

Prostovoljno delo mladih v Ljubljani*

dr. Alenka Gril

Z raziskavo smo želeli dobiti vpogled v značilnosti prostovoljnega dela mladih v Ljubljani in oblikovati smernice za spodbujanje vključevanja mladih v prostovoljno delo. V ta namen smo zbirali podatke o vrstah in obsegu prostovoljnega dela mladih in o značilnostih njegovega izvajanja v različnih organizacijah, pa tudi o ovirah, s katerimi se srečujejo organizacije pri izvajanju prostovoljnega dela in pri vključevanju mladih vanj. Poleg tega smo preučevali motivacijo mladih prostovoljcev ter njihove izkušnje s prostovoljnim delom. Med dijaki ljubljanskih srednjih šol smo izvedli anketo o tem, kako si predstavljajo prostovoljno delo.

Prostovoljno delo v Ljubljani je organizirano predvsem v okviru različnih društev, manj pa v javnih ali zasebnih zavodih. Najpogosteje se izvaja na področjih družbenega vključevanja, socialnega varstva in prostega časa. Prostovoljci delajo večinoma z otroki in mladostniki, z osebami s posebnimi potrebami ter starostniki. Najpogosteje sodelujejo pri projektih kot pomočniki, imajo pa možnost odločanja tako o vsebini kot izvedbi dejavnosti ter sodelovanja pri evalvaciji. V večini organizacij so prostovoljci deležni uvodnega usposabljanja, drugo podporo pa prejemajo neposredno pri delu od ostalih prostovoljcev ter mentorjev. Mladi se za prostovoljno delo odločajo, ker si želijo početi kaj koristnega, pomagati ljudem, pridobiti socialne izkušnje ali preveriti poklicne možnosti. Motivacija prostovoljcev se tekom prostovoljnega dela spreminja skladno s pričakovanji o delu in vrednotenjem lastne uspešnosti, pomembni pa so tudi medosebni odnosi v organizaciji ter način izvajanja dejavnosti. S prostovoljnim delom se mladim veča občutek, da so koristni, postajajo bolj iznajdljivi, samozavestni ter socialno spretnejši, pridobivajo pa tudi strokovna znanja. Najpomembnejši vrednoti prostovoljcev sta zanesljivost in odgovornost, večinoma pa si prizadevajo tudi za strpnost, kreativnost, zaupnost, družabnost in solidarnost. Najpogostejše težave pri prostovoljnem delu so finančne narave, pogosto pa delo ovira tudi neustrezna motivacija prostovoljcev in organizacijski problemi (npr. pomanjkanje kadrov).

Predstave dijakov o prostovoljnem delu so skladne z večino značilnih potez prostovoljnega dela, tako glede javnega ugleda in vrednot prostovoljcev kot najpomembnejših področij prostovoljnega udejstvovanja in vrednotenja njegovih učinkov za posameznika. Prostovoljno delo ima za dijake pozitivno konotacijo, do njega imajo predvsem pozitivna stališča. Zaznavanje prostovoljnega dela je povezano predvsem s smerjo šolanja, deloma pa tudi s spolom in starostjo dijakov ter izkušnjami, ki jih imajo s prostovoljnim delom.

Ključne besede:

prostovoljno delo, mladina, motivacija, organizacija dela, socialne predstave

* Istoimenski raziskovalni projekt je sofinancirala Mestna občina Ljubljana, Oddelek za kulturo in raziskovalno dejavnost, na podlagi javnega razpisa za raziskovalne projekte za potrebe MOL v letu 2005; izveden je bil v okviru Pedagoškega inštituta, pod vodstvom dr. Alenke Gril in sodelavk Alenke Tančič, Maše Vidmar, Barbare Neže Brečko, v letih 2005 in 2006.

1. NAMEN IN CILJI

Prostovoljno delo je delo, za katerega se ljudje odločajo sami, prostovoljno, da lahko koristijo drugim in zanj ne prejemajo plačila. Prostovoljno delo pa ne prinaša koristi le prejemnikom pomoči, temveč se z njim bogati tako skupnost kot prostovoljci sami. Prejemnikom izpolnjuje specifične potrebe in odpravlja nezadovoljstvo. V skupnosti prostovoljno delo krepi solidarnost in medsebojno povezanost ljudi, s čimer se krepi socialna kohezivnost družbe. Prostovoljcem se presežki kažejo v večjem zaupanju vase, večji socialni odgovornosti, novo pridobljenih znanjih, izkušnjah in razvitih socialnih spretnostih, široki socialni mreži znancev in prijateljev ipd.

V Sloveniji ni dostopnih zanesljivih podatkov o razsežnostih prostovoljnega dela, o njegovih značilnostih, ovirah in razvojnih potrebah ter organizacijah, ki ga izvajajo na različnih področjih družbenega življenja. Prav tako ne razpolagamo z bazami podatkov, na podlagi katerih bi bilo mogoče spremljati časovne in generacijske spremembe v obsegu prostovoljcev in vrstah dela, ki ga opravijo prostovoljno. Slovenija nima niti urejenih zakonskih podlag, ki bi legalizirale obstoj prostovoljnega dela. Organiziranje, financiranje in razvoj prostovoljnih dejavnosti ni urejeno sistemsko, ampak prepuščeno naključju, zavzetosti, znanju in iznajdljivosti posameznih oseb. V okviru raziskave, ki je potekala v letu 2005 (Gril in dr., 2006) smo zbirali podatke o vrstah in obsegu prostovoljnega dela mladih v Sloveniji ter o značilnostih njegovega izvajanja v različnih organizacijah ter o tem, s katerimi ovirami se srečujejo organizacije pri izvajanju prostovoljnega dela in pri vključevanju mladih vanj. V tej raziskavi so nam svoje podatke posredovale tudi prostovoljske organizacije, ki delujejo na področju Mestne občine Ljubljana. Njihove značilnosti smo v pričujoči študiji obravnavali primerjalno z značilnostmi prostovoljnega dela mladih iz drugih krajev Slovenije.

Poleg značilnosti organiziranega prostovoljnega dela smo želeli raziskati tudi, zakaj se nekateri mladi odločajo za prostovoljno delo, drugi pa ne. Spodbujanje prostovoljnega dela mladih je namreč ena od štirih prioritet evropskega sodelovanja na področju mladine (poleg sodelovanja, izobraževanja in boljšega poznavanja mladine), ki ga namerava EU podpirati v obdobju med leti 2007 in 2013 (Bela knjiga Evropske komisije za področje mladine http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/newprog/index_en.html).

Da bi bilo potrebno mlade posebej spodbujati k prostovoljnemu delu, je moč sklepati tudi na podlagi izsledkov raziskav trendov socialnopsiholoških značilnosti mladih v Sloveniji (npr. Ule in sodelavci, 2000), ki kažejo, da se mladi vse bolj odvrtačajo od javnega delovanja, tudi od prostovoljnih dejavnosti, in se umikajo v zasebnost, v krog družine in prijateljev. Pomembnejše jim je osebno blagostanje in hipno doseganje zadovoljstva ter udobja.

