radu sa mladima.

2. **„Operativni deo“ kancelarije za mlade** čine ljudi koji su zaposleni u gradskoj (opštinskoj) upravi tj. u onom njenom delu koji bi se zvao odsek za mlade. Oni/e predlažu Savetu za mlade donošenje odluka iz nadležnosti Saveta, sprovode odluke Saveta i donose odluke iz svoje nadležnosti. Koordinator/ka kancelarije za mlade bila bi osoba koja se nalazi na položaju šefa/ice odeljenja za mlade tj. kancelarije za mlade u lokalnoj upravi. Polazna osnova u radu na rešavanju problema mladih ljudi treba da bude analiza problema, a zatim definisanje koraka u rešavanju identifikovanih problema. Kada se izvrši detaljna analiza društva i društvenih faktora koji utiču na mlade i identifikuju problemi sa kojima se susreću mladi, neophodno je informisanje o njihovim potrebama, težnjama, očekivanjima, čime uvažavamo i demarginalizujemo mlade i njihove rastuće probleme. Poslovima prikupljanja podataka o mladima bavi se omladinski klub, sa programima savetovališta, koji deluje u okviru kancelarije za mlade i/ili u koordinaciji sa njom.

3. **Omladinski klub:**

- sprovodi programe za mlade u okviru usvojene lokalne, (pokrajinske) i nacionalne Strategije za mlade;
- učestvuje u promociji strategija za mlade;
- pruža usluge o mogućnostima zadovoljavanja potreba mladih i relevantnih NVO.

Omladinski klub, predviđa osnivanje internet kluba, biblioteke, medija centra mladih, pružanje obuke i konsultantskih usluga od strane stručnjaka ali i programe vršnjačke edukacije, obezbeđivanje prostora i opreme za rad omladinskim organizacijama i prostor za kreativno izražavanje mladih.

Kako osnovati lokalnu kancelariju za mlade?

Osnivanje kancelarije može biti formalno-pravno inicirano od strane lokalne samouprave ili od građana, a neformalno od strane MOS-a, PSSiO-a i nevladinih organizacija. U svakom slučaju, da bi proces osnivanja bio uspešan, a rad kancelarije održiv, veoma je važno da se tokom procesa formiraju lokalna tela koja će pomoći

razvoj programa kancelarije. Da bi proces implementacije omladinske politike i rad kancelarije bio bezbedan, demokratičan i inkluzivan, idealno bi bilo osigurati sledeće mehanizme: član/ ica lokalnog veća zaduženog za resor mladih, savetnik/ ca gradonačelnika i Savet za mlade. Sva ova tela nisu neophodna, ali je donošenje politike za mlade i, kasnije, njeno sprovođenje efikasnije i uspešnije u sredinama gde postoje takva tela. Da bi se pokrenuo proces osnivanja lokalnog tela za mlade, neophodno je imati pravnu osnovu za to, a to znači izmeniti i/ ili dopuniti Statut opštine grada (Primer na str. 50, „Predlozi za izmenu i dopunu statuta lokalnih samuprava – Savet za mlade“.

	Skupština	Gradonačelnik/ca, predsednik/ca opštine	Veće	Uprava	Omladinske organizacije i organizacije za mlade
Formiranje tela/organa	Formiranje saveta za mlade koga čine: mladi/e odbornici/e lokalnog parlamenta, član/ica gradskog (opštinskog) veća zadužen/a za mlade, predstavnici/e NVO-a i građani/ke koji/e imaju iskustva u radu sa mladima	Imenovanje predstavnika/ce kabineta koji/a bi bio/la član/ica saveta za mlade i zapošljavanje ljudi u odseku za mlade na osnovu odluke skupštine	Član/ica veća zadužen/a za mlade	Formira i vrši upravni nadzor nad odeljenjem za mlade (operativnim delom kancelarije za mlade)	Formiranje lokalne krovne organizacije mladih (omladinske organizacije, organizacije za mlade, neformalne grupe mladih, đачki parlamenti, studentske organizacije)
Donošenje dokumenta	Uvodi savet za mlade u statut grada (opštine), donosi odluke o formiranju saveta za mlade i o reorganizovanju gradske (opštinske) uprave i uvođenju kancelarije za mlade. Donosi strateški dokument brige o mladima.	Donosi: rešenja, zaključke i preporuke	Predlaže budžet za mlade u okviru lokalnog budžeta. Predlaže druga rešenja, zaključke i preporuke.	Sprovodi sistematizaciju radnih mesta i donosi pravila o radu kancelarije za mlade	Statut krovne organizacije mladih. Programi i akcije.

Postojanje razvijene lokalne krovne organizacije mladih u koje su ravnopravno uključeni učenički parlamenti, organizacije studenata, neformalne grupe mladih, društvene organizacije mladih i udruženja građana, neophodni su za funkcionisanje kancelarije. Ukoliko omladinski sektor nije umrežen, neophodno je formiranje mreže/ koalicije omladinskih organizacija i organizacija za mlade. Najbolje je formirati formalne mreže mladih na lokalnom nivou – lokalne krovne organizacije, ali to mogu biti i neformalne koalicije, koje funkcionišu na osnovu protokola ili sporazuma o saradnji.

Ukoliko lokalna vlast nije otvorena za pokretanje procesa, građani to mogu zahtevati peticijom – prikupljanjem potpisa građana, na šta lokalni parlament mora odgovoriti u određenom roku. Statut svake lokalne zajednice određuje broj neophodnih potpisa i zakonski rok za reagovanje odgovornih strana (pogledati Statut zajednice i potreban broj ljudi za pokretanje građanske inicijative).

Za formiranje kancelarije za mlade potrebno je pokrenuti bar jednog od ključnih aktera u lokalnu, formirati organ/ telo i doneti potrebni dokument. Međutim, formiranje operativne i funkcionalne kancelarije za mlade koja istinski i ne samo deklarativno brine o mladima, podrazumeva formiranje svih tela i postojanje svih dokumenata iz tabele na predhodnoj strani.

Kako se kontroliš rad?

Kvalitetna, primerena i realna politika za mlade, izrađena u skladu sa potrebama mladih doneće veće koristi u toku njegovog sprovođenja. Da bi realizacija plana bila kvalitetna, neophodno je i stvaranje posebnih mehanizama za osiguravanje njegovog sprovođenja.

Vrednovanje politike za mlade moguće je analizom oblasti kojima se ona bavi, odn. kroz prioritetne probleme mladih za koje ona pokušava da ponudi rešenja i unapredi kvalitet života mladih. Takođe je veoma važno praćenje procesa donošenja politike za mlade i njegovih pozitivnih i negativnih strana u oblastima funkcionisanja radnih tela, informisanja javnosti i transparentnosti, uključenosti zainteresovanih strana, ostvarenih parterstava i informisanja.

Ono što je ključno za kvalitetno praćenje i nadgledanje implementacije politike za mlade jeste uključenost svih relevantnih aktera u proces. Praćenje i kontrolu procesa moraju vršiti i nosioci vlasti i građanski sektor, i u tom smislu je neophodno da su formirana pomenuta tela i organi:

- lokalna kancelarija i savet za mlade,
- krovna organizacija ili mreža organizacija mladih i za mlade na lokalnom nivou,
- član/ica opštinskog veća/ vlade zadužen/a za mlade ili savetnik/ca gradonačelnika/ce ili predsednika/ce opštine.

Ne zaboravite da je i za ovaj korak u sprovođenju omladinske politike potreban dogovor i osmišljene procedure, razrađeni kanali komunikacije, odlučivanja i izveštavanja. Opet su tu neophodni ljudski i materijalni resursi – nemojte ih zaboraviti prilikom planiranja lokalnog budžeta. Ova tela igraju ključnu ulogu u predlaganju, zagovaranju i formiranju lokalnog budžeta neophodnog za sprovođenje politike za mlade.

U zavisnosti od pozicije u društvu svaki od ključnih aktera treba da vodi računa o proceni i vredovanju, i ne samo oni: na to je pozvan svaki zainteresovani građanin i građanka, članovi/ce podmladaka političkih partija, pozicija i opozicija i stručna javnost. Značajnu ulogu u ovom procesu imaju i mediji, koji prate sprovođenje i objektivno, nepristrasno i na vreme informišu javno mnjenje.

Pokazatelji uspešnosti politike za mlade

U ovom odeljku predstavimo 11 pokazatelja za vrednovanje politike za mlade (kojima bi se trebalo rukovoditi i prilikom njene izrade). Oni predstavljaju platformu 91 međunarodne organizacije mladih i Evropskog foruma mladih.¹² Ovih 11 pokazatelja treba posmatrati kao suštinske elemente nacionalne, ali i lokalne politike za mlade, u aspektima u kojima je to moguće (npr. zakonodavni okvir se donosi na višim nivoima vlasti). Njih treba shvatiti kao sredstvo koje može voditi vladine predstavnike/ce na polju rada sa mladima, kao i instrument za lobiranje za širenje omladinskih nevladinih organizacija ka aktivnoj politici za mlade. Važno je naglasiti da ovi pokazatelji ne predstavljaju detaljno razrađen plan šta politika za mlade treba da bude ili sadrži; oni su samo neki od elemenata koje treba uključiti u akcioni plan politike za mlade. Ovi pokazatelji mogu se, takođe, koristiti u proceni postojećih politika za mlade.

Pokazatelj 1: Neformalno obrazovanje

Dok je važno posvetiti pažnju uslovima koji se nude mladim ljudima u formalnom školskom sistemu i na univerzitetima kroz politiku formalnog obrazovanja, kamen oslonac za "politike za mlade" je njen fokus na pitanje kako mladi ljudi mogu postati aktivni/e građani/ke i pozitivno doprinostiti zajednici. Ovo podrazumeva

¹²Evropski forum mladih, platforma 91 međunarodne nevladine organizacije i nacionalnih omladinskih saveta u Evropi sa sedištem u Briselu. Forum mladih je prepoznat kao partner Veća Evrope i institucija evropske zajednice na polju rada sa mladima, 11 pokazatelja (nacionalne) politike za mlade, . www.youthforum.org

mnogo širu perspektivu i naglašava značaj neformalnog obrazovanja – obrazovanja izvan formalno-obrazovnog sistema.

Kako politika Vlade može da podstakne i promoviše proces aktivnog učenja mladih ljudi izvan formalnog obrazovnog (školskog) sistema? Kroz podršku omladinskim inicijativama, omladinskim klubovima i omladinskim nevladinim organizacijama, koje aktivno uključuju mlade ljude na svim nivoima, i gde mladi samostalno odlučuju o aktivnostima, i igraju centralnu ulogu u razvoju svojih vršnjaka kao aktivnih članova/ca društva i zajednice.

Vlada bi trebalo da prepozna kao važan zadatak promociju razvoja aktivnog i jakog nevladinog omladinskog sektora, sastavljenog od demokratskih, otvorenih i uključenih omladinskih organizacija.

Pokazatelj 2:

Politika obuke mladih

Briga za mlade treba da promoviše razvoj dobrih trenera/ica (edukatora u programima neformalnog obrazovanja) u omladinskom sektoru, koji/e mogu višestruko uvećati svest o različitim pitanjima i olakšati razvoj nevladinih struktura. Politika obuke je preduslov za bolju strukturu nevladinog sektora.

Pokazatelj 3:

Zakonodavstvo za mlade

Zakonodavstvo treba da potvrdi uključivanje mladih ljudi i omladinskih nevladinih organizacija u politiku donošenja odluka, i stvori zakonski okvir za delotvorniju državnu administraciju koja radi na omladinskim pitanjima.

Pokazatelj 4:

Budžet za mlade

Na liniji jasnog prepoznavanja društvenog života i nevladinih omladinskih organizacija podvučenih u Pokazatelju 1, treba pripremiti budžet za promociju i podršku razvoja omladinskih inicijativa i omladinskih organizacija. Ako želi da promoviše razvoj samoodrživog omladinskog nevladinog sektora, kancelarija bi trebalo da dodeli administrativna namenska sredstva omladinskim organizacijama, koja će im omogućiti da imaju sekretarijat ili se na drugi način nose sa poslovima koji nisu vezani neposredno za projekte (statutarne skupštine, komunikacija sa članovima/cama itd.). Takođe, postoji potreba za utvrđivanjem budžeta određenog za aktivnosti čiji je nosilac omladinski nevladin sektor, u smislu da treba izdvojiti projektna namenska sredstva za omladinske aktivnosti.

Pokazatelj 5:**Politika informisanja mladih**

Strategija informisanja mladih treba da osigura transparentnost akcionog plana koji se odnosi na mlade ljude. Takva strategija, takođe, treba da informiše mlade ljude o različitim mogućnostima koje im se pružaju. Različite inicijative koje mogu biti elementi strategije informisanja mladih mogu biti izdavanje omladinskih magazina i drugih informativnih materijala, te osiguravanje otvorene mreže kanala komunikacije za sve aktere koji se bave pitanjem politike za mlade.

Pokazatelj 6:**Politika na više nivoa**

Politika za mlade treba da naglasi korake koje bi trebalo preduzeti i opredeljenja koja bi trebalo sprovoditi ne samo na nacionalnom, već na svim nivoima državne administracije. Briga za mlade ne može postati stvarnost bez usredsređivanja na ono šta treba uraditi na lokalnom nivou i bez aktivnog uključivanja lokalnih institucija vlasti i saradnje sa nacionalnim i regionalnim nivoom (Ministarstvom za omladinu i sport Republike Srbije i Sekretarijatom za sport i omladinu IV APV).

Pokazatelj 7:**Istraživanje o mladima**

Omladinska politika treba da bude zasnovana na istraživanju o mladim ljudima. Ne treba je graditi na pretpostavkama i spekulacijama, nego na činjenicama koje potiču iz istraživanja o mladima. To će pomoći da se odredi na šta će biti fokusirana politika. Ovo istraživanje treba usmeriti na pitanja koja se odnose na trenutnu i buduću situaciju mladih ljudi. Međutim, omladinsko istraživanje, takođe, treba da proceni koje mere daju rezultate, a koje ne (evaluacija), proceni kako omladinske nevladine organizacije mogu odigrati ulogu u promociji učešća mladih itd.

Pokazatelj 8:**Učestvovanje (participacija) mladih**

Jedan od oslonaca politike za mlade trebalo bi da bude aktivno uključivanje i učešće mladih ljudi u društvu. Takva politika treba da odredi kako mladi ljudi mogu biti uključeni u proces donošenja odluka. Kako će vladine institucije uključiti mlade ljude u donošenje odluka koje imaju efekte na mlade ljude? Nadalje, kako omladinska politika može olakšati proces u kome mladi ljudi aktivnije učestvuju i doprinose društvu?

U Evropi postoji duga tradicija uključivanja nevladinih omladinskih organizacija i omladinskih saveta ("krovne organizacije" nevladinih omladinskih organizacija) u donošenje odluka od strane lokalnih vlasti. Omladinske organizacije već više od 30 godina imaju snažan uticaj na programe i aktivnosti omladinskog sektora u Savetu Evrope, kroz princip "zajedničkog upravljanja" (ko-menadžment). Omladinske organizacije na svim nivoima uzele su aktivnu ulogu u konsultacijama koje su proizvele "Beli papir o politici za mlade", koji je usvojen od strane Evropske unije. Aktivno uključivanje omladinskih nevladinih organizacija na pitanjima koja se tiču mladih je praksa u većini evropskih zemalja.

Omladinske organizacije, takođe, igraju važnu ulogu u uključivanju mladih ljudi, čineći ih aktivnim građanima/kama njihove zajednice. Podsticanje i olakšavanje aktivnog učešća mladih ljudi u nevladinih omladinskim organizacijama treba da bude središnji element politike za mlade.

Pokazatelj 9:

Međusektorska saradnja

Dinamična politika za mlade treba da bude usmerena na različite potrebe mladih ljudi u svim segmentima društva. Međusektorski pristup je potreban u pripremi politike za mlade, što znači da ona treba da bude zajednička briga i da zavisi od međusobne saradnje sekretarijata sa različitim ovlašćenjima, kao što su: omladina, sport, obrazovanje, kultura, zdravlje, privreda i dr.

Jedan mogući način obezbeđivanja međusektorske saradnje ministarstava je uspostavljanje unutar-vladinog odbora koji će raditi na osmišljavanju, sprovođenju i nadgledanju primene politike za mlade (saradnja između sekretarijata u okviru lokalne uprave).

Pokazatelj 10:

Inovativnost

Omladinska politika treba da promovise inovativnost, kroz kreativno razmišljanje kako rešiti izazove i podsticati mlade ljude da budu kreativni i inovativni.

Pokazatelj 11:

Omladinsko savetodavno telo

Ako želimo da obezbedimo konsultovanje i saradnju između lokalne samouprave, sa jedne strane, i mladih ljudi i omladinskih organizacija – sa druge, treba uspostaviti strukturu (savetodavni odbor) koja se konsultuje, i dati joj je mandat da utiče na parlament i donosiće odluka na pitanja koja se odnose na mlade ljude. Takva struktura treba da postoji na lokalnom nivou.

GDE...



Gde deluje kancelarija za mlade?

Pošto su kancelarije za mlade operativna tela lokalnih samouprava, neophodno je imati i prostor za mlade, u vidu omladinskih klubova, u kojima se realizuju programi i projekti za mlade. Šta to znači u fizičkom smislu? Omladinski klubovi su deo kancelarije, na raspolaganju mladima, gde oni rado dolaze. Dakle, to su najmanje dva prostora za mlade – pošto je kancelarija deo lokalne uprave i treba da je u kontaktu sa donosiocima odluka, njeno sedište treba biti u okviru zgrada lokalnih donosioca odluka.

Ono što je važno istaći u vezi sa omladinskim klubovima, jeste da su oni mesta koja treba da pružaju prostorno-tehničke mogućnosti za realizaciju različitih programa, a posebno za realizaciju lokalnog akcionog plana za mlade, kada se isti usvoji.