Skozi obdobje mladostništva se povečuje vključevanje mladostnikov v različne skupine v širšem socialnem okolju, izven družine in sosesk, s čimer si razširjajo interese in možnosti za raznolike dejavnosti. S tem se povečuje tudi obseg možnosti za dejavno sodelovanje v skupnosti, ki prispeva k uspešnemu prevzemanju različnih vlog odraslih in aktivno izgrajevanje lastne identitete. Mladostniki si torej z vključevanjem v javno delovanje, kar prostovoljno delo vsekakor je, razširjajo možnosti za iskanje, preverjanje in odločanje o lastnih družbenih vlogah in položajih, ki so osnova za izoblikovanje lastnih političnih identitet (Flanagan, 1998). V skladu s tem se zdi potrebno preučiti identiteto mladih prostovoljcev, predvsem z vidika njihove socialne identitete, ki se izoblikuje skozi prostovoljno delo. Vključevanje posameznika v določeno socialno skupino (dejansko ali simbolno) namreč omogoči proces identifikacije z njo, kar pomeni, da posameznik prevzema za skupino značilne vrednote, prepričanja, način razumevanja svojega okolja in specifične prakse. Tako si skozi rekonstrukcijo socialnih predstav, ki podpirajo določeno socialno identiteto, posameznik izgrajuje lastno socialno identiteto (Duveen in Lloyd, 1990). Skozi socialno identiteto socialne predstave usmerjajo zaznavanje, razumevanje in vedenje posameznika. Obenem je zaznavanje, presojanje in vedenje drugih ljudi do njega motivirano s prepoznavanjem ustreznih socialnih identitet posameznika v določenih situacijah, ki ga zato obravnavajo v skladu s pripisanimi (stereotipnimi) značilnostmi skupine (glej teorijo socialne identitete, Tajfel, 1981, in teorijo socialne kategorizacije, Turner, 1999). Sklepamo lahko, da poznavanje socialne identitete prostovoljcev ter socialnih predstav o prostovoljnem delu omogoča vpogled v ključne razlikovalne elemente med mladimi prostovoljci in njihovimi vrstniki. Obenem osvetljuje tudi motivacijsko vlogo prostovoljnega dela za mladostnike (motivi in vrednote prostovoljcev, stališča in pričakovanja do prostovoljnega dela, pridobljene

spretnosti, sposobnosti in znanja prostovoljcev). To pa so, ob poznavanju značilnosti prostovoljnega dela in možnosti za vključitev, ključni elementi za oblikovanje učinkovitih strategij spodbujanja mladih k prostovoljnemu delu.

Z raziskavo smo želeli dobiti vpogled v značilnosti prostovoljnega dela mladih v Ljubljani in oblikovati smernice za spodbujanje vključevanja mladih v prostovoljno delo. V ta namen smo si zastavili naslednje cilje:

- Preučiti značilnosti prostovoljnega dela mladih v Ljubljani:
 - vrste prostovoljskih organizacij, ki v delo vključujejo mlade,
 - področja dela mladih prostovoljcev in ciljne skupine,
 - obseg prostovoljnega dela mladih v organizacijah,
 - oblike, metode in strategije prostovoljnega dela mladih,
 - vlogo mladih prostovoljcev v organizacijah,
 - usposabljanje mladih prostovoljcev,
 - mentorstvo mladim prostovoljcem,
 - novačenje in razvoj mladih prostovoljcev v organizacijah,
 - probleme in ovire za prostovoljno delo mladih.

- Preučiti značilnosti mladih prostovoljcev:
 - motive za vključevanje v prostovoljno delo,
 - vrednote prostovoljcev,
 - pričakovanja do prostovoljnega dela,
 - dejavnike spreminjanja motivacije za prostovoljno delo,
 - učinke prostovoljnega dela (spretnosti in znanja, osebnostni razvoj),
 - podporo pri prostovoljnem delu,
 - zadovoljstvo s prostovoljnim delom,
 - ovire in probleme pri prostovoljnem delu.

- Preučiti socialne predstave mladih o prostovoljnem delu:
 - zaznavanje prostovoljcev (družbeni ugled prostovoljcev; pripisane lastnosti),
 - zaznavanje prostovoljnega dela (pomen in družbena vloga ter značilnosti in učinki prostovoljnega dela),
 - stališča do prostovoljnega dela.

- Oblikovati predloge strategij za spodbujanje prostovoljnega dela med mladimi.

2. METODA

2.1. SODELUJOČI

2.1.1. Prostovoljske organizacije

Za sodelovanje v raziskavi smo zaprosili vse organizacije, za katere smo na podlagi javnega izjavljanja o prostovoljnem delu v preteklih nekaj letih sklepali, da v prostovoljno delo vključujejo mlade. To so organizacije, ki se predstavljajo na spletnem portalu prostovoljstvo.org ali sodelujejo s Slovensko filantropijo ali so se v preteklih letih prijave na javne razpise Urada RS za mladino (v letih 2003 in 2004), Urada za mladino MOL (v letih 2003 in 2004), Zavoda za mobilnost mladih MOVIT (od leta 2001 do leta 2004) in Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti (leta 2004). Na sedeže 638-ih organizacij (društev, javnih in zasebnih zavodov) po vsej Sloveniji smo skupaj z vabilom razposlali po en vprašalnik za organizacije in tri za njihove mlade prostovoljce; od tega ima 39,7 % vseh oz. 235 organizacij sedež v Mestni občini Ljubljana (v nadaljevanju MOL). Vabilu se je odzvalo 180 organizacij iz vse Slovenije, 82 pozvanih se jih v raziskavo ni vključilo, ker nimajo prostovoljcev, v 31-ih pa le-ti niso mladi. Iz MOL smo prejeli izpolnjene vprašalnike 60-ih organizacij (sodelovanje v raziskavi je zavrnilo skupaj 57 organizacij: 7 je bilo napačno naslovljenih, v 26-ih organizacijah nimajo prostovoljcev, v 19-ih organizacijah ne vključujejo mladih v prostovoljno delo, v 5-ih organizacijah pa so zavrnilo sodelovanje zaradi pomanjkanja časa). Odziv organizacij v MOL je bil 33,7 % (če upoštevamo tudi zavrnitve sodelovanja, pa 49,8 %). Sodelujoče prostovoljske organizacije iz MOL predstavljajo tretjino vseh sodelujočih organizacij iz Slovenije (podobno je tudi razmerje med vsemi zaprosenimi prostovoljskimi organizacijami in tistimi s sedežem v MOL).

Izmed 60-ih sodelujočih organizacij iz MOL jih ima 36 status društva, 14 javnega zavoda, 6 zasebnega zavoda, 4 organizacije pa imajo drug pravni status (npr. invalidske organizacije). V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji se s prostovoljnim delom mladih v MOL ukvarja več društev (MOL : SLO = 60,0 % : 37,5 %) in zasebnih zavodov (MOL : SLO = 10,0 % : 5,0 %) ter manj javnih zavodov (MOL : SLO = 23,3 % : 54,2 %).

Predstavniki organizacij so poleti 2005 izpolnili vprašalnike o značilnostih organiziranja prostovoljnega dela, o podpori, ki jo nudijo prostovoljcem, in ovirah, s katerimi se srečujejo. Vprašalnik je vseboval pretežno vprašanja izbirnega tipa, nekaj pa je bilo tudi odprtih vprašanj. V pričujoči študiji smo izvedli primerjalne analize značilnosti ljubljanskih prostovoljskih organizacij glede na značilnosti le-teh v Sloveniji.

2.1.2. Mladi prostovoljci

V raziskavi je sodelovalo 430 prostovoljcev iz vse Slovenije (od tega 383 mlajših od 28 let). Iz vsake od sodelujočih organizacij naj bi se vključili po trije mladi prostovoljci, čeprav sta v nekaterih sodelovala tudi samo dva ali eden. Iz organizacij v MOL je bilo 140 mladih prostovoljcev, od tega 132 mlajših od 35 let. Med sodelujočimi prostovoljci je bilo v MOL, podobno kot v Sloveniji, tri četrtine žensk, ena četrtina moških. Stari so bili med 16 in 34 let, povprečno 23,7, največ pa jih je štelo 23 let. Več kot polovica (60 %) je bilo starejših mladostnikov, v starosti med 19 in 24 let, tretjina pa mlajših odraslih, v starosti med 25 in 35 let; le 5 % prostovoljcev je bilo srednjih mladostnikov, v starosti med 15 in 18 let. V primerjavi s prostovoljci iz drugih krajev Slovenije je v Ljubljani sodelovalo statistično značilno manj srednjih mladostnikov, več pa starejših mladostnikov in mlajših odraslih.

Največ sodelujočih prostovoljcev v MOL (71 %) ima zaključeno srednjo šolo, petina (21,4 %) jih ima zaključeno visoko šolo oz. fakulteto. Osnovno šolo je zaključilo 5,3 %, podiplomski študij pa 2,3 % sodelujočih. V primerjavi z vzorcem prostovoljcev iz drugih organizacij iz Slovenije je v vzorcu prostovoljcev iz ljubljanskih organizacij manj prostovoljcev z osnovnošolsko izobrazbo, več pa z vsemi višjimi stopnjami izobrazbe. V MOL je bilo podobno kot v drugih organizacijah po Sloveniji največ sodelujočih prostovoljcev študentov (64,4 %), nekoliko več kot desetina je bilo zaposlenih (13,6 %) ali brezposelnih (11,4 %), manj kot desetina pa dijakov (6,8 %). Ostali so bili upokojenci ali kako drugače zaposleni. Glede na to sklepamo, da je v ljubljanskih organizacijah v primerjavi s prostovoljci iz organizacij iz drugih krajev po Sloveniji precej manj dijakov in veliko več študentov.

Materni jezik večine sodelujočih prostovoljcev v MOL je slovenski (88,6 %), v raziskavi pa je sodelovala tudi desetina prostovoljcev z drugim maternim jezikom. Več kot polovica sodelujočih prostovoljcev ni religiozno opredeljenih (53,4 %) oz. trdijo, da se nikoli ne udeležujejo verskih obredov. Četrtnina se obredov udeležuje le ob večjih praznikih (26 %), več kot desetina prostovoljcev (12,2 %) pa sodeluje pri verskih obredih enkrat ali večkrat na teden. Ostali prostovoljci se verskih obredov udeležujejo večkrat na leto (5,3 %), najmanj enkrat na mesec (2,3 %) ali skoraj vsak dan (0,8 %).

Vsi mladi prostovoljci so izpolnili vprašalnike o značilnostih prostovoljnega dela, ki so ga deležni, o motivih zanj ter ovirah, s katerimi se srečujejo. Večina vprašanj je bila tudi zanje, tako kot za organizacije, izbirnega tipa.

2.1.3. Fokusne skupine

Za študijo spreminjanja motivacije prostovoljcev med prostovoljnim delom smo na fokusne skupine vabili mlade prostovoljce glede na ciljne skupine oseb, s katerimi mladi v MOL najpogosteje izvajajo prostovoljno delo: otroci, mladostniki, starostniki, osebe s posebnimi potrebami in osebe z motnjami v duševnem zdravju. V skupinskih intervjujih je sodelovalo 20 mladih prostovoljcev, v starosti med 15 in 27 let, od tega 3-je moški in 17 žensk. Ti mladi delujejo v 17-ih različnih prostovoljskih organizacijah v MOL, s področij zdravstvenega in socialnega varstva, preprečevanja nasilja, zlorabe drog, človekovih pravic, družbenega vključevanja in prostega časa. Tako smo oblikovali 5 fokusnih skupin glede na podobnost ciljne skupine oseb, s katero so prostovoljci delali: otroci, mladostniki, starostniki in marginalne skupine (2 fokusni skupini sta vključevali prostovoljce, ki se ukvarjajo z odvisniki, osebami s posebnimi potrebami, osebami z motnjami v duševnem zdravju, žrtvami nasilja, pripadniki manjšin in azilanti). V marcu 2006 smo v vseh petih fokusnih skupinah izvedli polstrukturirane intervjuje, osredotočene na motivacijo za prostovoljno delo.

2.1.4. Vzorec ljubljanskih srednješolcev

Socialne predstave mladih o prostovoljnem delu smo preučevali z anketiranjem ljubljanskih srednješolcev v marcu in aprilu 2006. V raziskavi je sodelovalo 683 srednješolcev iz 12-ih ljubljanskih srednjih šol, ki so se odzvale naši prošnji za sodelovanje. Med njimi je bilo 7 srednjih šol s tehniškim (in poklicnim) programom izobraževanja in 5 gimnazij. Vsaka šola je izbrala po en oddelek 2. letnika in en oddelek 4. letnika tehniške ali gimnazijske smeri. Na dveh tehniških šolah smo poleg dijakov tehniške smeri v raziskavo vključili še po en oddelek 1. letnika in en oddelek 3. letnika poklicne smeri. Tako so bili v vzorcu enakomerno zastopani dijaki z začetka in konca srednješolskega izobraževanja. V raziskavi je sodelovalo 272 gimnazijcev (39,8 %), 310 dijakov tehniške smeri (45,4 %) in 101 dijak poklicnega izobraževanja (14,8 %). Glede na deleže dijakov, ki se na teh treh smereh izobražujejo v ljubljanskih srednjih šolah, vzorčni deleži niso statistično pomembno različni; v primerjavi s srednješolci v teh treh programih v Sloveniji pa se vzorčni deleži nekoliko razlikujejo. Na podlagi tega lahko sklepamo, da je vzorec reprezentativen za populacijo srednješolcev v MOL.

Sodelujoči dijaki so bili stari med 14 in 20 let, najpogosteje 18 (35,7 %) oz. 16 let (31,0 %). Dijaki obeh spolov so bili v vzorcu enakomerno zastopani, razporeditev dijakov in dijakinj znotraj posameznih smeri srednješolskega izobraževanja pa je bila enakomerna le na tehniški smeri, saj je iz gimnazij sodelovalo več deklet, iz poklicnih šol pa več fantov.