Klub mladih se može posmatrati kao deo celokupne infrastrukture društva, koji je u službi mladih. Delovanje kluba je povezano sa školama i ostalim centrima za mlade. Omladinski klub svojim programom i politikom rada treba da doprinosi pozitivnom vaspitno-obrazovnom uticaju, kroz mogućnosti za učenje u najširem smislu. Kroz programski koncept, mladi imaju priliku da se identifikuju i uče od drugih, stiču i vežbaju, otkriju i razviju svoje sposobnosti, razviju postojeće veštine i da steknu neophodna znanja za ispunjen život u lokalnoj zajednici.

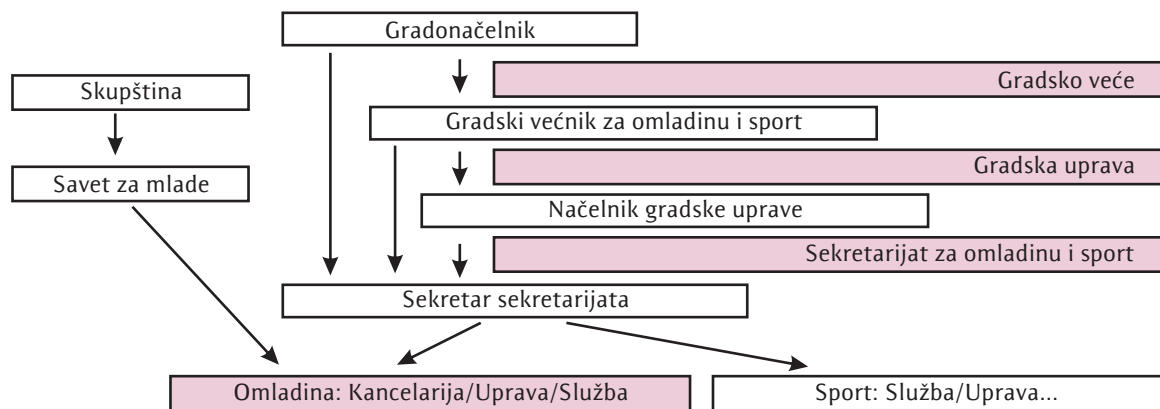
Rad kluba je najviše usmeren na kvalitetno korišćenje slobodnog vremena. Na taj način, klub obezbeđuje sigurno okruženje u smislu odsustva onih faktora koji mogu da doprinesu javljanju asocijalnog, devijantnog i kriminalnog ponašanja. Pod tim faktorima podrazumeva se zloupotreba droga/ psihoaktivnih supstanci, alkohola, kao i nedostatak sredstava i prilika za zadovoljavanje različitih potreba i interesovanja. Što se tiče samog fizičkog prostora, ukoliko je to moguće, potrebno je obezbediti pristup i osobama sa invaliditetom, da bi se odgovorilo na princip jednakog učešća i mogućnosti za sve.

Takođe, ovaj prostor za mlade, u idealnim prilikama trebalo bi da vode omladinski/e radnici/e, koji/e bi u okviru celodnevnog rada mogli pružiti ne samo prostornu i tehničku podršku, već i konsultativni, mentorski rad sa mladima, kroz vođenje različitih radionica, savetovanja i kontinuirane podrške psiho-socijalnom razvoju mladih osoba.

Da ne bi bilo zbunjujuće, naglašavamo da je ovo preporuka, a da se u zavisnosti od lokalnih zajednica i raspoloživosti prostornih, kao i ljudskih resursa može razvijati sistem podrške mladima na više nivoa, a omladinski klub je veoma važan, kao takav, kao i angažman omladinskih radnika/ca koji/e profesionlano realizuju omladinski rad (eng. youth work).

Mesto kancelarije za mlade u lokalnoj vlasti (primer sa postojanjem sekretarijata za mlade)

Ovaj model može biti koristan i funkcionalan, jer preslikava način uprave na nacionalnom i pokrajinskom nivou. Na ovaj način, kancelarija dobija značajno mesto u hijerarhiji odlučivanja, a ako već postoje institucije i tela na višim nivoima, nemoguće je da oni funkcionišu bez pravog sistema i jakih lokalnih službi, koje jedine i imaju kontakt sa mladima i nosioci su sprovođenja strateške brige za mlade u Srbiji. Sa druge strane, jake lokalne službe za mlade treba da se izbere za prepoznavanje specifičnih potreba mladih svoje zajednice na nacionalnom ili regionalnom nivou, i zbog toga predlažemo sledeći model:





Ko radi u lokalnoj kancelariji za mlade?

U zavisnosti od lokalne situacije, zaposlene u kancelariji treba da predloži mreža organizacija mladih (eng. „bottom up approach“), imenuju predstavnici/e vlasti, ali budu odabrani/e putem raspisivanja javnog konkursa. Pošto živimo u tranzicionom društvu, koje je još uvek u procesu reformisanja demokratskih institucija i procesa, koji podrazumevaju demokratski transparentan izbor, nije moguće svugde izabrati koordinatora/ku na osnovu kompetencija ili prethodnog iskustva. Ni to ne bi trebalo da bude veliki problem, pošto jedan od uslova za uspešno funkcionisanje kancelarije jeste da izabrana osoba poseduje viziju, razume svrhu i funkciju kancelarija i poseduje razvijenu mrežu kontakata sa relevantnim interesnim grupama u lokalnoj zajednici, bez obzira na političko opredeljenje.

Ovde navodimo neke od kompetencija koje predlažemo da zaposleni/e u lokalnim kancelarijama za mlade treba da poseduju:

- aktivan/a u omladinskom sektoru ili sa relevantnim prethodnim iskustvom,
- poseduje leaderske veštine (donošenje odluka i saradnja),
- poseduje organizacione veštine (koordinacija),
- ima znanja i veštine u projektnom planiranju,
- ima veštine komunikacije i prezentacije,
- poseduje motivaciju i posvećenost poslu,
- poznaje rad na računaru,
- zna engleski jezik.

Savet za mlade upravlja kancelarijom za mlade i njega treba da čine:

1. mlađi/e odbornici/e lokalne skupštine,
2. član/ica veća zadužen/a za mlade ili savetnik/ca ili pomoćnik/ca gradonačelnika/ce,
3. predstavnik/ca krovne organizacije mladih,
4. koordinator/ka kancelarije za mlade (odseka za mlade u lokalnoj upravi),
5. koordinator/ka omladinskog resursnog centra,
6. građani/ke koji/e imaju iskustva u radu sa mladima.

Nadležnosti saveta za mlade:

1. inicira i učestvuje u izradi lokalne omladinske politike u oblasti obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanju jednakih šansi, zdravlja, kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanju nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima od značaja za mlade;

2. učestvuje u izradi posebnih lokalnih akcionih planova, programa i politika u saglasnosti sa Nacionalnom strategijom za mlade, i prati njihovu implementaciju;

3. daje mišljenje o pitanjima od značaja za mlade i o njima obaveštava organe grada;

4. daje mišljenje o nacrtima propisa i odluka koje donosi skupština grada u oblastima od značaja za mlade;

5. usvaja godišnje i periodične izveštaje o ostvarivanju lokalne omladinske politike i lokalnih akcionih planova i programa za mlade i podnosi ih skupštini grada, gradonačelniku/ci i gradskom veću;

6. inicira pripremu projekata ili učešće grada u programima i projektima za mlade, u cilju unapređenja položaja mladih i obezbeđenja ostvarivanja njihovih prava koja su u nadležnosti grada;

7. podstiče saradnju između grada i omladinskih organizacija i udruženja, i daje podršku realizaciji njihovih aktivnosti;

8. podstiče ostvarivanje međuopštinske saradnje koja se odnosi na omladinu i o tome obaveštava organe grada;

9. daje mišljenje o predlozima projekata od značaja za mlade, koji se delimično ili potpuno finansiraju iz budžeta grada, prati njihovo ostvarivanje i daje svoje mišljenje nadležnom organu grada.

Kancelarija za mlade – struktura organizacije

Osobe koje bi radile u kancelariji za mlade i omladinskim klubovima, kao što smo naveli, imaju odgovornost za praćenje, podršku i razvoj kako pojedinaca/ki, tako i neformalnih grupa mladih. Zbog toga, te osobe bi trebalo da poseduju sledeće kompetencije, u cilju profesionalizacije i uspostavljanja standarda u omladinskom radu:

- znanje o razvojnim fazama mladih, kao i o pitanjima i problemima koji se tiču ove uzrasne grupe;
- sposobnost pružanja usluga mentorstva mladima; uključivanje mladih u aktivnosti, stupanje u kontakt sa mladima, te bivanje pozitivnim uzorom/modelom mladima;
- veštine neophodne za grupni rad;

- veštine razvoja programa/ projekata za mlade (planiranje, implementacija, evaluacija programa);
- osećaj za profesionalno ponašanje i primena etičke prakse.

Ljudski resursi	Vrsta angažovanja	Kompetencije i kriterijumi izbora	Pravci delovanja	Zadaci
Koordinator/ka kancelarije (1)	Zaposlen/a (mandat 3 godine, sa mogućnošću jednog reizbora)	- podrška/ preporuke NVO - do 40 godina - viša stručna sprema + (društvene nauke) - ToT/ omladinski radnik/ iskustvo u NVO - jezik, računari, komunikativnost, nestranačka ličnost	I. Menadžment i administracija strateške brige za mlade	I.1.Obezbeđuje sprovođenje strategije za mlade u institucijama i ustanovama lokalne samouprave, njeno praćenje i vrednovanje. I.2.Ustanovljava metodologiju analize stanja i problema mladih, vrši istraživanja i predlaže rešenja. I, II i III opšta koordinacija, planiranje, razvoj i kontrola I.3.Sprovodi vaninstitucionalnu realizaciju Strategije brige o mladima opštine Pančevo 2007-2012. godine, kroz raspisivanje, sprovođenje i vrednovanje konkursa za realizaciju Strategije i drugih gradskih konkursa i nagrada namenjenih mladima. I.4.Obezbeđuje, prati realizaciju i predlaže budžet za mlade u okviru gradskog (opštinskog) budžeta i pronalazi nove mogućnosti finansiranja programa za mlade.
Asistent/kinja koordinatora/ke kancelarije (1)	Zaposlen/a (mandat 3 godine, sa mogućnošću jednog reizbora)	- do 30 godina - SSS+ (društveni smer) - iskustvo u NVO i PR/ omladinski radnik - jezik, računari, komunikativnost	II. Odnosi sa javnošću, partnerstva i komunikacija	II.1.Osigurava vidljivost strategija za mlade i mogućnosti koje one pružaju. II.2.Sprovodi uspešnu komunikaciju svih subjekata relevantnih i odgovornih za razvoj mladih. II.3.Inicira saradnju sa organizacijama, institucijama i ustanovama na lokalnom, pokrajinskom i nacionalnom nivou. II.4.Promoviše društveno odgovorno poslovanje i saradnju sa biznis sektorom. II.5. Vršiti monitoring i evaluaciju programa i sredstava kancelarije za mlade.
Administrativni radnik/ca (1)	Stalno zaposlen/ a	-SSS+ (društveni smer) - rad na računaru		I. i II. poslovi: arhiviranja, dežurstva u kancelariji, administrativno-tehnička podrška, logistika
Koordinator/ka omladinskog resursnog i informativnog centra (1)	Zaposlen/a (mandat 3 godine, sa mogućnošću jednog reizbora)	- podrška/ preporuke NVO - do 40 godina - viša stručna sprema + (društvene nauke) -ToT/ omladinski radnik/ iskustvo u NVO - jezik, računari, komunikativnost, nestranačka ličnost	III. Omladinski klub	III.1.Osniva, koordinira i pruža resurse za rad omladinskog kluba. III.2.Podstiče, osnažuje, motivise omladinsko organizovanje, aktivizam i učešće mladih u odlučivanju (obuka, prostor, oprema, finansijska sredstva i informacije). III.3.Prikuplja podatke o problemima i potrebama mladih. III.4. Sprovodi programe i akcije koje odgovaraju na identifikovane probleme i potrebe mladih

Ljudski resursi	Vrsta angažovanja	Kompetencije i kriterijumi izbora	Pravci delovanja	Zadaci
Asistent/kinja OK (2+1)	Volonter/ka pripravnik/ca preko NSZ (dok traje pripravnički staž, sa mogućnošću reizbora u istom trajanju kao staž)	- do 30 godina - sa evidencije NSZ - SSS+ (društveni /tehnički smer) - rad na računaru, komunikativnost	III. Omladinski klub	III. poslovi: arhiviranja, dežurstva u OK, administrativno-tehnička podrška, logistika, biblioteka, info-centar
Koordinator/ka savetovališta (1)	Zaposlen/a (mandat 3 godine, sa mogućnošću jednog reizbora)	-Završene studije: psihologije/ sociologije/ filozofije -do 40 godina rad na računaru, komunikativnost, nestranačka ličnost	III. Savetovalište za mlade	III.1.Osniva, koordinira i pruža resurse za rad savetovališta za mlade. III.3. Prikuplja podatke o problemima i potrebama mladih. III.4. Sprovodi programe i akcije koje odgovaraju na identifikovane probleme i potrebe mladih
Asistent/kinja savetovališta (1)	Volonter-pripravnik preko NSZ (dok traje pripravnički staž, sa mogućnošću reizbora u istom trajanju kao staž)	-Završene studije: psihologije/ sociologije/ filozofije -sa evidencije NSZ -do 30 godina rad na računaru, komunikativnost		III. poslovi: istraživanja, prikupljanja i obrade podataka, dežurstva u savetovalištu, administrativno-tehnička podrška, logistika savetovališta

*ujednacen broj žena i muskaraca

**jedan/na volonter/ka iz socijalno osetljivih grupa

Saradnici/e kancelarije za mlade

Stvaranje uslova da kancelarija za mlade zaista postane operativno telo, koje objedinjava sve službe i organe koji se bave mladima u lokalnoj samoupravi, izrađuje planove i usklađuje akcije, podrazumeva određivanje lica odn. zaposlenih u upravi, koji će kao stručni/e saradnici/e kancelarije učestvovati u sprovođenju Strategije brige o mladima u određenim oblastima.

Kancelarija za mlade ima kompetentne stručne saradnike/ce iz organizacione strukture lokalne uprave, zadužene za praćenje i implementacije Staregije za mlade po oblastima koje odgovaraju strukturi sekretarijata i službi u lokalnoj upravi. Na primer:

Sekretarijati OU	Oblasti strateške brige o mladima	Povezivanje i komunikacija sa zainteresovanim i odgovornim stranama
Sekretarijat za javne službe i socijalna pitanja	Obrazovanje	škole, fakulteti, prosvetna inspekcija, Udruženje prosvetnih radnika/ca
	Kultura i informisanje	ustanove kulture i mediji (naseljena mesta I grad)
	Zdravlje i rekreacija	Zavod za javno zdravlje, JKP «Mladost», Opšta bolnica, Dom zdravlja, Sportsko društvo «Partizan», Sportski savezi, Udruženja građana/ NVO
Sekretarijat za privredu i preduzetništvo	Zapošljavanje	Biznis sektor, NSZO, Privredna komora, sindikati, studentske i omladinske zadruge
Sekretarijat za zaštitu životne sredine	Ekologija i održivi razvoj	NVO, biznis sektor

Odgovornost i obaveze stručnih saradnika/ca u sprovođenju zadataka bile bi:

Oblast odgovornosti	Zadaci	Kriterijumi za vrednovanje
Prikupljanje podataka o sprovedenim merama lokalne samouprave u oblasti za koju je zadužen/a	- analiza stanja - izveštavanje	- dostavljanje izveštaja kancelariji - uključenost podataka o merama za mlade svih zainteresovanih i odgovornih strana
Koordinacija i praćenje sprovođenja mera Akcionog plana brige o mladima	- predlaganje I preporuke za akcioni plan tekuće godine - učešće u organizaciji sastanaka zainteresovanih I odgovornih strana i KzM	- uključenost i umrežavanje zainteresovanih i odgovornih strana - sastanci saradnika/ca kancelarije za mlade - sastanci sa zainteresovanim stranama i kancelarijom
Doprinosi radu konkursne Komisije za sprovođenje AP brige za mlade	- pružanje stručne pomoći u izradi konkursnih zadataka, monitoringa i vrednovanja projekata	- učešće na sastancima pripreme konkursa I vrednovanja projekata

ČIME...



Čime raspolaže i radi lokalna kancelarija za mlade?

Mehanizmi za sprovođenje akcionog plana za mlade podrazumevaju posebna resursna ulaganja, kako institucionalna, finansijska, tako i ljudska, a pre svega toga odgovorno preuzimanje obaveza lokalne vlasti za aktivnu, kontinuiranu i partnersku brigu o mladima.

Lokalna vlast odgovornost za mlade preuzima usvajanjem Strategije za mlade, ali i usvajanjem mehanizama za njeno sprovođenje, a to je osnivanje kancelarije za mlade i omladinskog kluba, sistematizacija radnih mesta unutar uprave i izdvajanje budžetskih sredstava za realizaciju programa: konkurs za mlade, programi resursnog centra, nagrade za talente i učenike/ce, fondovi za stipendiranje, budžetska podrška omladinskim NVO, informisanje mladih i dr. Lokalna vlast mora izdvojiti besplatne prostore za rad kancelarije za mlade unutar zgrade lokalne uprave i prostor namenjen mladima za omladinski centar.

Finansijska sredstva za realizaciju politike za mlade i programa kancelarije za mlade nalaze se svuda oko nas, samo ih treba zatražiti od uspešnih kompanija, organizacija i ljudi, jer oni ulažu u prave vrednosti, a to su, pre svega, ideje, razvoj i kreativnost, koju nose mladi ljudi.