Večina anketiranih dijakov (63,7 %) še nikoli ni prostovoljno delala, približno tretjina (36,3 %) pa jih ima izkušnjo prostovoljstva. Med njimi jih je največ na poklicnih srednjih šolah (44,1 %), malo manj na srednjih šolah tehniške smeri (39,4 %) in najmanj na gimnazijah (30,1 %). Pokazalo se je, da je vključevanje v prostovoljno delo odvisno od posamezne srednje šole, ki jo obiskujejo dijaki. V primerjavi s fanti (29,7 %) (manjkajoč odstotek) je večji delež deklet (43,1 %) že kdaj delal prostovoljno.

3. REZULTATI

3.1. STRUKTURNE ZNAČILNOSTI PROSTOVOLJNEGA DELA

3.1.1. Število prostovoljcev

Podatke o številu prostovoljcev smo prejeli od 80 % organizacij, medtem ko nam je podatke o številu drugih delavcev v organizaciji, zaposlenih na različne načine (redno, pogodbeno, javna dela) posredovala le približno polovica organizacij. Zbrani podatki kažejo, da imajo organizacije najpogosteje med 5 in 15 oz. 20 prostovoljcev, nekatere tudi 100, 200, 300 in celo 1000, 2000 in 2500. Pri tako velikem razponu števila prostovoljcev nam njihovo povprečno število ($M=119,3$; $SD=423,9$) ne pove veliko. Najbrž bi lahko glede na število prostovoljcev govorili o malih, srednjih in velikih prostovoljskih organizacijah, vendar pa o njihovih deležih niti v MOL niti v Sloveniji ne moremo soditi.

V več kot polovici organizacij imajo letos enako število prostovoljcev kot v preteklem letu, v tretjini organizacij jih imajo letošnje leto več, v manj kot desetini organizacij pa imajo letos manj prostovoljcev kot v preteklem letu. V štirih od petih organizacij bi si v prihodnosti želeli imeti več prostovoljcev kot doslej. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji je v ljubljanskih organizacijah število prostovoljcev statistično značilno bolj stabilno, tako letni prirast kot osip sta manjša. Obenem so tudi želje po večjem številu prostovoljcev v ljubljanskih organizacijah statistično značilno manj pogoste kot v prostovoljskih organizacijah iz drugih krajev Slovenije.

3.1.2. Obseg prostovoljnega dela

Organizacije v MOL ohranjajo prostovoljce do 15 let, najpogosteje 2 leti. Sodelujoči mladi imajo v povprečju 3,9 let izkušenj s prostovoljnim delom. V organizaciji, v kateri trenutno prostovoljno delajo, jih večina dela 1 leto, povprečje pa znaša 2,3 leta.

Organizacije najpogosteje izvajajo štiri projekte ali programe s prostovoljci, v povprečju pa imajo prostovoljci možnost sodelovanja v 13,7 projektih. V največ organizacijah je vsak prostovoljec vključen v en projekt, v povprečju pa v 2,7 projekta.

Prostovoljno delo v organizacijah obsega do 35 ur tedensko, povprečno 4,4 ure. V organizacijah, kjer se prostovoljci mesečno vključujejo v prostovoljno delo, le-ti sodelujejo do 10 dni na mesec, povprečje pa je 1,8 dni na mesec. Po izjavah sodeč, so mladi prostovoljci v letu 2004/05 povprečno delali prostovoljno 6,2 uri na teden ali 6,9 dni na mesec. Podobne so tudi obremenitve prostovoljcev v organizacijah drugod po Sloveniji.

3.1.3. Vloga prostovoljcev v organizaciji

Za približno četrtno organizacij je prostovoljno delo le način izvajanja drugih dejavnosti. V več kot tretjini organizacij prostovoljno delo predstavlja eno najpomembnejših dejavnosti, za četrtno organizacij pa je prostovoljno delo enako pomembno kot druge dejavnosti. Le v približno desetini organizacij ocenjujejo prostovoljno delo kot manj pomembno od drugih dejavnosti.

Prostovoljci najpogosteje pomagajo pri izvedbi projektov (v dveh od treh organizacij). V manj kot tretjini organizacij imajo prostovoljci možnost izvajati lastne projekte, v manj kot desetini organizacij pa opravljajo enako delo kot zaposleni. Večina mladih prostovoljcev (štiri petine) ima v organizaciji možnost izpeljati lastni projekt, čeprav jih je med njimi to možnost izkoristilo le nekaj več kot četrtna (28,2 %). Tisti, ki so svoj projekt že realizirali, so večinoma zelo zadovoljni s podporo organizacije.

V večini organizacij so prostovoljci pomočniki ali sodelavci na projektih, pogosto so tudi timski delavci ali samostojni izvajalci. V najmanj organizacijah so prostovoljci v vlogi mentorjev ali supervizorjev. Njihova vloga v večini organizacij ni enoznačna, ampak predstavlja kombinacijo več vlog (povprečno dveh), pač glede na delovne naloge, ki jih opravljajo. V podobnih vlogah so prostovoljci najpogosteje tudi v drugih organizacijah po Sloveniji. V primerjavi z njimi so v ljubljanskih organizacijah prostovoljci statistično značilno pogosteje v vlogi timskih delavcev.

3.1.4. Vključenost prostovoljcev v odločanje v organizacijah

Prostovoljci so v večini organizacij (v treh od štirih) vključeni v odločanje o načinih izvajanja projektov in pri evalvaciji projektov. Pogosto (v 71 % organizacij) so vključeni tudi v pripravo oz. vsebinsko zasnovo projektov. V 40 % organizacij se lahko odločajo o delitvi dela med sodelavci, v 28 % organizacij pa si lahko izbirajo tudi svoje sodelavce. V večini organizacij prostovoljci sodelujejo pri treh vrstah odločitev. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji prostovoljci v ljubljanskih organizacijah statistično značilno pogosteje sodelujejo pri evalvacijah projektov in pri odločitvah o drugih stvareh.

Približno osem odstotkov vprašanih prostovoljcev ni vključenih v nobeno vrsto odločanja v organizacijah. Ker lahko z vključevanjem v proces sprejemanja odločitev povečujemo zavezanost prostovoljcev za realizacijo posamezne dejavnosti in s tem spodbujamo tudi njihovo motivacijo za delo, menimo, da je tudi ta, relativno majhen, delež nevpoletenih prostovoljcev prevelik.

3.1.5. Mednarodna izmenjava prostovoljcev

Med organizacijami, ki so sodelovale v raziskavi, je petina ljubljanskih vključenih v program Evropske prostovoljske službe (EVS). V tem programu jih 15 % sodeluje kot gostiteljska organizacija, 6,7 % pa (tudi) kot pošiljajoča organizacija. V letu 2004 so v posamezni organizaciji najpogosteje gostili dva, pa tudi enega ali tri prostovoljce. V istem letu so preko posamezne organizacije odšli na prostovoljno delo v tujino eden oz. štirje mladostniki iz Ljubljane.

3.1.6. Možnosti zaposlovanja prostovoljcev

Prostovoljci imajo možnost zaposlitve v nekoliko več kot tretjini organizacij. V zadnjih desetih letih niso nikogar zaposlili v skoraj dveh tretjinah sodelujočih organizacij, če pa so, so najpogosteje zaposlili eno osebo ali dve. Večina mladih prostovoljcev (73,5 %) bi se želela zaposliti na podobnem področju dela, kot ga opravljajo prostovoljno.

3.2. VSEBINA PROSTOVOLJNEGA DELA

3.2.1. Področja dejavnosti

Organizacije v MOL najpogosteje izvajajo prostovoljno delo na področju družbenega vključevanja (63,3 %), socialnega varstva (58,3 %) in prostega časa (50 %). V tretjini organizacij prostovoljci izvajajo prostovoljno delo na področju človekovih pravic in diskriminacije, v nekoliko manj organizacijah se vključujejo v športno-rekreativne dejavnosti in nudijo osebno asistenco, v približno četrtini organizacij se prostovoljci ukvarjajo s preprečevanjem nasilja, v petini pa izvajajo kulturno-umetniške dejavnosti. Večina organizacij izvaja prostovoljno delo na več področjih dejavnosti hkrati, povprečno štirih. Društva pogosteje od javnih zavodov izvajajo prostovoljno delo na področju kulture in umetnosti ter človekovih pravic in diskriminacije. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji se ljubljanske organizacije statistično značilno manj pogosto ukvarjajo s kulturno-umetniškimi dejavnostmi in turizmom, pogosteje pa z dejavnostmi na področju človekovih pravic in diskriminacije.

3.2.2. Ciljne skupine

V večini organizacij izvajajo prostovoljci dejavnosti z več kot le eno ciljno skupino (povprečno s tremi). Največ organizacij izvaja prostovoljno delo z mladostniki (68,3 %), polovica pa z otroki (50 %). Pogosto organizirajo prostovoljno delo tudi z osebami s posebnimi potrebami (28,3 %) in s starostniki (21,7 %). V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji se ljubljanske organizacije statistično značilno pogosteje ukvarjajo z migranti.

3.2.3. Delovne naloge prostovoljcev

V večini organizacij opravljajo prostovoljci več kot le eno vrsto nalog, povprečno pet. V dveh tretjinah organizacij se prostovoljci družijo z uporabniki in jih spremljajo pri dejavnostih. V nekaj manj organizacijah prostovoljci organizirajo prireditve, v polovici pa izvajajo izobraževanje ali usposabljanje. V dveh organizacijah od petih prostovoljci pomagajo pri tehničnih opravilih ali opravljajo administrativna dela, v več kot tretjini organizacij pa izvajajo učno pomoč. Poleg navedenih nalog v nekaterih organizacijah prostovoljci izvajajo tudi kreativne delavnice, nudijo pravno pomoč in sodelujejo pri političnih akcijah ali športnih aktivnostih. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji prostovoljci v ljubljanskih organizacijah statistično značilno pogosteje izvajajo izobraževanje in usposabljanje, organizirajo prireditve, nudijo tehnično pomoč, izvajajo administrativna dela in drugo.

3.2.4. Evalvacija prostovoljnega dela

V 70 % organizacij v MOL izvajajo evalvacijo prostovoljnega dela. Med odgovori na vprašanje, kaj organizacijam predstavlja najpomembnejše merilo za evalvacijo kakovosti izvedbe programov/projektov prostovoljnega dela, je bilo največkrat (pri polovici sodelujočih organizacij) izpostavljeno zadovoljstvo uporabnikov, sledila mu je izpolnitev ciljev ter zadovoljstvo prostovoljcev.

3.2.5. Sodelovanje med organizacijami

Najpogosteje organizacije sodelujejo z drugimi organizacijami z izmenjevanjem izkušenj dobre prakse ali pri izvedbi skupnih projektov. Pogosto sodelovanje poteka tudi pri organizaciji skupnih izobraževanj prostovoljcev ali pri skupni promociji prostovoljnega dela, redko pa si prostovoljske organizacije med seboj delijo prostor ali opremo. Tri četrtine organizacij je med navedenimi možnostmi sodelovanja izbralo več kot eno, povprečno štiri. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji se ljubljanske organizacije statistično značilno pogosteje povezujejo pri promociji prostovoljnega dela in si izmenjujejo izkušnje dobre prakse.

Večinoma organizacije sodelujejo z istovrstnimi organizacijami, s katerimi si delijo skupno področje delovanja ali ciljno skupino, pogosto pa sodelujejo tudi z organizacijami, preko katerih dobijo prostovoljce ali s tistimi, ki skrbijo za podporo prostovoljnemu delu. Mladinski centri in mladinske organizacije sodelujejo večinoma med seboj, pa tudi s centri za socialno delo in organizacijami za prostovoljno delo ter z drugimi organizacijami. Študentski klubi sodelujejo predvsem z mladinskimi centri in mladinskimi organizacijami, pogosto pa tudi z drugimi študentskimi organizacijami, s kulturnimi društvi, z osnovnimi šolami in drugimi organizacijami. Centri za socialno delo najpogosteje sodelujejo z osnovnimi in srednjimi šolami, pogosto pa tudi s humanitarnimi organizacijami in organizacijami za prostovoljno delo. Domovi upokojencev najpogosteje sodelujejo s srednjimi šolami, z osnovnimi šolami in fakultetami ter z drugimi organizacijami. Organizacije za osebe s posebnimi potrebami najpogosteje sodelujejo s fakultetami in srednjimi šolami, pogosto pa tudi med seboj in z organizacijami za prostovoljno delo.

3.3. FINANCIRANJE PROSTOVOLJNEGA DELA

3.3.1. Finančni viri in sredstva za prostovoljno delo

Največji delež finančnih sredstev prejemajo prostovoljske organizacije iz vladnih in občinskih virov ali iz lastnih sredstev. V najmanjši meri se financirajo iz različnih fundacij, s sredstvi sponzorjev, Evropske unije in članarin.

V skoraj polovici organizacij iz MOL so v letu 2004 prejeli enako podporo kot leto poprej, v več kot četrtini organizacij je bila le-ta manjša in v manj kot četrtini organizacij večja. Dve petini organizacij nam nista posredovali podatka o višini finančne podpore v letu 2004. V ostalih organizacijah je le-ta zelo različna, od nekaj sto tisoč tolarjev do sedemsto milijonov tolarjev. Vendar je manj kot tretjina organizacij prejela finančno podporo, namenjeno posebej za prostovoljno delo. Le-ta predstavlja v povprečju manj kot desetino vseh finančnih sredstev organizacije.

3.3.2. Finančna podpora prostovoljcem

V dveh od treh organizacij prostovoljcem povrnejo potne stroške, ki jih imajo pri izvajanju prostovoljnega dela, v več kot polovici organizacij pa jim povrnejo tudi nastale materialne stroške.

Denarne nagrade za prostovoljce v Ljubljani so v povprečju visoke okrog 5.000 SIT (SD=12.000 SIT), drugod po Sloveniji pa povprečno dosegajo 1.600 SIT (SD=5.000 SIT). Ta razlika je tudi statistično značilna. Le 13,6 % mladih navaja, da prejema denarno nadomestilo za prostovoljno delo. Najpogosteje se denarno nadomestilo giblje med 1.000 in 5.000 SIT, nekateri pa dobijo tudi 10, 20, 25 ali 45.000 SIT.