Donatorstvo i podrška razvoju omladinskih politika je neka vrsta oficijalne, suptilne, ali prave lične karte donatora, koja dokazuje brigu za društvo. Budžet odvojen za aktivnosti razvoja građanskog društva predstavlja svojevrsnu podršku određenom projektu, a time i pretpostavljenom sistemu vrednosti. Donatorstvo i podrška ukazuju na prepoznavanje kvaliteta nekog koncepta, i partnerstvo u budućem postignuću. Sredstva odvojena za neki projekat neprofitnog sektora treba tretirati kao ozbiljno i strateški artikulirano investiranje u budućnost. To je način da se interes bilo kog sektora društva dovede u blisku vezu, u neku vrstu susedstva sa javnim interesom ili opštim dobrom, na koje smo polako počeli da zaboravljamo. Postoje mnoge uspešne lokalne zajednice i kompanije, ali nisu sve podjednako umešne u načinu na koji javnosti prezentuju rezultate svog rada. Oni koji su stvarno uspešni svojim partnerskim akcijama sa neprofitnim sektorom inteligentno i promišljeno učestvuju u kulturnom, sportskom i javnom životu. Prezentujući svoju meru zainteresovanosti za aktivno učešće u procesu društvene komunikacije, mudrim potezima uspostavljaju se standardi javne komunikacije, koji bi trebalo da budu istovremeno i uzor, ali i izazov ostalima. Partnerstvom ili odvajanjem sredstava za projekte NVO, partneri neprofitnog sektora omogućavaju neformalno obrazovanje, ulaganje u

razvoj društva i promene, završetak tranzicije, ali i pružanje šanse nastojanjima da ovaj svet učinimo lepšim, bogatijim i ispunjenijim. Na taj način se priznaje uloženi volonterski rad angažovanih ljudi u NVO, a partneri postaju prepoznatljiviji u svetu onih koji ulažu u mlade, širenje saradnje, kulture mira i promocije svoje zemlje i regiona, i drugih vrednosti građanskog društva i odgovora na potrebe društvene nadgradnje.

U poimanju državnih (javnih) finansija, država ima zadatak (funkciju) formulisanja i sprovođenja javne politike obezbeđenja (pružanja) netržišnih usluga (javnih dobara) za zadovoljenje kolektivnih potreba¹³. Ekonomske prilike pokazuju da jedan deo određenih javnih potreba neće moći u većoj meri da se finansira iz državnog ili lokalnog budžeta. Stoga je neophodno užurbano iznalaziti nove izvore finansiranja, poput: sponzora, donatora, stalnih kontributora, članarina, jednokratnih pomoći, poklona, sufinansijera, darodavaca, volonterskog rada, solidarnog kofinansiranja, sopstvenih sredstava i dr. Zaokret prema tržišnim i samofinansirajućim trendovima jeste refleksija presahlih izvora fiskalnog finansiranja. Sa druge strane, jasno je da javne usluge ne mogu i ne treba da obezbeđuju samo strani donatori, već i država.

Kancelarije za mlade treba da prevladaju budžetski mentalitet javne potrošnje i da traže povezivanje sa svima koji su spremni da im pruže podršku i pomoć.

Potrebni resursi za rad

Obezbediti odgovornost i održivost:

- zaposliti osoblje kancelarije i omladiskog kluba,
- sredstva za programe,
- obezbediti sredstva za mesečne/ tekuće troškove (održavanje higijene, voda, struja, telefon, održavanje interneta i mreže, grejanje...).

Obezbediti partnerske odnose, transparentnost i demokratičnost:

- prostor za rad,
- tehnička oprema: kompjuteri, telefon, internet, projektor, oprema za obuku, sredstva za prezentacije, audio i vizuelna oprema i dr,
- kancelarijski/ potrošni materijal,

¹³Dr Žarko Ristić: Fiskalni menadžment, Savremena administracija, Beograd, 1995, str. 37

- sredstva za promociju (štampa, postavljanje i održavanje internet prezentacije, konferencije za medije),
- sredstva za susrete (sastanci, konferencije, tribine),
- putni troškovi (odlazak u okolna sela, rasprava o dokumentu i promocije),
- znanje.

Znanjem, ukorak sa upravljačkim društvom i dobom znanja

Kada govorimo o neophodnim resursima za uspešan rad kancelarije, poseban akcenat stavljamo na znanje. Ako je celoživotno učenje nešto što promoviše kancelarija za dobrobit društva, onda i ona sama treba znati kvalitetno upravljati znanjem, kao organizacija koja stalno uči i razvija se. Ako kancelarije za mlade unutar lokalnih samouprava to uspeju da urade, to će biti značajan korak u unapređenju čitavog javnog sektora Srbije, kome je neophodna reforma i osavremenjivanje.

Karakteristike civilizacijskih perioda svedoci su da je jedino promena trajna i da se svet neprekidno menja. Osvrtom na pregled karakteristika modernog društva, uočava se problem nepostojanja elemenata i karakteristika društva baziranog na znanju, u srpskom menadžmentu, što govori da organizacije hitno treba reorganizovati¹⁴.

Osobine	Informatičko, upravljačko društvo/ doba znanja Neophodni resursi
Izvor društvene moći	Znanje o upravljanju
Karakteristično sredstvo rada	Informacioni sistemi
Karakteristični proizvod	Usluge, informacije I znanje
Dominantna tehnologija	Obrada informacija i znanje o upotrebi znanja
Najznačajniji procesi	Upravljanje društvenim sistemima
Osnocni resursi	Informacije I znanje
Izvori energije	Obnovljivi izvori, fuzija, znanja
Oružje	Mediji
Kriterijum uspešnosti	Količina novih informacija

¹⁴Dušan Ristić i saradnici, Upravljanje promenama, CEKOM books, Novi Sad, 2007, str.17 i 19

Aktuelno rukovodstvo i oni koji zagovaraju "status quo", organizaciji neće doneti elemente modernog društva, pošto oni ne koriste kompjutere čime je i komunikacija otežana. I Karl Popper slikovito priznaje: "Celokupna nauka počiva na živom pesku"; u njoj ništa nije izvesno i ništa ne može da se dokaže. Za ova razmatranja još je značajnija činjenica da je čovek izgubio svoje privilegovano mesto i u jednom trenutku civilizacijskog kretanja našao se u dezorganizaciji i dezorijentaciji. U vremenu super računara, efikasne komunikacione mreže, genetskog inženjeringa, on – umesto da slavi tehnički napredak i poduhvate – često iste doživljava kao pretnju.

S KIM...



S kim radi i saraduje lokalna kancelarija za mlade?

Civilno društvo zemalja u tranziciji karakteriše vrlo loša međusektorska, multisektorska saradnja i partnerstvo, tako da mnogi programi koji se realizuju nemaju dimenziju uspešnih i delotvornih, jer obično se dešava da neki od sektora zakaže.

Razvoj modernog građanskog i demokratskog društva prepoznaje saradnju, partnerstvo i simbiozu tri sektora u društvu, i to: VLADINOG SEKTORA – prvi sektor, BIZNIS SEKTORA – drugi sektor i NEVLADINOG SEKTORA – treći sektor.

Prema dosadašnjim iskustvima, nijedna mreža organizacija sa različitim ciljevima i misijom nije ispunila očekivanja članica, jer su interesi pojedinaca i organizacija bili prioritetniji od interesa koje je mreža zastupala i sebi postavila. Zato je veoma važno da mreže i partnerstva budu utvrđena potpisanim dokumentom: sporazumom ili protokolom. Prepoznavanjem svih različitih strana i potpisivanjem ovakvog dokumenta, proces može da započne.

Dokument o partnerstvu, koji uključene strane potpisuju, i čime u okviru svog rada uživaju prava i slobode do granice ugrožavanja tuđih prava i sloboda, i osnovnih vrednosti i ciljeva, treba da sadrži:

- osnovne zajedničke vrednosti: dobrovoljnost, ravnopravnost, odgovornost, toleranciju, jedinstvo i solidarnost, poštovanje i uvažavanje, javnost u radu, nenasilje i nediskriminaciju, i otvorenost;
- misiju i cilj partnerstva: poboljšanje kvaliteta života i prepoznavanje mladih kao prioriteta u razvoju zajednice, stvaranjem i sprovođenjem primerene strategije za mlade, kroz partnersko delovanje;
- zadatke i program: partneri se obavezuju da će raditi zajedno na izradi/ sprovođenju opštinske Strategije brige o mladima, prepoznajući i promovišući specifične potrebe mladih u zajednici;
- načine organizovanja i donošenja odluka;
- odrednice o prestanku važenja dokumenta i raskidu partnerstva.

U slučaju umrežavanja omladinskog sektora, preporučuje se formalna mreža, u vidu krovne lokalne organizacije mladih, koja će okupiti sva relevantna udruženja. Takva organizacija je najbolje da ima formalnu strukturu, a način organizovanja takvih koalicija i saveza uređeni su zakonima o udruživanju građana ili o nevladinim, društvenim organizacijama. Formalne mreže registruju se u nadležnim jedinicama i imaju svoje statute, čija je sadržina, takođe, propisana pomenutim zakonima. Isto tako, partnerstvo omladinskog sektora

može biti regulisano i protokolom ili sporazumom, kao i sa ostalim partnerima, ali je nedopustivo da ne postoji nikakav dokument. Ne samo zbog neodrživosti procesa, manjeg uvažavanja omladinskog sektora kao pregovarača, već i zbog zakonskih i pravnih normi.

Uloga različitih zainteresovanih i odgovornih strana u procesu donošenja politike za mlade je raznovrsna i, pre svega, dopunjujuća. Različiti akteri u procesu doprinose politici za mlade, te se razvoj omladinske politike ne može zamisliti bez navedenih zainteresovanih, ali i odgovornih strana (koje često nisu baš zainteresovane).

Da bismo obezbedili pomoć volontera/ki, koji su važan segment u radu kancelarije, treba da ih ubedimo da su dobiti veće od "troškova" pomaganja, i da je odnos dobit : trošak za učešće programima i aktivnostima povoljniji nego bilo gde drugde. Volontiranje omogućava snižavanje troškova uz nuđenje mogućnosti da ljudi posvete vreme stvarima u koje veruju. Volonterizam je posao koji ima ime, posao koji zahteva vreme i koji nije plaćen. Volonterizam predstavlja dobrovoljno, svesno i besplatno zadovoljstvo, kroz aktivizam. Volonter/ka je dobrovoljac, entuzijasta koji/a svojim angažmanom i ljubavlju prema radu obavlja humana dela, bez novčane nadoknade¹⁵. Volonter/ka ni u jednom trenutku ne sme biti u minusu, misleći, pri tom, i na psihofizičko stanje.

Zainteresovane strane¹⁶

	Inicijativa	Koordinacija	Edukacija	Finansiranje	Stručna pomoć	Razmena iskustava	Održivost	Uticalj javno zagovaranje	Učešće i konsenzus	Logistička pomoć	Inovacije i kreativnost	Potvrda valjanosti	Odgovornost
Mladi ljudi													
Omladinski NVO sektor													
Roditelji													
Međunarodne organizacije													
Lokalna i državna vlast													
Omladina političkih partija													
Biznis sektor													
Mediji													
Institucije													
Stručnjaci													
Volonteri/ke													
Donatori													
Ostali													

¹⁵Povelja UN-a o mladima

¹⁶Uloga različitih aktera u procesu razvoja politike za mlade, produkt radionice MOBA projekta "Razvoja lokalnih zajednica u Jugoistočnoj Evropi", Evropskog skautskog regiona

ŠTA AKO...



SWOT analiza je dobar alat za predviđanje i planiranje, i može otvoriti razne dileme oko budućeg razvoja kancelarije za mlade. U tabeli možete naći neke primere pretnji i slabosti, pa razmislite unapred “ŠTA AKO” do njih dođe. Šta možete učiniti da ih predupredite i kako da ojačate vaše mogućnosti i snage?

PRETNJE	MOGUĆNOSTI	SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> • previše zaposlenih (ne)radnika/ca, • kancelarija pretvorena u birokratiju, • neadekvatan kadar, politički kadrovi, • spor, glomazan i neefikasan aparat lokalne uprave, • mladi, ili nisu na pozicijama na kojima se donose odluke, • politizacija politike za mlade, • pozicija KzM u upravi, • odsustvo institucionalizacije odnosa, • nepostojanje prostora za mlade, • međugeneracijski jaz, • izostanak promocije i vidljivosti rada, • neobaveštenost mladih, • nezainteresovanost, • odsustvo podrške volonterizmu, • nedefinisanost ingerencija tela za mlade u Srbiji, • nesaradnja MOS i PSSiO IVAPV • nepostojanje krovne organizacija za mlade, • rastući stepen društvene podeljenosti; • porast nezaposlenosti, siromaštva, zaduženosti i usporen privredni razvoj, • nerešena politička pitanja, • mogućnosti nove izolacije zemlje, • nerešena pitanja borbe protiv korupcije, • nepovoljni demografski trendovi, • odsustvo političke volje za sprovođenje zakonskih reformi, • nedovoljna informisanost javnosti i nedovoljno razvijena javna svest, • 	<ul style="list-style-type: none"> • međugeneracijska solidarnost, • iskustva drugih, • civilni sektor, • aktivno uključeni sugrađani/ke, • postojanje mreže mladih, • postojanje Ministarstva za mlade i Nacionalne strategije za mlade, • postojanje pokrajinskih dokumenata i tela za mlade, • saradnja sa MOS i PSSiO, • budžetska podrška i linija za mlade, • uvođenje promena u statut, • formiranje saveta za mlade u skupštini, • umrežavanja različitih Saveta, npr. za ravnopravnost polova i mladih • društvene okolnosti koje su dovele do izrade Lokalne strategije za mlade, • društveno odgovorno poslovanje, • novi projekti kod EU fondova, • podrška medija, • integracija u EU i uključivanje u fondove EU, • uvođenje normi i standarda EU, • dalji razvoj i jačanje demokratskih institucija u oblastima društvenog razvoja, • 	<ul style="list-style-type: none"> • postojanje lokalne Strategije – instrument, • institucionalizacija kancelarije, • podrška sekretarijata, • budžet za mlade, • zajedništvo, • ljudski resursi (u sekretarijatu), • nestranačka ličnost kao koordinator/ka, • energija-sinergija, stručnost, iskustvo, • konkurs za mlade kao mehanizam, • primer dobre prakse, • učešće mladih, • kvalitetni ljudski resursi (kadrovi), • uspostavljene pravne osnove demokratskog i otvorenog društva, • reformski procesi započeti u najvećem broju sektora, • uspostavljanje poverenja na regionalnom nivou i podizanje ugleda Srbije u regionu, • porast svesti o potrebi planiranja održivog razvoja na lokalnom nivou, • 	<ul style="list-style-type: none"> • pozicija KzM – potčinjenost, ustupci, birokratija, • odsustvo mehanizma praćenja/ evaluacije, • broj i status KzM, • informisanje u okviru lokalne uprave, • prostorni i tehnički uslovi, • promocija KzM unutar lokalne uprave i spolja, • nedovoljan nivo opšteg poverenja građana/ki u institucije, • nastavak odliva mozgova i nakon 2001. godine, • veoma niska stopa izdvajanja za obrazovanje i nauku i socijalnu zaštitu iz BDP, • nedostatak konsenzusa o pravcima dalje regionalizacije i decentralizacije, • nepovoljan društveno – ekonomski položaj mladih, •

Umetnost upravljanja promenama

Stepen dostignutog razvoja zasnovan je na tome što na višim stepenicama razvijenosti ima više raspoloživih razvojnih faktora, razvojni faktori imaju viši kvalitet i postoje društveni mehanizmi za aktiviranje razvojnih faktora¹⁷. Strategijama se ne utvrđuju do kraja sve aktivnosti i sva ponašanja potrebna za ostvarivanje globalnih ciljeva razvoja. Strategijama se definišu ciljevi, okviri, usmerenja i kriterijumi u realizaciji aktivnosti. Zbog toga je neophodno strategijom utvrditi dugoročni cilj funkcionisanja mehanizama realizacije i kriterijuma za vrednovanje same strategije.

Promene uvek izazivaju strah od neizvesnosti kod ljudi. One stvaraju nove situacije, i kada su ljudima objašnjene posledce promena oni ne veruju, sumnjaju, plaše se.

Upravljanje promenama i način na koji se nosimo sa posledicama koje promena nosi varira od osobe do osobe i grupe do grupe; zato je veoma važno prilikom upravljanja razvojem imati to na umu.

PROCES UPRAVLJANJA ORGANIZACIONIM PROMENAMA

Za proces upravljanja promenama, literatura¹⁸ predlaže 8 koraka Dž. Kotera:

8 koraka i grešaka - Koterov model	
koraci	greške
1. Razviti svest za promene	Prekomerno zadovoljstvo
2. Stvoriti koaliciju	Odsustvo moćne koalicije
3. Stvoriti viziju	Potcenjena snage vizije
4. Komunicirati viziju	Neadekvatnost komunikacije
5. Praviti etapne ciljeve	Dopuštanje preprekama da blokiraju viziju
6. Nagraditi uspehe	Propusti u ostvarivanju kratkoročnih ciljeva
7. Konsolidovati ostvarene prednosti i pokretati dalje promene	Prerana objava pobede
8. Implementirati promene	Neukorenjenost promena u kulturu organizacije

¹⁷Dušan Ristić i saradnici: Upravljanje razvojem, CEKOM books, Novi Sad, 2008, str. 83, 108

¹⁸Dušan Ristić i saradnici: Upravljanje razvojem, CEKOM books, Novi Sad, 2007, str. 140-160

Poznati citat „samo je promena stalna“ vrlo jednostavno opisuje činjenicu da ništa nije statično. Sve, ali – baš sve oko nas se konstantno menja: društva i organizacije (a lokalna kancelarija za mlade to jeste) se moraju razvijati i menjati kako bi preživele, a to isto čeka i svakog pojedinca. Može se reći da promene pokreću i oni koji imaju moć ili žele da je preuzmu... Upravljanje promenom i način na koji se nosimo s posledicama koje promena nosi, varira od osobe do osobe. Promene u organizacijama su česte, ponekad vrlo temeljne i po pravilu bez dobro osmišljenog sistema upravljanja promenama – tvrde istraživači poslovne prakse. Standardizovana su tri opšta tipa reakcije na promenu, uz naglasak da ova ponašanja nemaju nikakve veze s hijerarhijom.

Otpor

Odupiranje svakoj promeni i želja za zadržavanjem „starog“ statusa vrlo je česta reakcija. Nije sav otpor direktan i lako vidljiv; pasivni otpor javlja se kod osoba koje odbijaju da prihvate promenu kao takvu ili ne žele da prihvate nove ideje i pristupe. Ekstremni slučajevi pasivnog otpora mogu se prepoznati kod osoba koje odbijaju čak i razgovor s onima koji su promenu predložili ili pokrenuli.

Ravnodušnost

Ravnodušni promenu posmatraju kao nešto što se odvija oko njih i ne utiče na njihov „mali svet“. Stav ravnodušne osobe može biti izbegavanje, sve do onog trenutka kada nekakav vid prihvatanja ne postane nužan. Smatraju da se njihov svet neće izmeniti i da će promena uticati na nekog drugog. Apatija je čest saputnik navedenog stava.

Otvorenost i prihvatanje

Osobe koje su receptivne i otvorene, prihvataju nove ideje i spremne su da se nose s realnošću situacije, prepoznajući šta treba poboljšati ili drugačije raditi.

Zašto puno ljudi negativno reaguje na promene?

Positivni elementi promene mogu da sadrže stvaranje boljeg složaja uslova za rad, izazov rada na nečemu sasvim drugačijem, mogućnosti koje proizilaze iz novog poslovnog poduhvata ili novog radnog mesta. Ali, kratkoročno gledajući, promena može, takođe, značiti gubitak, prekid kontinuiteta, razaranje poznatog i bliskog načina života, koji se čini sigurnim. „Dobra stara vremena“, zar ne? Upravo zato, osećaji nesigurnosti, nedostatak poverenja u vođstvo i osećaj da su prepušteni sami sebi, može dovesti do toga da radnici/e očajnički žele da odbrane status quo. Nedostatak razumevanja, loša komunikacija i strah od ishoda su možda ključni razlozi koji ljude navode na odbacivanje promena. Pokretači promena, dakle, moraju voditi računa o velikom broju raznorodnih okolnosti, kako bi za novinu koju nude obezbedili „meki jastuk“ u okruženju.

LOKALNI AKCIONI PLAN ZA MLADE



Akциони plan predstavlja dokument kojim se planira vođenje brige o mladima i trebalo bi da bude usvojen od strane lokalne vlasti, a izrađen u partnerstvu sa svim zainteresovanim i odgovornim stranama, kako bi bio održiv. Akcioni plan je deo strateškog planiranja kojim se utvrđuju osnovna načela politike prema mladima. Kod strateškog planiranja (strategije za mlade), koje predhodi izradi akcionog plana, od suštinske je važnosti da sve jedinice lokalne samouprave, sva udruženja građana i ostali subjekti društvene zajednice, poput političkih stranaka i nevladinih omladinskih organizacija, verskih, nacionalnih i drugih zajednica, međusobnom saradnjom i zajedničkim delovanjem doprinesu postizanju zajedničkih ciljeva.

Odlike strategije za mlade, a kasnije i lokalnog akcionog plana za mlade (LAP-a) su:

- uključenost, demokratičnost i otvorenost;
- zasnovan je na dogovoru svih zainteresovanih strana;
- prepoznaje i podstiče dalji razvoj sposobnosti mladih; posmatra mlade kao potencijal;
- dokument čitave opštine i zainteresovanih strana je dugoročan i nije vezan samo za mandat jedne političke koalicije na lokalnim nivou.

Lokalni akcioni plan za mlade (LAP) treba da odredi ulogu društva prema mladima, moguću ulogu mladih prema društvu, kao i načine za uspostavljanje partnerskog odnosa. Zato je neophodno precizno definisati: prava, uloge i odgovornosti, kao i jasne institucionalne mehanizme koji će mladima otvoriti prostor za delovanje i pomoći im da nađu svoje mesto u društvu.

Preduslovi za razvoj LAP-a su: širok konsultativni proces, istraživanja o mladima i saradnja između organa lokalne samouprave, nevladinog sektora i samih mladih. Svaka strategija za mlade mora da poštuje postojeće potrebe mladih, ali i da bude u kontaktu sa realnim stanjem u zajednici.

Različite internacionalne konferencije i forumi čija su tema bili mladi, njihov razvoj i unapređenje njihovog obrazovanja, zdravlja, okruženja u kome žive i kvaliteta života uopšte, pokazale su i usmerile pravce strateške brige o mladima kroz donošenje različitih preporuka, deklaracija i povelja, apelujući i obavezujući tako vladu i državnu upravu da se potrebe mladih ne smeju zanemarivati. LAP zato mora da počne od Ustava Republike Srbije, a pre svega: Nacionalne strategije i Akcionog plana za mlade Republike Srbije i strateških ciljeva definisanih u dokumentima koje je donela Vlada Republike Srbije.

U izradi strategije za mlade i LAP-ova, treba se voditi i zaključcima i preporukama međunarodnih dokumenata: Opšta deklaracija o pravima čoveka; Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih

sloboda; Svetski akcioni plan za mlade UN od 2000. godine, pa nadalje; Bela knjiga o politici za mlade Evropskog Parlament i Evropska povelja o učešću mladih u opštinskom i regionalnom životu.

Zašto i kako planiramo?

Planiranje predstavlja osnovu za obavljanje drugih aktivnosti (organizovanja, vođenja i praćenja) koje zavise od izrađenih planova. Planovi strukturisu aktivnosti i usredsređuju ih na svrhu i ciljeve. Planiranjem podstičemo sistemsko razmišljanje o budućnosti, dovodimo do koordinacije aktivnosti, obezbeđujemo jasnije standarde za kontrolu, precizno formulisanje ciljeva i politike, obezbeđujemo bolju pripremu za iznenadne promene i/ili rizike i doprinosimo poboljšanju uzajamnog delovanja odgovornih za razvoj mladih. Planiranje predstavlja metod, a akcioni plan instrument za ostvarenje ciljeva.

Akcioni plan je opipljivi dokaz razmišljanja i rezultata procesa planiranja. Plan nikada nije kruto postavljen, već se prilagođava izmenjenim okolnostima i ciljevima. Plan je kvalitativno i kvantitativno izražen zadatak omladinske politike kojim se preciziraju ciljevi, obezbeđuju kriterijumi za kontrolu ostvarenih rezultata i služi kao osnova za donošenje odluka o svakodnevnim aktivnostima.

Strateško planiranje predstavlja sistematski formalizovan napor da se uspostavi svrha postojanja omladinske politike, definišu: vizija, prioritete i ciljevi, kako bi se razvili detaljni planovi. Kada je u pitanju uspešno sprovođenje procesa strateškog planiranja, bitno je imati u vidu značaj njegovih karakteristika: razvijanje superiorne baze znanja, sklonost ka promenama i orijentisanost na akciju/delovanje.

Akcioni planovi proizilaze iz strateških i preciziraju detalje o tome kako bi strateški ciljevi trebalo da se ostvare.

Pristup logičkog okvira (PLO) – logical framework approach (LFA)

Pristup logičkog okvira (PLO) predstavlja analitički proces i set tehnika i alata razvijenih kako bi se podržalo planiranje i upravljanje projektima i preporučujemo ga u izradi LAP-a. Omogućava nam strukturisanu organizaciju i analizu informacija, kako bi bili u prilici da kritički prazmišljamo, identifikujemo slabosti i informisano donosimo odluke. PLO:

- postavlja logičku strukturu projekta sa hijerarhijom ciljeva
- identifikuje pretpostavke za postizanje ciljeva i za održive ishode
- određuje kako učinak i ishodi mogu najbolje da se prate i evaluiraju
- predstavlja rezime projekta u standardnom formatu
- prati i razmatra projekte tokom faze implementacije

PLO (Pristup logičkog okvira - LFA) je analitički proces koji uključuje analizu, definisanje ciljeva i odabir strategije. Da bi razvili ovaj pristup, koristimo MLO (Matrica logičkog okvira - LFM). MLO je produkt PLO procesa, koji čini matrica od četiri kolone i četiri (ili više) redova kroz koje prikazujemo ključne elemente projekta.

Matrica logičkog okvira

	Opis	Indikatori	Izvori provere	Pretpostavke
Opšti cilj	←			
Specifični cilj	←			→
Rezultati	←			→
Aktivnosti	←			→
				→ Preduslovi

Pretpostavke su spoljni faktori koji mogu da utiču na projekat; moraju se uzeti u obzir, ali nad njima nemate kontrolu.

Preduslovi predstavljaju „pretpostavke“ svega što bi trebalo da se desi ili postoji pre nego što implementacija projekta može da počne.

Indikatori su kvantitativni i kvalitativni pokazatelji napretka i procene da li su ostvareni rezultati, posebni i opšti ciljevi projekta. Indikatori bi trebalo da odgovore na sledeće:

- kakav je kvalitet (vrsta ili priroda promene)
- koliki je kvantitet (opseg/obim promene)
- do kog vremena (do kada će se promena odigrati)

Indikatori se dele i na: ulazni indikatori (input indikatori); izlazni indikatori (output indikatori); indikatori uticaja (impact indikatori); procesni indikatori i ciljani indikatori (target indikatori)

Izvori provere navode koji izvori informacija će se koristiti u proveri definisanih indikatora kojima se meri postizanje očekivanih rezultata.

Proces izrade akcionog plana za mlade

Proces izrade LAP-a svakako varira i prilagođava se potrebama i interesovanjima mladih ljudi, raspoloživim resursima i zajednici za koju se radi. Svaki je jedinstven zato što je stvoren u različitoj grupi i odgovara na potrebe specifične zajednice ili grupe. Proces izrade LAP-a nije jedna aktivnost, nego više različitih aktivnosti, od kojih svaka treba da bude dobro planirana, organizovana, sprovedena i kontrolisana, u cilju da dostizanja postavljene vizije. Proces podrazumeva, pre svega:

- zajednički poduhvat tima i realizaciju specifične ideje
- učešće mladih
- jasnu i konsenzusom definisanu viziju i ciljeve
- prilike za sticanje novih znanja, veština i stavova
- skup različitih interesovanja, talenata, mogućnosti i potreba (timski rad)
- lični doprinos ostvarivanju cilja, svakog člana tima
- određeni vremenski rok.

Izrada LAP-a je proces kroz koji prolaze mladi ljudi, a koji im omogućuje da napreduju na planu ličnog razvoja: da razviju sposobnost da rade sa drugima, da se više uključe u procese donošenja odluka, da prihvataju veće odgovornosti, da se aktivnije uključe u pitanja i probleme lokalne zajednice, da otkriju ili razviju svoje talente i steknu praktične veštine.

Proces izrade LAP-a nije proces o kome i u kome odlučuju odrasli, a mladi ga sprovode ili su samo korisnici budućih rezultata i aktivnosti plana, već je potrebno obezbediti aktivno učešće mladih u procesu planiranja, a potom i sprovođenje i vrednovanje projekta.

Obuka učesnika, upravljanje i motivacija volontera i izgradnja tima

Demokracičnost procesa
i uključivanje zainteresovanih strana

Javnost i otvorenost procesa
stalna javna rasprava i redovno izveštavanje

1. Inicijalni sastanak

- Obavezivanje zajednice za pokretanje LAP
- Utvrđivanje strateških oblasti
- Analiza zainteresovanih strana

2. Uvodna konferencija

- Utvrđivanje vizije i principa
- Analiza zainteresovanih strana
- Izbor koordinatora radnih grupa

3. I sastanak radnih grupa problemi i potrebe

- Utvrđivanje problema i potreba
u svakoj oblasti

Istraživanja o mladima

4. II sastanak radnih grupa problemi i potrebe

- Definisane problema i potreba, opštih
i specifičnih ciljeva u svakoj oblasti

5. III sastanak radnih grupa prioriteti i mere

- Utvrđivanje prioriteta i mera
u svakoj oblasti

6. IV sastanak radnih grupa utvrđivanje mera

- Utvrđivanje rokova,
odgovornih i potrebnih
resursa u svakoj oblasti

7. Završna konferencija

- Promocija
dokumenta LAP-a
- Javna rasprava


Dokument na dnevnom redu SO

1. korak: Inicijativni sastanak – Oblasti delovanja LAP-a

Inicijativni sastanak se saziva u cilju pokretanja izrade LAP-a i neophodno je da na njemu prisustvuju predstavnici organizacija mladih i za mlade, lokalne samouprave i podmladaka političkih partija. Na ovom sastanku se inicira izrada lokalnog akcionog plana za mlade, ali i identifikuju oblasti/teme koje su od najvećeg značaja za mlade, a zatim i partneri koji treba da budu uključeni u izradu plana. Ko će sazvati sastanak i biti inicijator nije toliko važno, koliko je važno da budu pozvane različite zainteresovane strane za razvoj mladih.

Ovo je vreme za razmišljanje i iznošenje ideja, kako bi se odabralo ono što je najbolje za mlade ljude. Definisane oblasti delovanja nije nimalo lak posao i ne može se "prepisati" iz Nacionalne Strategije za mlade ili drugih lokalnih strategija i planova za mlade, pošto svaka lokalna zajednica ima specifične probleme sa kojima se susreće. Evo primera oblasti delovanja opština sa kojima smo radili razvoj LAP-a:

Oblasti delovanja LAP

Opština Savski venac 	Opština Obrenovac 	Opština Požarevac 
Obrazovanje mladih	Obrazovanje mladih	Obrazovanje mladih
Zapošljavanje mladih	Zapošljavanje mladih	Zapošljavanje mladih
Kultura i mladi	Kultura, sport i rekreacija mladih	Kultura i mladi
Zdravlje i rekreacija mladih	Zdravlje mladih i ekologija	Zdravlje mladih
Aktivno učešće mladih u donošenju odluka, aktivizam i volonterizam mladih	Aktivno učešće mladih u donošenju odluka	Sport i mladi
Bezbednost i socijalne jednakosti mladih	Bezbednost mladih	Ekologija i održivi razvoj i mladi
	Socijalna politika	
	Slobodno vreme, aktivizam i volonterizam mladih	
	Informisanje i mobilnost mladih	

Veoma je važno uraditi analizu zainteresovanih strana i prepoznati sve odgovorne za rešavanje problema i/ili zadovoljavanje potreba mladih, kako bi svi bili pozvani da se uključe u zajednički proces.

Preporučujemo i potpisivanje protokola o saradnji svih organizacija uključenih u proces. Protokoli mogu biti potpisivani na ovom sastanku, ali i na drugim susretima i sastancima, pošto će se pojedinci, organizacije, i institucije uključivati tokom čitavog procesa, zahvaljujući inicijatorima i koordinatorima koji neprestano upućuju pozive za saradnju, izveštaje i obaveštenja identifikovanim zainteresovanim stranama.

2. i 3. korak: Uvodna konferencija i prvi sastanak radnih grupa - Pogled u budućnost i prošlost

Nakon inicijativnog sastanka neophodno je zakazati uvodnu konferenciju, odnosno veliki skup, kako bi sve prepoznate i zainteresovane strane, ali i šira javnost, imala priliku da se upozna sa procesom.

Na konferenciji je neophodno zajednički utvrditi viziju razvoja mladih u lokalnoj zajednici. Vizija određuje pravac kretanja i promenu koju želimo postići u budućnosti, i ne mora biti uvek ostvariva i realna. Važno je da nam ona bude vodilja, da je svima jasna i donesena na osnovu dogovora i konsenzusa. Mladi u opštini Savski venac, Požarevac i Obrenovac, i njihovi partneri, doneli su sledeće vizije, na svojim konferencijama:



Mladi u opštini Savski venac su 2013. godine samosvesne i odgovorne osobe, koje pokreću promene i pronalaze kreativna rešenja za lični i društveni razvoj.



Mladi u opštini Obrenovac 2015. godine znaju, hoće i imaju jednake prilike da aktivno doprinose i preuzmu odgovornost za lični razvoj i razvoj Obrenovca, uvažavajući druge i drugačije.



Mladi u opštini Požarevac su ambiciozni, sigurni i imaju dovoljno prilika da se osamostale i budu odgovorni prema sebi i drugima, a to je nezaobilazni faktor razvoja svakog grada.

Na konferenciji treba da se utvrde i jasno izraze i principi strateške brige za mlade. Principi strategije za mlade i LAP-a proizlaze iz vrednosnog sistema čiji su osnov Ustav Republike Srbije, Opšta deklaracija o pravima čoveka, Konvencija UN-a o pravima deteta sa protokolima, Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i

osnovnih sloboda i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i Nacionalne Strategije za mlade. Neki od principa koje je neophodno uvrstiti su: poštovanje ljudskih prava, ravnopravnost, odgovornost, dostupnost, solidarnost, saradnja, aktivno učešće mladih, interkulturalizam, celoživotno učenje i zasnovanost.

Uvodna Konferencija je idealno mesto za održavanje prvog sastanka radnih grupa po oblastima delovanja LAP-a. Na prvom sastanku radnih grupa neophodno je da se obezbedi međusobno upoznavanje unutar grupe i održivost grupe, da se motivišu članove da razgovaraju i zainteresuju se za dalji rad, a zatim i da se izlistaju problemi mladih u oblasti kojom se grupa bavi.

Ono što je od velike važnosti jeste da se izabere koordinator/ka grupe među članovima. Konferencija i prvi sastanak radne grupe su idelna prilika za to. Koordinator/ka radnih grupa su deo tima i veoma je važno da ih članovi grupe izaberu na otvoren i demokratičan način, i time obezbede da ljudi veruju vodećem timu. Takođe je važno da koordinator/ka imaju kompetencije i liderske veštine.