3.4. PODPORA PROSTOVOLJCEM V ORGANIZACIJAH

3.4.1. Zahteve za prostovoljno delo

V treh od štirih organizacij postavljajo prostovoljcem posebne zahteve za opravljanje dela. Najpogosteje je to zahteva po udeležbi na uvodnem usposabljanju za prostovoljce (82,6 %). Pogosto od prostovoljcev organizacije zahtevajo posebna znanja in spretnosti (47,8 %). Poleg navedenih možnosti so nekatere organizacije kot pomembne zahteve dodale tudi določene osebnostne lastnosti (odgovornost, empatičnost, prijaznost...), ustrezno motiviranost, nekaznovanost in psihofizično zdravje kandidatov ter izpolnjevanje delovnih obveznosti in pravil organizacije. Večinoma so sodelujoče organizacije navedle več kot eno zahtevo za opravljanje dela, povprečno dve. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji v ljubljanskih organizacijah od prostovoljcev statistično značilno pogosteje zahtevajo udeležbo na uvodnem usposabljanju in posebna znanja ter spretnosti, pogosteje pa mora ustrezati tudi spol prostovoljcev.

3.4.2. Dejavnosti s prostovoljci v organizacijah

V večini organizacij je v dejavnosti s prostovoljci vključenih po pet oseb, v nekaterih pa se s prostovoljci ukvarjajo vsi sodelavci, ki so lahko tudi sami prostovoljci. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji se v ljubljanskih organizacijah s prostovoljci ukvarja statistično značilno več oseb.

Najpogosteje so prostovoljcem mentorji (94,7 %) ali sodelujejo pri izvedbi programov (86 %). Za prostovoljce pogosto izvajajo izobraževanja in usposabljanja (77,2 %), potrebno administrativno delo (68,4 %) in pridobivanje sredstev (64,9 %). Manj pogosto (v polovici organizacij) so zadolženi za obveščanje o delu, obveščanje javnosti in za razvoj programov za prostovoljce. Večinoma je delo s prostovoljci le ena izmed delovnih nalog rednih sodelavcev v organizacijah. Le ko gre za izvedbo prostovoljskih programov, postane v večini organizacij delo s prostovoljci njihova primarna naloga.

3.4.3. Izobraževanje in podpora prostovoljcev

V več kot 80 % organizacij se prostovoljci izobražujejo preko mentorskega vodenja in povratnih informacij o delu ter na začetnem usposabljanju ali z medsebojno izmenjavo izkušenj. Organizacije so navedle povprečno šest oblik izobraževanja in podpore, ki jo nudijo prostovoljcem. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so prostovoljci v ljubljanskih organizacijah statistično značilno pogosteje deležni skoraj vseh oblik izobraževanja (uvodno in nadaljevalno usposabljanje v organizaciji, mentorstvo in supervizijske skupine, povratne informacije o opravljenem delu in informacije o možnostih izobraževanja izven organizacije, literatura za samousposabljanje in drugo izobraževanje).

3.4.4. Nagrade prostovoljcem

Skoraj vse sodelujoče organizacije uporabljajo več kot le en način nagrajevanja prostovoljcev, povprečno štiri do pet. Najpogostejša nagrada prostovoljcem (v štirih od petih organizacij) je ustna pohvala. V dveh od treh organizacij je pogosta nagrada prostovoljcem tudi pisno priznanje za opravljeno delo, priporočilo pri iskanju službe ter skupen izlet ali piknik za prostovoljce. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji v ljubljanskih organizacijah prostovoljcem statistično značilno pogosteje dajejo pisna potrdila o opravljenem delu ter priporočila za iskanje službe.

3.4.5. Primerne nagrade za prostovoljno delo

Večina mladih prostovoljcev (skoraj tri četrtine) je mnenja da bi bila najprimernejša nagrada za prostovoljno delo priporočilo pri iskanju službe. Pogosto so tudi mnenja (nekoliko manj kot polovica prostovoljcev), da je primerna nagrada za prostovoljno delo ustna pohvala ali pisno potrdilo o opravljenem delu. Približno tretjina jih je mnenja, da je primerna nagrada tudi izobraževanje, vpis dela v Nefiks ali skupen izlet po opravljenem prostovoljnem delu.

3.4.6. Dejavniki uspešnosti prostovoljnega dela

V povprečju predstavniki organizacij menijo, da so motivirani prostovoljci najpomembnejši dejavnik uspešne izvedbe prostovoljnega dela. Na drugem mestu je strokovno pripravljen program, sledijo finančna sredstva in usposobljeni vodstveni delavci. Med povprečno najmanj pomembnimi dejavniki uspešne izvedbe prostovoljnega dela so: strinjanje vodstva organizacije, sodelovanje strokovnjakov in tehnična opremljenost. Finančna sredstva so ljubljanske prostovoljske organizacije ocenile za pomembnejše za izvajanje prostovoljnega dela kot prostovoljske organizacije iz drugih krajev Slovenije.

3.5. MOTIVACIJA PROSTOVOLJCEV

3.5.1. Vrednote prostovoljcev

Vsaka organizacija je izmed 24-ih vrednot (lahko so navedli tudi vrednote po lastni presoji), izbrala pet vrednot, ki so prostovoljcem v njihovi organizaciji najpomembnejše. Prav tako so tudi mladi prostovoljci izbrali pet vrednot, ki naj bi bile v njihovi organizaciji za prostovoljce najpomembnejše. Glede na pogostost izbire posameznih vrednot smo jih razvrstili od najbolj do najmanj pomembne. V organizacijah so najpogosteje (v približno polovici vseh organizacij) izbrali vrednoti zanesljivost in odgovornost. V približno tretjini organizacij so pomembne naslednje vrednote: empatičnost, iniciativnost, kreativnost, strpnost in zaupnost. Mladi prostovoljci so najpogosteje izbrali naslednje vrednote: odgovornost, zanesljivost, strpnost, kreativnost, poštenost, zaupnost, družabnost, prijaznost, solidarnost in nesebičnost. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so v ljubljanskih organizacijah statistično značilno manj pogosto izbrali vrednote poštenost, družabnost in vljudnost, medtem ko so vrednoto solidarnost v ljubljanskih organizacijah pogosteje izbrali za pomembno vrednoto prostovoljcev. Večinoma so prioritete moralne in socialne vrednote, preko katerih se izraža skrb za dobrobit drugih ljudi. Ker je organizirano prostovoljno delo v osnovi namenjeno ustvarjanju koristi za druge(ga), lahko sklepamo, da je prav ciljna usmeritev tega dela izhodišče za oblikovanje osrednje vrednostne usmeritve prostovoljstva. Poleg tega so med najpomembnejšimi vrednotami tudi nekatere individualne, ki posameznike usmerjajo k realizaciji osebnih potencialov pri delu (npr. kreativnost, iniciativnost).

3.5.2. Viri seznanitve s prostovoljnim delom

Največ organizacij pridobi nove prostovoljce preko poznanstev med prostovoljci ali tako, da se jim sami pridružijo (več kot štiri petine organizacij). Poleg osebnih nagovorov in oglasov pridobivajo nekatere organizacije nove prostovoljce tudi s pomočjo dogovora s šolami (predstavitve na šolah, šolske izbirne vsebine) ali pa postanejo prostovoljci nekdanji uporabniki. Organizacije so navedle povprečno tri načine pridobivanja prostovoljcev. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod

po Sloveniji se v ljubljanske organizacije prostovoljci statistično značilno pogosteje vključujejo sami in preko poznanstev z drugimi prostovoljci.