4. korak: Drugi sastanak radnih grupa - Definisanje problema i ciljeva

Sledeći korak je drugi sastanak radnih grupa na kome je neophodno definisati i usvojiti prikaz stanja, opšte i specifične ciljeve u oblasti. To znači da je proces istraživanja potreba i problema mladih okončan i da su činjenice i podaci o mladima sakupljeni. Tek tada prikaz stanja i definisanje problema može biti okončano.

Sledeći korak je postavljanje ciljeva. Ciljevi usmeravaju i motivišu, povećavaju resurse, usmeravaju naše planove i odluke, i pomažu da održimo napredak. Cilj mora da bude jasan i svima razumljiv. Ukoliko je cilj veliki, treba ga podeliti na podciljeve tako da svaki od njih bude jedna manja celina. Dakle, to je razlika između opštih i specifičnih ciljeva. Svaki cilj se mora izraziti tako da bude: merljiv, uvremenjen, dostižan, atraktivan i realan. Jednom rečju: MUDAR.

5. i 6. korak: Treći i četvrti sastanak radnih grupa - Planiranje mera i resursa

Treći sastanak radnih grupa ima za cilj utvrđivanje mera za rešavanje problema i zadovoljavanje potreba mladih, a četvrti je prilika da se utvrde rokovi, resursi i oni koji su odgovorni za sprovođenje tih mera, ali i predlože mehanizmi za implementaciju i vrednovanje plana.

Planiranje u ovoj fazi podrazumeva odabir mera, odnosno postavljanje organizacione šeme i vremenskog plana. Kroz izradu plana akcija se prave liste svega što je potrebno uraditi, procena budžeta, raspodela zadataka i odgovornosti.

Da bi dobro isplanirali akciju, neophodno je da odgovorimo na pitanje: **KAKO ćemo to uraditi?** i odgovorom na njega, dobiti listu mera neophodnih za dostizanje postavljenih ciljeva. Zatim postaviti pitanje: **KADA ćemo to uraditi?** – odgovorom na ovo pitanje postavljamo rokove našim aktivnostima. U suprotnom, njihova realizacija nije oročena, pa je moguće da se ona ni ne desi, pošto ne znamo kada treba da bude izvršena.

Da ne bi svako čekao nekog drugog da sprovede određenu meru, pored vremenskog ograničenja, neophodno je za svaku aktivnost odrediti i: **KO je odgovoran za realizaciju aktivnosti?** Da bi svaka aktivnost bila uspešno završena neophodno je isplanirati i sve resurse koji su nam neophodni da bi se aktivnost realizovala. Zato postavljamo pitanje: **ČIME ćemo sprovesti aktivnost?**, a odgovori se odnose na potrebna sredstva za realizaciju (oprema, materijal, novac...), na angažovanje ljudi (volonteri, stručnjaci...)

Mere: KAKO ćemo da sprovedemo ideju? (konkretni koraci uz pomoć kojih ćemo postići željeni cilj i sprovesti akciju)	Rok: Do KADA? (odrediti vremenski rok završavanja aktivnosti)	Odgovorni: KO je „glavni i odgovorni“?	Resursi: ČIME ćemo sprovesti aktivnost? (Šta nam je sve potrebno za sprovođenje aktivnosti?)
1.			
2.			
...			

7. korak – Završna konferencija i plan implementacije

Akcioni plan za mlade promoviše se na završnoj konferenciji i time se okončava proces izrade LAP-a, ali započinje period zvanične javne rasprave od najmanje dve nedelje. Iako je rad na Akcionom planu bio javan i otvoren, konferencija je prilika da se što više ljudi, a i javnost, upozna sa procesom i dokumentom.

Nakon završene javne rasprave, koordinacioni tim uvrštava primedbe u dokument i upućuje lokalnoj skupštini na usvajanje.

Istraživanja o mladima

Postoje različite vrste istraživanja, ali i podataka koji nam mogu pomoći u odgovornom procesu izrade LAP-a, koji će biti zasnovan na naučnim osnovama i stvarnim potrebama i problemima mladih.

Za početak, odnosno za inicijativni sastanak i prvu konferenciju, ne moramo odmah uraditi detaljno istraživanje, već nam mogu pomoći i razni drugi podaci: već postojeći, "sređeni" podaci – oni koji već postoje u bazama podataka opštine, institucija, škola..., podaci koji postoje u evidencijama, ali nisu "sređeni", tj. uneti u baze podataka ili podaci koji nisu obuhvaćeni evidencijom, niti se nalaze u već postojećim bazama, ali su bitni sa stanovišta ciljeva projekta. Ovi podaci su veoma značajni za presek stanja i određivanje oblasti delovanja LAP-a. Takođe, značajni su sekundarni podaci: podaci koje je prikupio neko drugi, koji nam nude najjeftiniji i najlakši način da se dobiju informacije. Obim raspoloživih sekundarnih podataka je veliki. Ovi podaci su i preduslov za prikupljanje primarnih, izvor novih ideja za primarno istraživanje.

Do sekundarnih podataka se može doći na različite načine: preko različitih institucija (Republički zavod za statistiku, Institut za javno zdravlje, Nacionalna služba za zapošljavanje i sl.), nadležne lokalne institucije (škole, domovi zdravlja, centri za socijalni rad i sl.), preko već postojećih istraživanja, naučnih članaka i publikacija, diplomskih/ magistarskih/doktorskih radova, privatnih istraživanja (npr. Svetska Banka, UN...).

Glavna istraživačka aktivnost jeste prikupljanje činjenica. Osnovni činoci istraživanja su: objekti (organizmi, tj. subjekti, predmeti ili pojave koji se ispituju); uzorak (skup svih objekata koji učestvuju u istraživanju); varijabla (neka osobina objekta); podatak (vrednost varijable za određeni objekat). Utvrđivanje činjenica predstavlja sakupljanje podataka za izvestan broj varijabli na određenom uzorku pojava.

Vrste istraživanja

Osnovni tipovi kvalitativnih istraživanja su fokus grupe, dubinski intervju i analiza sadržaja. Kvantitativna istraživanja najčešće predstavljaju anketna istraživanja.

Velike su prednosti ankete nad tehnikama posmatranja i zato i preporučujemo ovakvo istraživanje, jer:

- registruje pojave koje su nepristupačne ili nedovoljno pristupačne posmatranju (npr. stavovi, vrednosti...)
- registruje pojave koje su pristupačne posmatranju, ali je, usled okolnosti, posmatranje teško sprovesti (npr. odnosi u porodici, ponašanje zatvorenih grupa)
- šira vremenska dimenzija (mogućnost da se sazna nešto o događajima iz prošlosti, pa i budućnosti)
- ekonomičnost (malo vremena – puno podataka)

	Kvalitativna istraživanja	Kvantitativna istraživanja
Cilj	Sticanje kvalitativnog uvida u pojavu i upoznavanje ključnih motivatora	Kvantifikovati podatke i generalizovati rezultate sa uzorka na čitavu ciljnu populaciju
Uzorak	Manji broj nereprezentativnih slučajeva/ispitanika	Veći broj reprezentativnih slučajeva/ispitanika
Prikupljanje podataka	Nestruktuirano	Struktuirano
Analiza podataka	Nestatistička	Statistička
Izlaz	Razvijanje početnog/bazičnog razumevanja pojave	Preporuka za krajnji smer angažovanja

Obuka, upravljanje volonterima, motivacija i izgradnja tima

Obuke, upravljanje volonterima, motivacija i izgradnja tima su stvari na koje se često zaboravlja u procesima izrade lokalnog akcionog plana. Često dolazi do preteranog opterećivanja volontera ili neadekvatnog rada, usled neznanja, nedovoljne ili loše raspodele uloga u timu. Zato u procesu preporučujemo obuke za jačanje kapaciteta učesnika projekta, pre svega koordinatora i zamenika radnih grupa. Takođe bi mogla biti značajna obuka o upravljanju volonterima. Veoma je važno obezbediti finansijska sredstva za realne troškove volontera u procesu: putni i komunikacijski troškovi. Uspešan proces podrazumeva i aktivnosti izgradnje tima, ali i postojanje opisa posla koordinatora/ke procesa i koordinatora/ki radnih grupa.

Neophodni mehanizmi realizacije, praćenja i vrednovanja LAP-a

Da bi LAP, kreiran sa ciljem poboljšavanja položaja mladih u društvu kroz sistemsku brigu o mladima, bio uspešno realizovan, neophodno je postaviti mehanizme njegove implementacije i praćenja, što je prioritet u prvoj godini njegove realizacije i to:

- Kancelarija za mlade
- Omladinski klub

- Savet za mlade SO
- Konkurs za implementaciju Strategije i LAP-a
- Krovna organizacija mladih
- Kriterijumi za procenu LAP-a (indikatora za vrednovanje uspešnosti i efekata LAP-a)

Kako ovaj dokument ne bi ostao “mrtvo slovo na papiru”, neophodno je funkcionisanje kancelarije za mlade kao dinamične strukture i servisa za mlade pri lokalnoj samoupravi, koja će zajedno sa savetom za mlade, relevantnim institucijama za mlade, organizacijama mladih i za mlade, ali i pojedincima, biti aktivan resurs koji će svakodnevno raditi na realizaciji i praćenju LAP-a.

Aktivno učešće mladih i njihova reprezentativnost je takođe jedan od pokazatelja uspešnosti sprovođenja lokalnog akcionog plana, što se može ogledati i kroz podršku opštine krovnoj organizaciji mladih opštine i njeno uključivanje u donošenje odluka.

Javni konkursi za realizaciju LAP-a pokazali su se kao najbolja praksa za realizaciju LAP-a kroz koju se svim zainteresovanim stranama daju jednake mogućnosti učešća. Konkurs za finansiranje projekata, kojim se uključuju sve zainteresovane strane za brigu o mladima u realizaciju strategije i lokalnog akcionog plana za mlade, predstavlja jedan od ključnih elemenata efikasnog i kvalitetnog sprovođenja strategije za mlade. Konkurs se raspisuje svake godine, a budžetom opštine se izdvajaju posebna sredstva za njegovu realizaciju. Konkurs raspisuje, sprovodi i nadgleda kancelarija za mlade i ostale službe i organi opštinske uprave i konkursna komisija. Ovim konkursom se podržavaju projekti čiji se programski sadržaj odnosi na unapređenje položaja i kvaliteta života mladih; zadovoljavanje potreba mladih i rešavanje specifičnih problema mladih prepoznatih u strategiji i lokalnom akcionom planu za mlade. Predloge projekata razmatra nezavisna konkursna komisija za vrednovanje projekata realizacije strategije i LAP-a, nezavisna od aktuelne političke koalicije političkih partija u zajednici. Izbor konkursne komisije je javan, demokratičan i otvoren proces.

Krovna organizacija mladih je nevladina organizacija, savez/koalicija udruženja građana mladih, koja nije deo opštinske uprave, ali je reprezentativno telo sa svojim statutom, sačinjenim prema Zakonu o udruženjima građana, koje treba biti konsultovano prilikom donošenja odluka vezanih za sprovođenje strategije i lokalnog akcionog plana za mlade, a pre svega: izrade, realizacije i kontrole lokalnog akcionog plana za mlade, predlaganja i podrške licima kandidovanim za poslove u Kancelariji za mlade, Omladinskom klubu i Konkursnoj

komisiji. Realizacija Strategije i LAP-a za mlade je nezamisliva bez aktivnog učešća mladih u donošenju odluka, i to ne bilo kojih mladih, ili predstavnika „podobnih“ mladih, već zaista predstavnika najvećeg broja organizovanih mladih ljudi. Krovna organizacija mladih je reprezentativno telo koje okuplja sve organizacije mladih sa teritorije opštine i zagovara, razvija, realizuje i kontroliše brigu o mladima. Krovnu organizaciju mladih čine: udruženja građana mladih i za mlade, đачki parlamenti, studentske organizacije, podmladci političkih partija, neformalne grupe mladih, ali i KUD-ovi, sportske organizacije, omladinske zadruge, sindikati i omladinski radnici/ce. Sve ove organizacije se udružuju i biraju svoje predstavnike koji moraju biti uključeni u donošenje odluka.

Opštinska Uprava na osnovu: Evropske povelje o učešću mladih na lokalnom i regionalnom nivou, Nacionalne strategije za mlade i ove strategije, treba da obezbedi učešće mladih u donošenju odluka i pruži podršku omladinskom samoorganizovanju i umrežavanju mladih. Krovna organizacija mladih podržana je da se osnuje u opštini da bi ispunila sledeće ciljeve:

- koordinacija rešavanja problema mladih i zastupanje interesa svih mladih
- zajedničko delovanje
- raspodela i pružanje resursa i usluga
- pomoć jačanju kapaciteta mladih i njihovog organizovanja
- poboljšanje kvaliteta života mladih i obezbeđivanje jednakih uslova za ostvarivanje prava i zadovoljavanje potreba za sve mlade ljude
- obezbeđivanje reprezentativnosti i legitimnosti u zastupanju interesa mladih
- praćenje rada lokalne samouprave po pitanju mladih i konstruktivna saradnja

Kriterijumi za procenu LAP-a jesu izraženi kvalitativni i kvantitativni indikatori. Ukoliko oni nisu izraženi, neophodno je da ciljevi budu „mudro“ definisani, kako bi bili merljivi. Takođe, kriterijum za vrednovanje LAP-a jeste i jedanaest pokazatelja već predstavljenih u ovom vodiču.

Alati za analizu

Različite analize su vam „alati“. Koristite ih! To su pomoćna sredstva kojima sve neophodne informacije pregledno stavljate ispred sebe, beležite, olakšavate vašem timu proces shvatanja, pratite, ocenjujete i poboljšavate. U procesu planiranja najneophodnije su sledeće analize:

Analiza zainteresovanih strana (učesnika u projektu)

Ova analiza ima za cilj da sve činioce (pojedince, grupe ili organizacije), koji su na bilo koji način uključeni u projekat, sagleda i da odgovor koji su njihovi ciljevi i zadaci, da prepozna ulogu u projektu (planiranoj aktivnosti), da sagleda doprinos i odnos zainteresovane strane.

Ime	Ciljevi i zadaci	Uloga u projektu	Doprinos	Odnos

Analiza komunikacije

Svaki tim ima svoj vid komunikacije i često se dešavaju neka nerazumevanja koja su plod loše komunikacije. U procesu planiranja ova analiza je veoma važna. Njome sagledavamo vrstu informacije, zaduženu osobu – osobu koja daje informacije, kao i učestalost, tj. koliko često se informacija daje (ponavlja).

Ime	Vrsta informacije	Zaduženost	Učestalost

Analiza rizika

Ovaj alat je veoma „zahvalan“. Direktno je vezan za prethodne dve analize, kao i za ostale analize. Vrste rizika prepoznajemo iz ostalih analiza (najviše iz analize zainteresovanih strana). Tako prepoznajemo vrstu rizika i njegov uticaj. Zatim merimo veličinu uticaja, kao i verovatnoću da se to desi. Te uticaje množimo i dobijamo konačni faktor (faktor rizika).

Na kraju predviđamo akciju kojom treba delovati da bi se taj eventualni rizik izbegao ili smanjio.

Vrsta rizika	Kakav je njegov uticaj	Uticaj (1=mali, 2,3,4=veliki)	Verovatnoća (1=mali, 2, 3, 4=veliki)	UxV	Akcija

SWOT analiza

Zasnovana je na rešavanju problema kroz ispitivanje prošlosti/sadašnjosti i mogućnosti za napredak. Nastala je u okviru naučnih metoda menadžmenta i predstavlja skraćenicu od reči: strengths (snage), weaknesses (slabosti), opportunities (prilike), and threats (pretnje). Može nam služiti u svakodnevnom analiziranju i planiranju, ali i za ozbiljne i strateške planove. Ona sagledava unutrašnje i spoljašnje uticaje/faktore prilikom sagledavanja problema i to:

- unutrašnji uticaji: snage i slabosti
- spoljašnji uticaji: prilike (mogućnosti) i pretnje (opasnosti)

Ova analiza, koja nam može pomoći da izmerimo izvodljivost naše omladinske akcije, je:

- Izgrađena na osnovu snaga
- Eliminira slabosti
- Istražuje prilike
- Ograničava pretnje

Da bismo uspešno izvršili SWOT analizu potrebno je imati vrlo jasnu definiciju problema ili pitanja kojima će se baviti analiza. Nekada nije lako ali treba pronaći srž problema (ako nije vidljivo odmah, treba diskutovati i doći do njega tako što ćemo skidati nivo po nivo, sve dok se ne dođe do jasne slike i suštine problema. SWOT analiza je efektivan model identifikovanja vaših snaga i slabosti, i proučavanja prilika i pretnji sa kojima se suočavate. Ako često sprovodite analizu koristeći SWOT okvir to će vam omogućiti da otkrijete promene koje mogu uspešno da se upotrebe.

Unutrašnji uticaji	Snage	Slabosti
	⋮	⋮
Spoljašnji uticaji	Prilike (mogućnosti)	Pretnje (opasnosti)
	⋮	⋮

Da biste sproveli SWOT analizu zapišite odgovore na sledeća pitanja:

- **Snage:**
Koje su naše prednosti? Šta dobro radimo? Gde smo najjači? Gde imamo šanse? Razmislite o ovome sa vašeg stanovišta i sa stanovišta ljudi sa kojima saradujete. Ne budite laskavi već realni. Ako imate bilo kakve poteškoće sa ovim, pokušajte da napravite listu svojih osobina. Neke od njih će, nadamo se, biti snage.
- **Slabosti:**
Šta može biti poboljšano? Šta smo loše uradili? Šta možemo izbeći? Šta ne znamo? Ovo, takođe, treba da se sagleda sa unutrašnjeg i spoljašnjeg aspekta – da li drugi uočavaju slabosti koje vi ne vidite? Bolje je sada biti realan i sagledati svaku neprijatnost što je pre moguće.
- **Prilike:**
Koji su interesantni trendovi? Ko nam može pomoći? Gde su korisni izvori informacija i resursa? Ko je na našoj strani?
- **Pretnje:**
Sa kojim se preprekama srećete? Koji su rizici za neuspeh ideje? Šta ako kasnite, ako vam se ne priključe ljudi?

PEST analiza

Služi u procesu planiranja, da ispitamo različite faktore uticaja na temu izrade našeg plana. Svaki plan i ideju je neophodno dobro analizirati, kako bi se smanjile moguće greške u planiranju i predupredili mogući rizici koji postoje u svakom projektu.

Da bi uspešno analizirali ideju, neophodno je da sagledamo bar sledeće faktore, koji su sastavni deo PEST analize, i koji uvek utiču na uspešnost realizacije plana:

Faktori u PEST analizi		Pitanja koja mogu pomoći boljoj analizi situacije	Izlistati različite uticaje na pozitivan i negativan ishod naše akcije	
			+	-
P	Politički faktori	Na koju se zajednicu odnosi akcija? Ko je na vlasti? Ko donosi odluke i ko je zadužen za rešavanje problema? Ko je pozicija, a ko opozicija? Može li se izvršiti pritisak na odgovorne za rešavanje problema?		

E	Ekonomski faktori	Koliko je sredstava potrebno za akciju? Gde možemo pribaviti dodatna sredstva? Možemo li naći sponzore koji će nam pomoći uslugama ili robom? Štedimo li resurse (ljude, vreme, sredstva, opremu)?		
S	Socijani (društveni) faktori	Na koje se grupe odnosi akcija? Ko je na našoj strani? Ko nam može odmagati? Postoje li primeri dobre (slične) prakse i koristimo li njihova iskustva?		
T	Tehnološko-tehnički faktori	Koristimo li dovoljno naprednu tehnologiju i dostupne medije? Kako se informišemo međusobno i kako informišemo ciljnu grupu? Jesu li mediji uključeni?		

MODEL ORGANIZACIJE I NADLEŽNOSTI KANCELARIJE/ODELJENJA ZA MLADE u gradovima i opštinama

-Tatijana Pavlović Križanić i Ivan Grujić-

Uvod

Proces postepenog prilagođavanja uslovima tržišnog privređivanja u Srbiji karakteriše visoka stopa nezaposlenosti, ekonomska i socijalna nestabilnost, veoma velike razlike u nivou regionalne razvijenosti i ozbiljne demografske disproporcije. Jedna od socijalnih grupa koja je najozbiljnije pogođena navedenim problemima i koja ima najmanje mogućnosti da samostalno pronađe načine za izlazak iz krize su mladi ljudi. Bez obzira na sve napore, koje država ulaže da bi se problemi sa kojima se mladi suočavaju sistemski rešili na nacionalnom nivou (pre svega u oblastima obrazovanja i zapošljavanja), lokalne samouprave (gradovi i opštine) ne mogu se osloboditi odgovornosti za poboljšanje kvaliteta života mladih ljudi i stvaranje uslova za njihovo aktivno učešće u društvenom životu lokalne zajednice.

U ovoj oblasti – lokalna samouprava nalazi se u prilično nezavidnom položaju.

Sa jedne strane, Nacionalna strategija za mlade (kao i posebne sektorske strategije) predviđaju značajnu ulogu upravo lokalne zajednice u domenu stvaranja uslova za formalno i neformalno obrazovanje mladih, njihovo zapošljavanje, stambeno zbrinjavanje, dostupnost kulturnih i sportskih sadržaja, prevenciju zdravstvenih poremećaja i povećanje lične i kolektivne bezbednosti mladih. Veoma su velika i očekivanja građana/ki da njihove lokalne zajednice preduzmu sve neophodne mere da bi se sprečilo rano prekidanje školovanja, podstaklo zapošljavanje i obezbedilo rešavanje stambenih potreba mladih u lokalnoj zajednici. I sami mladi su sve glasnjiji u očekivanjima da ih lokalna samouprava uključi u proces donošenja odluka i konkretno pokaže da je spremna da preduzme mere na rešavanju pitanja koja su za njih prioritetna.

Sa druge strane, lokalna samouprava ni danas nema dovoljno jasne nadležnosti u oblasti stvaranja uslova za aktivnu brigu o mladima. U Zakonu o lokalnoj samoupravi iz decembra 2007. godine, propušteno je da se izričito navede da lokalna samouprava ima (i mora da ima) nadležnosti u domenu stvaranja uslova za poboljšanje položaja mladih. Zakon o lokalnoj samoupravi na mala vrata uvodi tu mogućnost jedino kroz član 20. st. 1. tač. 39, kojom je utvrđeno da opština „(...) obavlja i druge poslove od neposrednog interesa za građane, u skladu s Ustavom, zakonom i statutom”.

Određeni broj lokalnih samouprava je i pored relativno nejasnog zakonodavnog okvira i zakonskih instrumenata za poboljšanje položaja mladih u lokalnoj zajednici uspeo da ove sistemske nedostatke nadoknadi izuzetnim aktivizmom, i to tako što će se transformisati u katalizatore saradnje između lokalne zajednice, privrede, obrazovnih i kulturnih institucija, nevladinog sektora i neformalnih organizacija mladih, opštinske uprave I Republike.

Značajan broj opština koje uspevaju da se institucionalno organizuju i sprovedu mere kako bi zaštitili interese mladih i adekvatno sprovedu mere predviđene nacionalnom politikom i Nacionalnom strategijom za mlade, su dokaz da je i u nepovoljnom okruženju moguće ostaviti izuzetne rezultate. Te opštine su inspiracija drugim opštinama u Srbiji. Svrha ovog modela je da deo ovih pozitivnih iskustava ponudi svima koji žele da slede njihov primer.

U tom smislu, i Stalna konferencija gradova i opština je veoma mnogo pomogla da se lokalne samouprave ohrabre u postupku ustanovljavanja institucionalnih rešenja, kojima će se obrazovati službe (organizacione jedinice opštinske uprave) sa istim ili sličnim nadležnostima, koje bi se bavile problemima mladih i predstavljale mehanizme za implementaciju Nacionalne i lokalnih strategija za mlade. Tokom maja 2008. godine, radna grupa Stalne konferencije gradova i opština pripremila je četiri modela statuta (najvišeg pravnog akta u lokalnoj samoupravi), koji predviđaju ustanovljavanje Saveta za mlade. Savet za mlade predstavlja savetodavno telo Skupštine opštine, čijeg predsednika/cu i članove/ce bira Skupština opštine (Skupština grada) na četiri godine. Najmanje jedna polovina članova/ca Saveta za mlade su mladi uzrasta od 15 do 30 godina, koji već imaju određeni ugled u lokalnoj zajednici, jer su se afirmisali u određenim oblastima (nauka, sport, kultura, umetnost...) ili promovišući pozitivnu ulogu i značaj mladih u lokalnoj zajednici. Drugu polovinu čine građani/ke koji/e poseduju višegodišnje iskustvo u radu na problemima mladih, dokazanu stručnost odn. iskustvo u aktivnom učešću u većem broju aktivnosti od važnosti za mlade.

Savet za mlade predstavlja savetodavno telo, koje zbog svoje prirode i nadležnosti neće moći da obavlja stručne, administrativne i tehničke poslove opštinske uprave, koji se odnose na zadovoljavanje potreba mladih u oblasti prosvete, učeničkog i studentskog standarda, kulture, sporta, zdravstvene zaštite, socijalne zaštite itd. Imajući u vidu činjenicu da će se Savet sastajati povremeno i po potrebi, da članovi Saveta u većini slučajeva neće imati svoju kancelariju pri opštini i neće biti zaposleni u lokalnoj samoupravi (niti imati položaj funkcionera), postoji potreba da se u okviru opštinske uprave organizuje profesionalna služba koja će se sistematično, svakodnevno i kontinuirano baviti predlaganjem mera u oblasti omladinske politike i praćenjem njihovog sprovođenja.

Dakle, opštine koje budu ustanovile savete za mlade, odn. prihvatile preporuku da ustanove savet, i dalje će imati potrebu da ustanove i organizacione jedinice u opštinskoj upravi, koje će se baviti poslovima opštinske uprave tj. stvaranjem odgovarajućeg okruženja, predlaganjem propisa i praćenjem njihove primene u oblasti unapređenja položaja mladih.

U tom smislu, predlaže se da se izmenama Odluke o organizaciji opštinske, odnosno gradske uprave ustanovi posebno Odeljenje za mlade, kao najviša organizaciona jedinica opštinske uprave, na čijem čelu bi bio/la načelnik/ca, odn. rukovodilac Odeljenja za mlade. Drugo, alternativno rešenje je ustanovljavanje Odseka za mlade (na čijem čelu bi bio/la šef/ica odseka), koje bi bilo unutrašnja organizaciona jedinica u okviru neke od osnovnih organizacionih jedinica (odeljenja), npr. Odeljenja za privredu i društvene delatnosti.

2. Analiza strukture gradske, odn. opštinske uprave

Zakon o lokalnoj samoupravi ne uređuje detaljnije strukturu gradske, odn. opštinske uprave, kao posebne službe. Ovaj sistemski zakon omogućava jedinicama lokalne samouprave sa više od 50.000 stanovnika da organizuju posebne uprave, u okviru opštinske uprave kao jedinstvene službe, za vršenje srodnih upravnih, stručnih i drugih poslova. Ipak, Zakon ne sadrži konkretnija uputstva o tome kako bi trebalo da izgleda organizacija opštinske uprave.

Prema Zakonu, na čelu opštinske uprave je načelnik/ca, a na čelu posebnih opštinskih uprava – njihovi načelnici/e. Načelnik/ca opštinske uprave, kao jedinstvenog organa mora, da ima završen Pravni fakultet, položen ispit za rad u organima uprave i najmanje pet godina iskustva u struci. Za načelnika/cu posebnih uprava može biti postavljeno lice koje ima odgovarajući fakultet, u odnosu na delokrug uprave, položen ispit za rad u organima državne uprave i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

Posebne organizacione jedinice (unutar uprave tj. uprava) se u gradovima i opštinama različito nazivaju. Na primer, u Gradu Beogradu, osnovne organizacione jedinice gradske uprave su sekretarijati. Unutrašnje organizacione jedinice u sekretarijatu mogu biti odeljenje i odsek. Na čelu odeljenja i odseka su pomoćnici sekretara/ke. Unutrašnje organizacione jedinice odeljenja mogu biti kabinet, redakcija, biro i centar (videti: Uputstvo o načelima za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju radnih mesta u gradskoj upravi Grada Beograda). Uprava i direkcija su posebne forme organizovanja, u sastavu sekretarijata, koje mogu imati status pravnog lica. Za razliku od unutrašnjih organizacionih jedinica u sekretarijatu, kao što su odeljenje i odsek, uprava i direkcija poslove vrše samostalno, mogu imati status pravnog lica, ali ne mogu donositi propise

(propise donosi samo sekretarijat, i to po izričitom zakonskom ovlašćenju ili ovlašćenju Skupštine ili gradonačelnika/ce), i njihov rad usmerava sekretar/ka sekretarijata u čijem su sastavu. Direktori/ke uprava i direkcija za svoj rad odgovaraju sekretaru/ki. Posebne organizacije u Gradu Beogradu mogu biti zavod i agencija. Zavod i agencija mogu imati svojstvo pravnog lica. Zavod i agencija za svoj rad odgovaraju samo načelniku/ci gradske uprave – dakle, imaju veći nivo samostalnosti od uprave i direkcije.

U opštinama Zrenjanin, Inđija i Novi Beograd, na primer, osnovne organizacione jedinice unutar opštinske uprave su odeljenje i služba. Odeljenje se osniva za obavljanje više povezanih poslova iz izvorne ili poverene nadležnosti, a služba se osniva za obavljanje stručnih, organizacionih, tehničkih i drugih poslova od značaja za rad opštinskih organa i uprave. Na čelu odeljenja i službi su načelnici/e odeljenja i rukovodioci službi. Odeljenja i službe imaju unutrašnje organizacione jedinice u sastavu. U Zrenjaninu su to odseci, a na Novom Beogradu – odseci, referati, kabinet i povereništvo.

U Subotici nije napravljena razlika između organizacionih jedinica koje obavljaju poslove iz nadležnosti opštine i jedinica koje obavljaju stručno-tehničke poslove. Osnovna organizaciona jedinica je služba, u oba slučaja. Uže organizacione jedinice su odseci. Na čelu službe je šef/ica, a na čelu odseka - rukovodilac.

Imajući u vidu heterogenost organizacionih rešenja u gradovima i opštinama, prilikom predlaganja modela organizacije tela za mlade pokušali smo da ustanovimo fleksibilan sistem i tragali za univerzalnim modelom koji bi odgovarao svim gradovima i opštinama, ali ga je bilo nemoguće pronaći. Ipak smo želeli predložiti neki. Izmenama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u gradu (opštini), koje bi doneo/la načelnik/ca opštinske uprave, uz saglasnost opštinskog, odnosno gradskog veća, odredio bi se sastav Odeljenja za mlade, kao samostalne i najviše organizacione jedinice lokalne uprave, odn. alternativno – Odseka za mlade, kao unutrašnje organizacione jedinice u sastavu nekog od odeljenja. U oba slučaja, naglasak je na inteziviranju veza između Odeljenja za mlade i ostalih delova uprave, koje ima za cilj da se sve reforme, u svim elementima lokalne samouprave sprovede imajući prevashodno u vidu potrebu stvaranja odgovarajućeg okruženja za poboljšanje položaja mladih.

Izmenama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u gradu (opštini), definisale bi se nadležnosti, način saradnje sa drugim organizacionim jedinicama itd. Rukovodilac odeljenja za mlade bio bi za svoj rad odgovoran/na načelniku/ci Uprave. Prihvatanje ovog rešenja bi zahtevalo izmene nekoliko opštih akata (pre svega Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u opštinskoj upravi).

3. Nadležnosti Odeljenja za mlade

Predloženo rešenje podrazumeva da Odeljenje za mlade obavlja ne samo nove poslove tj. nadležnosti, koje do sada opština nije obavljala, ili ih je samo delimično obavljala – a koje se pre svega odnose na sprovođenje Nacionalne strategije za mlade, pripremu lokalnih Akcionih planova (tamo gde još uvek ne postoje) i praćenje njihovog sprovođenja (tamo gde postoje) – nego i neke poslove koje su do sada delimično obavljale druge organizacione jedinice (npr. za preduzetništvo, za privredu, društvene delatnosti, turizam itd).

Ovo pre svega ima za cilj da se Odeljenju za mlade da mogućnost iznošenja mišljenja o aktima koja pripremaju druga odeljenja u okviru opštinske uprave, kao i mogućnost da inicira donošenje, odn. izmenu akata iz nadležnosti drugih organizacionih jedinica u okviru uprave, kada to ima značajne implikacije na položaj mladih u oblastima obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanju jednakih šansi, zdravlja, kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanju nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima. Važno je napomenuti da nadležnost za predlaganje i donošenje tih akata ostaje kod organizacionih jedinica u okviru uprave, koje se i sada bave tim poslovima.

U tom smislu, **nadležnosti Odeljenja za mlade treba da budu sledeće:**

1. učešće u pripremi nacрта opštih i pojedinačnih akata kojima se poboljšava položaj mladih, a čije je donošenje u nadležnosti skupštine opštine, predsednika/ce opštine i opštinskog veća u oblastima obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanju jednakih šansi, zdravlja, kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanju nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima;
 1. davanje mišljenja skupštini opštine, opštinskom veću i predsedniku/ci opštine na akte kojima se utiče na položaj mladih u navedenim oblastima;
 2. u saradnji sa Svetom za mlade, pripremanje nacрта posebnih lokalnih akcionih planova i programa u saglasnosti sa Nacionalnom strategijom za mlade (u AP Vojvodini i sa pokrajinskom), i organizacija javnih rasprava o navedenim aktima, kao i usaglašavanje navedenih dokumenata u skladu sa rezultatima javne rasprave;
 3. praćenje ostvarivanja akcionih planova i programa za mlade i lokalne omladinske politike;
 4. podsticanje saradnje mladih na lokalnom nivou i obezbeđivanje uslova za učešće mladih u donošenju odluka na nivou lokalne samouprave;

5. pripremanje nacрта godišnjih i periodičnih izveštaja o ostvarivanju lokalne omladinske politike i lokalnih akcionih planova i programa za mlade, i podnošenje istih Opštinskom savetu za mlade na razmatranje;
6. u saradnji sa Savetom za mlade, predlaganje skupštini opštine i predsedniku/ci opštine pokretanje inicijative za izmenu republičkih propisa kojima se poboljšava položaj mladih;
7. predlaganje skupštini opštine i predsedniku/ci opštine mera za povećanje nivoa zaposlenosti mladih i smanjenje siromaštva;
8. obavljanje stručnih, administrativnih i tehničkih poslova za Savet za mlade Skupštine opštine;
9. organizovanje obuka i treninga za pripremu projekata ili učešće u programima ili projektima za mlade, u cilju unapređenja položaja mladih i obezbeđenja ostvarivanja njihovih prava;
10. saradnja sa poslovnim udruženjima i udruženjima građana, i koordinacija i podsticanje saradnje između opštine i omladinskih organizacija i udruženja;
11. koordinacija i podsticanje ostvarivanje međuopštinske saradnje, koja se odnosi na ostvarenje omladinske politike, i obaveštavanje organa opštine o tome;
12. staranje o ostvarivanju uslova za učešće mladih sa teritorije date opštine na skupovima i manifestacijama koje se održavaju na teritoriji drugih opština, gradova, autonomne pokrajine, odn. Republike Srbije;
13. organizovanje ili učešće u pripremanju promotivnih i marketinških materijala (za sajmove, manifestacije, postavljanje na Internet sajt), kojima se predstavljaju projekti, programi i inicijative kojima se promovišu aktivnosti omladinske politike;
14. obavljanje drugih poslova u skladu sa zakonom i propisima skupštine opštine/grada.