Mladi se za prostovoljno delo v določeni organizaciji najpogosteje odločajo na lastno pobudo, pogosto pa tudi na povabilo drugih prostovoljcev ali glede na izkušnje, ki jih pridobijo pri opravljanju obvezne šolske prakse. Povprečno so navedli enega ali dva vira seznanitve s prostovoljnim delom.

Med povodi, ki so jih privedli k prostovoljnemu delu, so intervjuvanci največkrat navedli preveč prostega časa. Poleg tega so pogosto odgovorili, da jih je spodbudila možnost za opravljanje prostovoljnega dela v okviru šole oz. obvezne šolske prakse, pritegnile pa so jih tudi izkušnje iz tujine ter priporočila bližnjih in znancev, ki so se ukvarjali s prostovoljnim delom.

Ko smo intervjuvance vprašali, na podlagi česa so izbrali prostovoljsko organizacijo oz. ciljno skupino, s katero so želeli delati, so največkrat odgovorili, da so jih spodbudila priporočila drugih ali pa dostopnost začetka dela. K izboru so jih spodbudili tudi predstavitve na šoli; občutek, da določena ciljna skupina ustreza njihovim sposobnostim in izkušnjam; želja po spoznavanju novih organizacij in drugih oblik prostovoljnega dela ali pa jih je pritegnila spletna stran določene organizacije oz. oglas v časopisu.

3.5.3. Razlogi za vključitev v prostovoljno delo

Mladi se za prostovoljno delo najpogosteje odločajo, ker si želijo pridobiti izkušnje pri delu z ljudmi, ker želijo delati kaj koristnega. Pogosto se za prostovoljno delo odločajo tudi, ker želijo aktivno prispevati k boljši družbi ali pomagati ljudem v stiski. Prostovoljci so lahko navedli več kot en razlog za prostovoljno delo, povprečno so jih izbrali štiri do pet.

Na vprašanje o začetnih motivih za prostovoljno delo so intervjuvanci največkrat odgovorili, da je bila ta želja prisotna že od nekdaj oz. da so tudi pred začetkom prostovoljnega dela radi pomagali drugim. Pogosto so navedli tudi, da jih je motivirala želja po spoznavanju novega, možnost pridobitve izkušenj za študij ali poklic, sama ideja, ki jo posebej določeno prostovoljno delo ter občutek koristnosti in osebna izpolnitev.

Ko smo intervjuvance povprašali, kakšna so bila njihova pričakovanja, preden so začeli s prostovoljnim delom, jih je skoraj polovica odgovorila, da ni imela nobenih pričakovanj. Med drugo polovico, ki je navedla začetna pričakovanja, pa jih je največ odgovorilo, da se prostovoljno delo razlikuje od začetnih pričakovanj. Pri nekaterih so bila začetna pričakovanja precej negativna oz. pesimistična, na primer: da bo delo težje ali da ne bodo dovolj sposobni za delo. Nekateri so imeli preveč optimistična pričakovanja: da bo delo manj naporno, da bo bolj uspešno ali da bodo ljudje bolj pripravljeni sprejeti pomoč. Nekaj intervjuvancev pa je odgovorilo, da je njihovo prostovoljno delo skladno s pričakovanji, ki so jih imeli na začetku, in sicer: da bodo imeli možnost narediti nekaj za nekoga, da se bodo dobro razumeli z uporabnikom, da bodo izgubili predsodke ali pa da bodo spoznali določeno področje dela.

3.5.4. Spreminjanje motivacije tekom prostovoljnega dela

Približno polovica intervjuvancev je navedla, da je bila njihova začetna motivacija nizka in sicer zaradi nizkih pričakovanj, nepoznavanja dela ali pa zunanjih dejavnikov za začetek dela. Razen ene udeleženke, ki imela zaradi majhne količine informacij srednji nivo motivacije, so ostali navedli, da je bila njihova začetna motivacija visoka. Med razlogi za visoko motivacijo so največkrat izpostavili močno željo po opravljanju prostovoljnega dela in zanimanje za novosti.

Ko so spregovorili o trenutnem nivoju njihove motivacije, jih je večina navedla, da se je ustalila visoko, četrtnina pa celo, da je še vedno v porastu, čeprav je že visoka. Le dva sta ocenila, da se je nivo njune motivacije ustalil okoli srednje vrednosti in da bi še lahko porasel.

Razlogi za porast motivacije tekom dela

Razloge za rast motivacije za prostovoljno delo intervjuvancev lahko razdelimo na 3 skupine: razloge, ki so vezani na posameznika (prostovoljca); razloge, ki so vezani na prostovoljsko organizacijo in razloge, ki so vezani na delo samo. V prvo skupino sodijo navedbe, da se je motivacija prostovoljcev povečala zaradi doživljanja dela kot pomembnega ali ker so se jim znižala pričakovanja. V drugi skupini so združeni razlogi za rast motivacije kot je npr. zadovoljstvo z odnosi v organizaciji oz. z ostalimi prostovoljci ali možnost razvijanja svojih idej in projektov. V tretji skupini pa so tisti razlogi, ki porast motivacije povezujejo s spoznavanjem dela, pridobivanjem izkušenj in znanja, z zadovoljstvom pri delu ali v odnosih z uporabniki ter z vključenostjo v delo in organizacijo.

Razlogi za upadanje motivacije tekom prostovoljnega dela

Tudi razloge za padce motivacije v prostovoljnem delu intervjuvancev lahko razdelimo na enake 3 skupine, kot pri rasti motivacije: razloge, ki so vezani na posameznika (prostovoljca); razloge, ki so vezani na prostovoljsko organizacijo in razloge, ki so vezani na delo samo. V prvi skupini je bilo največkrat navedeno, da je na padce njihove motivacije vplivalo pomanjkanje časa, previsoka ali nerealna pričakovanja, težave v zasebnem življenju, zanimanje za druge stvari, dvom v lasten interes in smisel za delo ter dvom v svojo sposobnost za delo. V drugi skupini se je med razlogi za padce pojavilo nezadovoljstvo z odnosi v organizaciji, nezadovoljstvo ali nestrinjanje z načinom dela v organizaciji ter previsoki stroški, povezani s prostovoljnim delom. V tretji skupini pa je bilo največkrat izpostavljen, da je motivacija padala zaradi težav, povezanih z uporabniki, dvoma v uspešnost oz. učinkovitost dela in zaradi doživljanja dela kot zelo napornega.