4. Predlog sistematizacije radnih mesta u Odeljenju za mlade

Načelnik/ca Odeljenja za mlade/ Koordinator/ka Kancelarije za mlade

1. organizuje i rukovodi radom Odeljenja, sprovodi utvrđenu lokalnu omladinsku politiku i predlaže mere za njeno unapređenje;
2. vrši raspored poslova i vrši nadzor nad njihovim izvršenjem;
3. ostvaruje saradnju sa Savetom za mlade Skupštine opštine i organizuje obavljanje stručnih, administrativnih i tehničkih poslova za Savet;
4. učestvuje u izradi posebne omladinske politike, lokalnih akcionih planova i opštinskih propisa u oblastima obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanja jednakih šansi, zdravlja, kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanja nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima;

5. prati ostvarivanje akcionih planova i programa za mlade i lokalne omladinske politike;
6. priprema nacрте godišnjih i periodičnih izveštaja o ostvarivanju lokalne omladinske politike i lokalnih akcionih planova i programa za mlade i podnosi ih Opštinskom savetu za mlade na razmatranje;
7. organizuje obuke i treninge za pripremu projekata ili učešće u programima ili projektima za mlade, u cilju unapređenja položaja mladih i obezbeđenja ostvarivanja njihovih prava;
8. odgovara za blagovremeno, zakonito i pravovremeno vršenje poslova u odeljenju;
9. neposredno vrši najslabije stručne poslove u domenu unapređenja položaja mladih (priprema predloga zaključaka i odluka za Skupštinu, predlaganje podsticajnih mera za unapređenje položaja mladih, davanje mišljenja na akta kojima se posredno ili neposredno utiče na poboljšanje položaja mladih);
10. učestvuje u izradi opštih i pojedinačnih akata koji mogu imati uticaja na promenu/ poboljšanje položaja mladih, a čije je donošenje u nadležnosti skupštine opštine, predsednika/ce opštine i opštinskog veća;
11. izrađuje delove programa razvoja opštine koji se odnose na opšte ocene, zajedničke mere i zadatke u domenu omladinske politike;
12. prati stanje u oblasti sprovođenja lokalne omladinske politike;
13. ostvaruje saradnju sa organizacionim jedinicama opštinske uprave, nadležnim ustanovama i institucijama na opštinskom, regionalnom i republičkom nivou, kako bi se usaglašenim merama ostvarilo poboljšanje položaja mladih;
14. donosi rešenja za koja ga ovlasti načelnik/ca uprave;
15. saraduje sa poslovnim udruženjima i udruženjima građana i koordinira i podstiče saradnju između opštine i omladinskih organizacija i udruženja;
16. koordinira i podstiče ostvarivanje međuopštinske saradnje koja se odnosi na omladinu i o tome obaveštava organe opštine;
17. stara se o ostvarivanju uslova za učešće mladih sa teritorije opštine na skupovima i manifestacijama koje se održavaju na teritoriji drugih opština, gradova, autonomne pokrajine, odn. Republike Srbije,
18. na zahtev Saveta za mlade, priprema predlog mišljenja o predlozima projekata omladinskih organizacija i udruženja odn. drugih udruženja građana i organizacija, koji se delimično ili potpuno finansiraju iz budžeta opštine, prati njihovo ostvarivanje i daje svoje mišljenje nadležnom organu.

Neophodne kvalifikacije za izbor načelnika/ce odeljenja za mlade

- VII stepen stručne spreme, u oblasti društvenih nauka ili ekonomije;
- pet godina iskustva;
- iskustvo u obavljanju većeg broja aktivnosti ili projekata od važnosti za mlade u udruženjima građana, medijima, javnim službama ili međunarodnim organizacijama;

- izražene komunikacione veštine;
- položen stručni ispit za rad u organima državne uprave;
- znanje engleskog jezika na nivou govornog i pisanog jezika;
- poznavanje rada na računaru.

Stručni/a saradnik/ca za oblast omladinske politike (broj izvršilaca zavisi od veličine teritorije koju pokriva lokalna samouprava, od obima posla, ...)

1. učestvuje u izradi opštih i pojedinačnih akata, koji mogu imati uticaja na opšti položaj mladih, a čije je donošenje u nadležnosti skupštine opštine, predsednika/ce opštine i opštinskog veća;
2. izrađuje delove programa razvoja opštine koji se odnose na opšte ocene, zajedničke mere i zadatke u domenu omladinske politike;
3. prati i analizira kretanja u oblasti obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanja jednakih šansi, zdravlja, kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanja nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima koje mogu imati uticaja na poboljšanje položaja mladih;
4. saraduje sa organizacionim jedinicama opštinske uprave, nadležnim ustanovama i institucijama na opštinskom, regionalnom i republičkom nivou, kako bi se usaglašenim merama ostvarila realizacija postavljenih ciljeva omladinske politike;
5. u saradnji sa omladinskim udruženjima, ustanovama i organizacijama koje se bave pitanjima od posebnog značaja za mlade, priprema programe obuka u različitim oblastima od interesa za određene kategorije mladih i posebne ciljne grupe (nezaposleni, Romi, mladi sa invaliditetom itd);
6. organizuje i učestvuje u organizaciji kampanja za informisanje javnosti o pojedinim pitanjima od značaja za mlade;
7. pruža administrativno-tehničku pomoć Savetu za mlade Skupštine opštine;
8. obavlja druge poslove u skladu sa zakonom i propisima Skupštine opštine/ grada.

Neophodne kvalifikacije za izbor stručnog/e saradnika/ce za oblast omladinske politike

- V, VI ili VII stepen stručne spreme;
- iskustvo u obavljanju većeg broja aktivnosti ili projekata od važnosti za mlade u udruženjima građana, medijima, javnim službama ili međunarodnim organizacijama;
- izražene komunikacione veštine;
- znanje engleskog jezika na nivou govornog i pisanog jezika;
- poznavanje rada na računaru.

PREDLOZI ZA IZMENU I DOPUNU STATUTA LOKALNIH SAMOUPRAVA

- SAVET ZA MLADE -

-Radna grupa: Centar modernih veština (CMV), Danijela Jović, Nenad Maletin i Ivan Grujić-

Lokalnim samoupravama koje odluče da krenu u proces formiranja tela za mlade predlažemo da prvo usvoje izmene i dopune statuta u skladu sa dole navedenim odredbama Stalne konferencije gradova i opština (SKGO) i Centra modernih veština (CMV). Ove dve organizacije izradile su modele statuta lokalnih samouprava na osnovu novog Zakona o lokalnoj samoupravi, koji predstavljaju dobru osnovu za statute lokalnih samouprava. Predloženi pravni akti treba da pomognu opštinskim i gradskim upravama da se organizuju na moderniji i efikasniji način. Ovi modeli statuta otvaraju mogućnost da se kroz predviđena rešenja uvedu mehanizmi i prakse koje su se u zemljama razvijene demokratije pokazale kao dragocene za efikasnu i participativnu lokalnu samoupravu.

Na osnovu našeg iskustva i prakse u evropskim državama, a u cilju boljeg zadovoljenja potreba mladih na lokalnom nivou, predlažemo neznatne izmene i dopune (u tekstu označene italic slovima) modela statuta koje su uradili SKGO i CMV, doprinoseći razvoju demokratskog i građanskog društva.

Nadležnosti utvrđene Ustavom i zakonom

Član 15.

Grad (opština), u vršenju svoje nadležnosti, preko svojih organa, u skladu sa Ustavom i zakonom:

17) osniva ustanove i organizacije u oblasti osnovnog obrazovanja, kulture, primarne zdravstvene zaštite, fizičke kulture, sporta, rada s mladima, dečje zaštite i turizma, prati i obezbeđuje njihovo funkcionisanje;

43) uređuje i stvara uslove za brigu o mla-

dima, donosi i realizuje strategiju i akcioni plan politike za mlade i stvara uslove za omladinsko organizovanje

Savet za mlade

Član 50.

Savet za mlade:

1) inicira i učestvuje u izradi lokalne omladinske politike u oblasti obrazovanja, sporta, korišćenja slobodnog vremena, povećanja zaposlenosti, informisanja, aktivnog učešća, obezbeđivanja jednakih šansi, zdravstva,

kulture, ravnopravnosti polova, sprečavanja nasilja i kriminaliteta, pristupa pravima, održivog razvoja i životne sredine i drugim oblastima od značaja za mlade;

2) učestvuje u izradi posebnih lokalnih akcionih planova, programa i politika u saglasnosti sa Nacionalnom strategijom za mlade i prati njihovo ostvarivanje;

3) daje mišljenje o pitanjima od značaja za mlade i o njima obaveštava organe Grada;

4) daje mišljenje na nacрте propisa i odluka koje donosi Skupština grada u oblastima značajnim za mlade;

5) usvaja godišnje i periodične izveštaje o ostvarivanju lokalne omladinske politike i lokalnih akcionih planova i programa za mlade i podnosi ih Skupštini grada, gradonačelniku i Gradskom veću;

6) inicira pripremu projekata ili učešće Grada u programima i projektima za mlade u cilju unapređenja položaja mladih i obezbeđenja ostvarivanja njihovih prava koja su u nadležnosti Grada;

7) podstiče saradnju između Grada i omladinskih organizacija i udruženja i daje podršku realizaciji njihovih aktivnosti;

8) podstiče ostvarivanje međuopštinske saradnje koja se odnosi na omladinu i o tome obaveštava organe Grada;

9) daje mišljenje o predlozima projekata od značaja za mlade koji se delimično ili potpuno finansiraju iz budžeta grada, prati njihovo ostvarivanje i daje svoje mišljenje nadležnom organu Grada.

10) daje preporuke načelniku/ci gradske (opštinske) uprave za profesionalno angažovanje i zapošljavanje kadrova u kancelariji (sekretarijatu, službi ili odseku) za mlade u lokalnoj samoupravi.

Sastav i mandat Saveta za mlade

Član 51.

Savet za mlade ima _____ članova.

Predsednik/ca i članovi/ce Saveta za mlade biraju se na period od četiri godine, a po isteku mandata mogu biti ponovo izabrani još jednom.

Izbor članova/ca Saveta za mlade

Član 52.

Predsednika/cu i članove/ce Saveta za mlade bira Skupština grada na predlog gradonačelnika/ce, predsednika/ce Skupštine grada, odborničkih grupa, mesnih zajednica, udruženja građana, omladinskih organizacija i udruženja, škola i drugih javnih službi.

Skupština grada bira članove/ce Saveta za mlade iz sastava građana, stručnjaka, predstavnika/ca udruženja, predstavnika/ca školskih parlamenata i drugih javnih službi, vodeći računa o ravnopravnosti polova i zastupljenosti pripadnika/ca nacionalnih manjina u mešovitim sredinama.

Dve trećine članova Saveta za mlade čine mladi uzrasta od 15 do 30 godina, koji su aktivnostima i postupcima značajno afirmisali pozitivnu ulogu i značaj mladih u lokalnoj zajednici.

Ove članove/ce Saveta delegira lokalna krovna organizacija mladih, a u gradovima (opštinama) u kojima krovna organizacija ne postoji, kandidati/kinje za članstvo u Savetu moraju imati pismenu podršku bar trećine organizacija mladih i za mlade registrovanih na području grada (opštine).

POJMOVNIK

Aktivizam je političko uverenje da delovanje na individualnom ili kolektivnom nivou može izazvati političke promene. Aktivistički stav ne poriče značaj konvencionalnih institucionalnih struktura, nego podstiče ljude da im pristupe direktno. Iako aktivizam po definiciji nije nužno radikaln, on se najčešće javlja u domenu u kome je neki oblik DISKRIMINACIJE postao odveć represivan, te se zbog toga neretko suprotstavlja odnosima moći koje bi da održe status quo.

Alkoholizam je bolest (zavisnosti) koja se ispoljava kroz potrebu za redovnim (dnevnom, nedeljnim) konzumiranjem alkohola bez obzira na probleme koji iz toga proističu, kao što su sukob sa zakonom, svađe (konflikti i nasilje) u porodici, gubitak posla ili loš uspeh u školi. Redovno često ne mora značiti svaki dan, već i jednom sedmično. Alkoholizam prouzrokuje drastične promene psihofizičkog stanja u poznom stadijumu.

Bezbednost je odsustvo pretnji po usvojene vrednosti. To je pojam koji označava odudstvo pretnje po psihofizičku dobrobit pojedinca ili grupe. U proširenom konceptu, ovaj pojam se odnosi i na aktivno zalaganje za povećanje kvaliteta psihofizičke dobrobiti pojedinca ili grupe.

Vizija (lat. visio - viđenje, gledanje u budućnost) je predstva budućnosti, odnosno promene koja se želi postići na individualnom ili društvenom nivou. Vizija je san o boljitku i može nekada izgledati kao neostvariva u realnosti. Zahteva uticaj na realnost da bi se ostvarili uslovi u kojima bi promena bila moguća.

Volonterski rad je oblik organizovanog, dobrovoljnog rada, u glavnom bez naknade, pružanje pomoći drugima zarad njihove dobrobiti ili dobrobiti celog društva.

Vršnjačka edukacija je proces kojim obučene i motivisane osobe organizuju različite aktivnosti sa svojim vršnjacima, pomažući im da steknu znanja i veštine, kao i da usvoje pozitivne vrednosti i stavove.

Građansko društvo: Proizvod modernizacijskog procesa je stvaranje građanskog društva za koje se podrazumeva da je otvoreno i složeno društvo sa razvijenom građanskom inicijativom. Građansko društvo se može definisati kao autonomna sfera privatnosti i javne delatnosti koju ne usmerava samo država, što podrazumeva decentralizaciju, samoupravu, širenje lokalne i regionalne autonomije. Reč je, dakle, o društvu građana i njihovih udruženja u kojima se građanin istovremeno pojavljuje i kao ličnost i kao vlasnik. Unutar građanskog društva se mogu razlikovati tri nivoa: 1) građani kao pojedinci; 2) udruženja (asocijacije) građana; 3) asocijacije asocijacija. Najvažniji kolektivni akteri građanskog društva su građanska udruženja (asocijacije), građanske ustanove (institucije) i društveni pokreti. Principi na kojima počiva koncept građanskog društva su, između ostalog: autonomija (u odnosu na politiku i državu), kontraaktualnost, pluralizam, individualitet, solidarnost, samoorganizacija, privatnost, humanost, univerzalnost i mundijalnost.

Demokratija je reč iz Stare Grčke koja znači „vladavina naroda“. To znači ne samo glasanje za predstavnike na izborima, već i mogućnost učešća sa jednakim pravima. Demokratija podrazumeva uvažavanje mišljenja manjine, iako se ono razlikuje od stavova većine. Demokratija znači biti sposoban da prihvataš različitosti i konačno dođeš do kompromisa zarad dobrobiti svih. Vrlina demokratije je: prvo, da je u odgovornom društvu moguća odgovorna vlada i drugo, da je ona otvorena za sve interese (opšte, posebne, pojedinačne), probleme i razvoj.

Dijalog je stvaranje. Ulazimo u razgovor s jednim mišljenjem i argumentima, a iz razgovora izlazimo s boljim argumentima i rešenjima. Samo iz susreta različitih misljenja i argumenata, moguće je naći izlaz i pravi dogovor. Tamo gde se ne govori, ne razgovara i ne dogovara, nema valjanih odluka za sve.

Diskriminacija je isključivanje, ograničavanje, uskraćivanje prava ili davanje prednosti nečemu ili nekome na temelju uverenja, koja se osnose na boju kože, godište, pol, orijentaciju, opredeljenje, nacionalnost, društvenu klasu, etničko poreklo... To je oblik represije koji može i ne mora uključivati fizičko nasilje.

„Dobro“ upravljanje. Iako se dobra vladavina definiše na različite načine, prvenstveno se postavlja kao proces poboljšanja mogućnosti raspodele roba i usluga stanovnicima na pošten, pravedan, efikasan i odgovoran način. Ključne karakteristike su transparentnost, merljivost i saradnja.

Dostupnost stepen do koga je odgovarajuća služba na raspolaganju (dostupna) da zadovolji potrebe korisnika, kao i opseg u kome su usluge obezbeđene u odgovarajućem obimu i mestu.

Droga je često korišćen sveobuhvatan naziv za psihaktivne supstance koje prouzrokuju promene kako fizičkih tako i psihičkih funkcija čoveka. Droga prouzrokuje bolest zavisnosti - narkomaniju, koja može dovesti do smrti, a često i do mnogih asocijalnih ponašanja.

Društveno odgovorno poslovanje je savremeni koncept upravljanja kompanijom koji ima za cilj uspostavljanje kvalitetnijeg životnog standarda zaposlenih, potrošača i ostalih članova lokalne zajednice, bez narušavanja profitabilnosti kompanije.

Evaluacija (vrednovanje, procena) je proces procene neke aktivnosti na osnovu sistematično prikupljenih podataka o realizaciji te aktivnosti, a u odnosu na željene rezultate. Evaluacija istovremeno ima za cilj izveštavanje o postignutim rezultatima, davanje preporuka za poboljšanje aktivnosti i planiranje budućih, za pripremu programa i donošenje odluka.

Životne veštine su veštine adaptivnog i pozitivnog ponašanja koje omogućavaju pojedincima da se efikasno izbore sa zahtevima i izazovima svakodnevnog života.

Zdravlje je stanje potpunog fizičkog, mentalnog i socijalnog sklada, a ne samo odsustvo bolesti i slabosti. Da bi mladi normalno funkcionisali, učili, radili, družili se, važan preduslov je njihovo optimalno zdravstveno stanje i da se dobro osećaju.

Znanje je skup organizovanih informacija koje poseduje neki pojedinac/organizacija. Aktivno znanje podrazumeva razumevanje informacija, pojmova i njihovih odnosa, kao i njihovo korišćenje, praktičnu primenu.

Zajednica je specifična grupa ljudi koja živi u utvrđenoj geografskoj oblasti, deli zajedničku kulturu, vrednosti i norme i koja je u društvenoj strukturi organizovana u skladu sa odnosima koje je zajednica razvila tokom jednog perioda.

Zdravstvena zaštita podrazumeva usluge koje pojedincima ili zajednici pružaju predstavnici zdravstvene službe ili profesije u cilju unapređenja, održavanja, praćenja ili uspostavljanja zdravlja. Zdravstvena zaštita je sveobuhvatnija od medicinske zaštite, koja podrazumeva terapijsku akciju od strane lekara ili pod njegovom kontrolom.

Invaliditet: Pojam invalidnost proističe iz medicinskog modela u kome se ukazuje na senzorne, motorne ili intelektualne nedostatke osobe. Navodi se da osobe sa invaliditetom nisu u stanju da se na uobičajen način prilagode svakodnevnom životu. Socijalni model u prilazu hendikepu polazi od pretpostavke da su socijalni položaj osobe i diskriminacija različitih ipak društveno uslovljeni, odnosno smatra da prepreke i predrasude koje društvo postavlja onemogućavaju pružanje jednakih uslova svima i zapravo dovode osobe sa hendikepom u položaj hendikepa.

Interkulturno društvo čine različite kulture, nacionalne grupe itd. koje žive na jednoj teritoriji, održavaju otvorene odnose zajedničkog delovanja, razmene i međusobnog priznavanja specifičnih vrednosti i načina života. Tu postoji stalan proces aktivne tolerancije i održavanja korektnih odnosa u kojima su svi ljudi od jednakog značaja, gde nema „boljih“ i „gorih“, „viših“ i „nižih“.

Karijerno vođenje i savetovanje je organizovan sistem društvene i stručne delatnosti za pružanje kontinuirane pomoći pojedincu tokom njegovog celokupnog karijernog razvoja, u slobodnom izboru usmerenja i opredeljenja, u obrazovanju i profesionalnoj aktivnosti, sa ciljem postizanja profesionalnog kvaliteta, u skladu sa ličnim osobinama i potrebama tržišta rada za pojedinim zanimanjima.

Ko-menadžment predstavlja zajedničko upravljanje procesima i odlukama. To je poseban vid aktivnog učešća mladih koji mladim ljudima omogućava ravnopravnu poziciju u odnosu na njihove starije partnere u radu na zajedničim ciljevima.

Kompetencija predstavlja funkcionalno integrisana znanja i veštine koje mogu da se upotrebe u novim situacijama i različitim kontekstima. Kompetencija uključuje različite sposobnosti praktične primene znanja, kognitivnih i manualnih veština, stavove i vrednosti i dimenziju motivacije.

Korupcija (lat. corruptio-pokvarenost, podmitljivost) označava zloupotrebu službenog položaja radi ostvarivanja lične koristi. Korupciju koja je stara koliko i država, teško je iskoreniti, ali se može svesti na minimalni nivo.

Krovna organizacija mladih je reprezentativno telo za omladinske organizacije na nacionalnom/lokalnom nivou.

Ljudska prava su ona prava koja svako ljudsko biće, bez izuzetka, treba da uživa. Ljudska prava obuhvataju društvena prava (kao što je rad, dom, hrana...) i politička (sloboda misli i izražavanja, zaštita od zatvaranja i mučenja...). Većina zemalja na svetu potpisalo je Deklaraciju o ljudskim pravima.

Misija je filozofija, koja obuhvata vrednosti, uverenja i smer vođenja neke organizacije. To je skup organizacijskih ciljeva, razlog i svrha postojanja neke organizacije.

Mladi ljudi su društvena grupa koja čini 16% populacije sveta. U naprednim demokratskim zemljama, kao posebna društvena grupa, mladi mogu ostvarivati svoja prava, jer su njihove specifične potrebe prepoznate. Granica mladosti menja se sa društvenim prilikama. Ujedinjene Nacije pod pojmom mladi podrazumevaju devojke i mladiće uzrasta od 15 do 24 godine, mladi ljudi su osobe od 10 do 24 godine. Zemlje u regionu prepoznaju mlade ljude do 27 godina. Međutim, odlaganje osmostaljivanja i nezavisnosti od roditelja, zbog niza problema sa kojima se sureću mladi danas, odlaže i granicu odrastanja i ulazak u doba zrelosti.

MOS – Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11.070 Novi Beograd, tel: 011 313-09-12, www.mos.gov.rs

Motivacija je ukupnost procesa koji pokreću i održavaju aktivnosti i ponašanje u pravcu postizanja ciljeva. U procesu motivacije bitna tri elementa su: 1. motiv, 2. aktivnost i 3. cilj. Motivacija je jedan od kapitalnih faktora radnog angažovanja, preko koga se može uticati na promenu ponašanja. Razlike u motivacionom procesu javljaju se ne samo kod različitih ljudi, već i kod istog pojedinca u zavisnosti kakave je potrebe prethodno zadovoljio.

Multikulturalno društvo čine različite kulture i subkulture, nacionalne, etničke, religijske grupe koje žive unutar jedne teritorije, ali ne dolaze nužno u međusobni kontakt.

Nacionalna Strategija za mlade je dokument usvojen od strane Vlade Republike Srbije, dana 9. maja 2008. godine (na Dan Evrope i Dan pobeđe nad fašizmom). Više informacija na adresi: www.mos.gov.rs

Neformalno obrazovanje u širem smislu se odnosi na sve programe i aktivnosti obrazovanja i učenja izvan školskog sistema. Reč je o organizovanim, planiranim i sistematizovanim programima koji se ne završavaju sa društvenom verifikacijom stečenih znanja i postignuća u smislu procena naučenog, ocena i diploma. U užem smislu, ovaj pojam se odnosi na programe koji razvijaju veštine i znanja koji podstiču razvoj društva i bazirani su na demokratskim principima.

Nacionalizam je politička ideologija koja interese jedne nacije ili nacionalne grupe stavlja iznad interesa drugih i iznad svih drugih odnosa, bili oni porodični, prijateljski, polni ili ljudski. Nacionalizam proglašava pripadnike jedne nacije superiornijim od drugih i obično vodi sumnji u druge nacije. Ekstremni vid nacionalizma je šovinizam.

Nasilje je svaki čin koji ugrožava osobu psihički, fizički ili seksualno, bilo da ga je izvršilo nepoznato lice, prijatelj, partner, rođak ili nosilac vlasti- državni organ.

NVO (nevladine organizacije) i omladinske organizacije su udruženja građana i društvene organizacije. One su jedinstvene po tome što su prvenstveno usredsređene na izražavanje pogleda i zadovoljavanja potreba i interesa mladih. One jesu nevladine ali ne i ne protiv vladine i državne organizacije. One takođe obezbeđuju prostor gde mladi mogu da uče i iskuse šansu i izazov učestvovanja u odlukama i aktivnostima zajedno sa drugim mladim ljudima. Važno je da mladi imaju priliku da se priključe omladinskoj organizaciji koju sami odaberu u svojoj zajednici ako to žele. Mladi takođe treba da imaju pravo i da budu podržani u osnivanju vlastitih organizacija ako to žele.

Obrazovanje predstavlja životni proces koji nam pomaže da pronađemo svoje mesto u društvu i izgradimo stavove. Obrazovanje se ne stiče samo u školi, ono je proces koji se deli na tri tipa obrazovanja : 1. Formalno obrazovanje, „zvanično“ obrazovanje, koje obuhvata osnovne, srednje, više škole ili fakultete; 2. Neformalno obrazovanje se odvija u omladinskim organizacijama, klubovima, udruženjima građana i sl. Takve organizacije daju priliku da se steknu specifična znanja i veštine, kao i priliku za učenje. Ovakvo obrazovanje podrazumeva učenje kroz razmenu iskustava i timski rad; 3. Životno obrazovanje uključuje sve ono što učimo dok smo sa svojom porodicom ili prijateljima, čitajući knjigu ili novine, gledajući TV ili na ulici.

Održivi razvoj predstavlja skladan odnos ekologije i privrede, kako bi se prirodno bogatstvo naše planete sačuvalo za buduće naraštaje; težnja da se stvori bolji svet balansirajući socijalne, ekonomske i faktore zaštite životne sredine.

Organizacija mladih je udruženja čije članstvo i rukovodstvo u većini čine mladi; kroz konsultativni proces treba doći do tačne definicije i parametara razlikovanja ove grupe organizacija od drugih organizacija.

Organizacija za mlade je udruženja čije članstvo i rukovodstvo u većini ne čine mladi, ali ove organizacije aktivno rade sa mladima i za mlade; kroz konsultativni proces treba doći do tačne definicije i parametara razlikovanja ove grupe organizacija od drugih organizacija.

Praćenje (eng. monitoring) je proces prikupljanja podataka o razvoju i realizaciji nekog projekta, programa ili politike, te ostvarivanju ciljeva u određenom vremenskom periodu. Prikupljeni podaci služe kao temelj za evaluaciju.

Predrasude su složene ideje o karakteristikama nekih društvenih grupa. Usled negativnih predrasuda, možemo prema određenoj osobi imati unapred negativan stav, samo zato što pripada određenoj grupi. Stoga naš odnos i ponašanje prema toj osobi biva obojen predrasudama koje imamo o celoj grupi.

Prevenција: Primarna prevencija obuhvata politiku i niz akcija koje iz nje proizilaze, koja pomaže ljudima da poboljšaju životni standard i stvara bolje mogućnosti za obrazovanje, zaposlenje i lični napredak. To takođe

omogućava davanje podrške vanškolskim aktivnostima i ustanovama i jačanju društvenih mreža. Sekundarna prevencija označava stvaranje sigurnosnih mreža za mlade koji pripadaju najrizičnijim grupama. Sigurnosne mreže uključuju savetodavne službe i ostale vrste društvenih službi koje mogu pomoći mladima i njihovim porodicama. Tercijalna prevencija predstavlja ulaganje napora da se iznađu alternativna rešenja, kao što su obrazovanje i obuka. Kada to nije moguće tercijalna prevencija ima za cilj da se poboljšaju uslove života (u zatvorima, domovima, lečenju...) ili da pomogne mladima da ponovo izgrade svoje živote.

Rizik je verovatnoća nastajanja neželjenog događaja, odnosno efekta opasnog po organizam, organizaciju, projekat ili proces.

Resursi podrazumevaju sva sredstva (materijalna, novčana, kadrovska i energetska) koja su na raspolaganju za realizaciju akcija potrebnih za ostvarivanje neophodnih ciljeva.

Standard je tehnička specifikacija ili pisani izveštaj koji su sastavili stručnjaci na osnovu utvrđenih rezultata naučne studije, tehnologije i iskustva, sa ciljem da ostvare optimalnu korist, a sa odobrenjem odgovarajućeg zvaničnog i reprezentativnog tela. Standard služi postizanju optimalnih rezultata, tako što ćemo ga porediti sa našim planovima i utvrditi da li nešto treba da izmenimo, dopunimo.

Sertifikacija je proces u kome su pojedinac, institucija ili neki obrazovni program evaluirani i ispunjavaju određene, već utvrđene standarde.

Seksualno prenosive infekcije su virusne, bakterijske, gljivične i parazitarne infekcije koje se mogu preneti putem seksualnog kontakta.

Stil života je prepoznatljivi model ponašanja koji je određen preplitanjem ličnih osobina pojedinca, društvenih interakcija i društvenih i ekoloških uslova života; način ponašanja koji je moguće predvideti u istim ili sličnim situacijama.

Solidarnost definišemo kao osećaj zajedništva, srodnosti do određenog stepena (saosećanje, moralna podrška, materijalna pomoć, saradnja), koji se ispoljavaju među zemljama, nacijama, grupama ljudi ili pojedncima. Solidarnost može biti pasivna (kao osećanje) i aktivna (kao materijalna pomoć i saradnja).

Strateško planiranje je proces odlučivanja o tome gde će organizacija/proces/pojedinac/grad/država/ biti u budućnosti, te kako će se to postići. To je sistematski način donošenja temeljnih odluka, određivanja taktike i sprovođenja akcija koje vode prema budućnosti na temelju vizije, definisanih ciljeva i načina delovanja.

Strateški dokument, „polisi“ (eng. stav, politika) je dokument koji objašnjava ciljeve, načine, strategije i aktivnosti koje treba uraditi kako bi se poboljšali uslovi života u određenoj oblasti.

Tolerancija je poštovanje, prihvatanje i uvažavanje bogate raznolikosti kultura, oblika izražavanja i načina da se bude čovek. Tolerancija je harmonija u raznolikosti i u sebi sadrži ideju da je zaštitata i razvoj života neprikosnovena vrednost. Ona se postiže znanjem, otvorenošću, komunikacijom i slobodom misli, saveti i verovanja. Tolerancija znači biti svoj bez nametanja svojih gledišta drugima.

Unapređenje kvaliteta je skup svih aktivnosti koje daju željene promene u kvalitetu.

Formalno obrazovanje: obrazovanje koje se dešava u školskom sistemu od osnovne škole do postdiplomskih studija na univerzitetu, na osnovu odobrenih programa obrazovanja koji vode do diplome (sertifikata), odnosno nacionalnih priznanja o stečenim kvalifikacijama, kompetencijama i nivoima obrazovanja i koje se finansira iz javnih fondova.

Celoživotno učenje: proces učenja koji se odvija tokom celog života osobe radi ličnog razvoja, sticanja novih znanja i kompetencija, efikasnijeg prilagođavanja novim životnim okolnostima, novim tehnologijama, saznanjima i dostignućima ljudskog društva. Uključuje sve oblike učenja, a ne samo formalno učenje u obrazovnim institucijama.

Civilno društvo je ideja o postojanju mnoštva nezavisnih izvora samoorganizacije u društvu, preko kojih ljudi mogu zajednički da deluju i rešavaju svoje probleme. Ono (što) može da služi kao način izražavanja stavova i interesa građana i kao vršenje pritiska na donosiocce odluka, ali i kao zaštita od pokušaja vlasti da prekorači svoje granice. Ideja o građanskom društvu ukazuje da je demokratiji potrebno da ima društvena udruženja svih vrsta, koja su organizovana nezavisno od države. Samo na taj način se može ograničiti moć države, javno mnjenje (stavovi i interesi građana), artikulirati i izraziti odozdo, umesto da se njime upravlja sa vrha, i postići da društvo ima samopouzdanje da se odupre proizvoljnoj upravi.

LITERATURA

- Basic planning kit: World scout Organization, Ženeva, 1991.
- Dušan Ristić i saradnici, Upravljanje promenama, CEKOM books, Novi Sad, 2007.
- Dušan Ristić i saradnici: Upravljanje razvojem, CEKOM books, Novi Sad, 2008.
- Dr Žarko Ristić: Fiskalni menadžment, Savremena administracija, Beograd, 1995.
- Commission of the European Communities: White Paper, A new impetus for European Youth, Brussels, 2001.
- Evropski forum mladih, 11 pokazatelja (nacionalne) politike za mlade, 1999.
- Grupa "Hajde da...": "Gde je (ne)stala omladinska politika u Srbiji?", Beograd, 2004.
- Grupa „Hajde da...“: Društveno odgovorno poslovanje kao partner omladinskom aktivizmu, Beograd 2007.
- Grupa „Hajde da...“: Neformalno obrazovanje u Evropi, korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG, Beograd, 2005.
- Grupa „Hajde da...“: Bez ispadanja, priručnik za korišćenje nekompetitivnih igara u radu sa heterogenim grupama, Beograd, 2008.
- Jelena Popadić, Potrebe i motivi mladih, materijal za Trening za trenere Saveza izviđača Srbije, 2003.
- Marković Darko, Vučković Stanislava, Da li svi putevi vode ka omladinskoj politici?-Istraživanje o stanju u oblasti omladinske politike na opštinskom nivou u Srbiji, Forum Syd Balkans Programme, Beograd, 2007.
- Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije: Nacionalna strategija za mlade, Beograd, 9. maj 2008.
- Obrazovanje mladih ljudi: Izjava na pragu 21. veka«, Ženeva, 1999.
- Rezolucija EU broj 237: »Evropska povelja o učešću mladih na lokalnom i regionalnom nivou«, 19.03. 1992.
- Slobodan Divjak, Nacija, kultura i gradjanstvo, Vil Kimlika, Sloboda i kultura, Službeni list SRJ, Beograd 2002.
- Srđan Barišić, "Istraživanje o mladima", CePIT - Centar za proučavanje informacionih tehnologija deo je Beogradske otvorene škole (BOŠ)
- Strategija i akcioni plan brige o mladima Pančevo, 09. jun 2007.
- Strategic framework for the Development of Youth Work and Youth Policy in South East Europe, EYF, 2003.
- Svetski savez udruženja mladih hrišćana, Svetski savez udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca i Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada :"
- Svetski savez udruženja mladih hrišćana i udruženja mladih hrišćanki, Svetska organizacija Skautskog pokreta, Svetska organizacija vođa devojaka i skautkinja, Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumeseca, Međunarodna asocijacija za dodelu nagrada : Radni dokument.: Nacionalna politika za mlade, Ženeva, 1998.



O GRUPI „HAJDE DA...“

Nevladina organizacija Grupa „Hajde da...“ počela je sa radom u proleće 1999. godine. Pokrenuli su je mladi stručnjaci iz oblasti primenjene psihologije koji su želeli da svoja profesionalna znanja iskoriste u cilju osnaživanja pojedinaca i grupa da razvijaju svoje potencijale, konstruktivne odnose sa drugima i drugačijima od sebe i aktivno učestvuju u stvaranju humanije zajednice u kojoj žive. Stoga ova grupa teži da promovise principe aktivnog učešća i inkluzije u svom radu.

Programi koje je organizacija realizovala tokom ovih godina bazirani su na vrednostima i metodologiji neformalnog obrazovanja. Trenerski tim Grupe „Hajde da...“ čine 32 profesionalca edukovanih kako u domaćim tako i u evropskim institucijama. Više informacija kao i sve dokumente iz ovog vodiča mozete naći na web-adresi www.hajdeda.org.rs