3.5.5. Zadovoljstvo s prostovoljnim delom

Organizacije se v povprečju strinjajo, da je treba s prostovoljci redno delati, da so prostovoljci organizaciji v ponos, da je pomoč prostovoljcev nujna za izvedbo projektov, da svojim prostovoljcem zaupajo in se nanje lahko zanesejo, da prostovoljci prinašajo novosti v delo organizacije, da se prostovoljci dobro razumejo z drugimi ljudmi v organizaciji, da dobro sodelujejo med seboj in da se z njimi širi krog dejavnosti. V povprečju pa se ne strinjajo, da se zaradi prostovoljcev vsi v organizaciji dobro razumejo. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so se v ljubljanskih organizacijah statistično značilno bolj strinjali s trditvami, da zaradi prostovoljcev pridobijo več sredstev, da se povečuje članstvo organizacije ter da prostovoljci predstavljajo strošek za organizacijo. Iz tega sledi, da so prostovoljci za organizacije vitalnega pomena, čeprav nimajo vpliva na medosebno razumevanje v organizaciji ali finančno podporo dejavnostim, majhen pa je tudi njihov prispevek k izboljšanju javne podobe organizacije.

Tudi prostovoljci poročajo, da se s sodelavci v organizaciji dobro razumejo in so pri delu uspešni, da prejemajo dovolj podpore in so zadovoljni z organizacijo ter vodenjem prostovoljnega dela in da cenijo raznolikost izbire dela. Glede možnosti poklicnega razvoja pa se v povprečju ne opredeljujejo niti kot zadovoljni niti kot nezadovoljni (zavzemajo nevtralno pozicijo). Sklepamo lahko, da so prostovoljci v organizacijah dobro sprejeti.

3.5.6. Učinki prostovoljnega dela

Mladi prostovoljci opažajo, da zaradi prostovoljnega dela pridobivajo kompetence na različnih področjih vsakdanjega življenja. Zelo redko so ocenili, da so se jim zaradi prostovoljnega dela katere kompetence zmanjšale. Sklepamo lahko, da prostovoljno delo nima negativnih učinkov na osebne kompetence in vsakdanje življenje prostovoljcev. V povprečju ima prostovoljno delo najmanj vpliva na tehnične spretnosti, družbeni ugled, vključevanje v prostočasne dejavnosti ter na to, kako drugi gledajo na nas. Najbolj pozitivne spremembe prostovoljnega dela pa se kažejo v večanju občutka lastne koristnosti, pridobivanju strokovnih znanj in spretnosti, v večanju iznajdljivosti in fleksibilnosti, pridobivanju socialnih in komunikacijskih spretnosti, večanju samozavesti in zaupanja vase ter širjenju kroga prijateljev in znancev.

Na vprašanje, kaj se je spremenilo v njihovem življenju, odkar se ukvarjajo s prostovoljnim delom, so intervjuvanci navajali veliko različnih sprememb, ki jih lahko v grobem razdelimo v dve skupini: spremembe, usmerjene na posameznika in spremembe, usmerjene navzven. V prvi skupini so spremembe, povezane s *samopodobo*: povečal se jim je občutek koristnosti, zadovoljstvo s sabo in

optimizem; spremembe, povezane s pridobitvijo *kompetentnosti*: pridobili so nova znanja in izkušnje, večjo iznajdljivost, odgovornost, potrpežljivost ali boljšo organizacijo časa; in spremembe, povezane s *praktičnimi pridobitvami*: prijetnejše preživljanje prostega časa in usmeritev za nadaljnje delo. V drugi skupini pa so spremembe, povezane z *medosebnimi odnosi*: s pridobitvijo novih prijateljev, širjenjem socialne mreže, povečanjem strpnosti in sposobnosti empatije; ter spremembe, povezane s *pogledom na svet*: širjenje obzorij in spremenjen oz. bolj realen pogled na življenje.

Če učinke prostovoljnega dela preverimo z vidika začetne motivacije prostovoljcev, vidimo, da so se njihova pričakovanja uresničila. Vodilna motiva za vključitev v prostovoljno delo sta bila delati kaj koristnega in pridobivati socialne izkušnje. Na teh področjih so prostovoljci zaznali tudi največje spremembe pri sebi, tekem prostovoljnega dela pa so se izpolnili tudi motivi preizkušanja poklicne vloge, druženja in spoznavanja novih ljudi.

3.6. PROBLEMI PRI PROSTOVOLJNEM DELU

3.6.1. Ovire pri prostovoljnem delu

Največ organizacij (tri od štirih) ima finančni primanjkljaj, ki ovira izvajanje prostovoljnega dela. V polovici organizacij imajo problem z nagrajevanjem prostovoljcev, v nekoliko manj organizacijah pa je problematična tudi motivacija prostovoljcev in njihovo ohranjanje v organizaciji. Po dvema od petih organizacij predstavlja oviro pridobivanje prostovoljcev. Najmanj organizacij ima probleme s sodelovanjem z drugimi ter s politiko organizacije do prostovoljnega dela. Večina sodelujočih organizacij je navedla, da se pri prostovoljnem delu srečujejo z več kot le eno oviro, najpogosteje s štirimi. Nekatere težave prostovoljnega dela so medsebojno prepletene: tako se npr. finančni in kadrovski primanjkljaji kažejo ne le kot samostojna ovira prostovoljnemu delu, ampak so prisotni tudi pri vzdrževanju prostovoljcev v organizaciji, njihovem usposabljanju ali pri nagrajevanju njihovega dela. Iz tega sledi, da bi odpravljanje ene vrste težav, npr. finančnih, prispevalo tudi k reševanju drugih težav: več sredstev bi npr. omogočilo lažje zaposlovanje primernih kadrov, s čimer bi se izboljšalo tudi usposabljanje in vodenje prostovoljcev v okviru organizacije, hkrati pa bi več delavcev pomenilo tudi več kapacitet za promocijo ali sodelovanje med organizacijami.

Podobne ovire za prostovoljno delo kot organizacije zaznavajo tudi mladi prostovoljci sami. Dvema petinama mladih prostovoljcev predstavlja oviro za prostovoljno delo denarne težave, tretjino ovira premalo srečanj z drugimi prostovoljci, nekoliko več kot četrtino pa nizek ugled prostovoljcev v javnosti. Petini prostovoljcev predstavlja oviro velika odgovornost, ki jo morajo prevzeti pri delu, medtem ko spodbujanje in vodenje prostovoljcev, nejasna pričakovanja do njih ter nerazumevanje s sodelavci po mnenju prostovoljcev predstavlja le manjše ovire za prostovoljno delo. Prostovoljci so lahko izbrali več vrst ovir, s katerimi se srečujejo pri svojem delu, povprečno pa so navedli po dve.

Gornje odgovore mladih prostovoljcev skladno dopolnjujejo tudi mnenja prostovoljcev, pridobljena z intervjuji. Navedene ovire, ki bi vplivale na prekinitev dela, lahko v splošnem razdelimo na tri skupine: ovire, vezane na posameznika (prostovoljca); ovire, vezane na prostovoljsko organizacijo, in ovire, vezane na samo opravljanje prostovoljnega dela. V prvi skupini možnih ovir se je najpogosteje pojavilo pomanjkanje časa, dvom v svojo sposobnost za delo in dvom v lasten interes oz. smisel za delo. V drugi skupini je bilo najpogostejše nezadovoljstvo z odnosi v organizaciji in ostalimi prostovoljci, nestrinjanje z načinom dela v organizaciji, nezadovoljstvo z odnosi z drugimi sorodnimi organizacijami in previsoki stroški, povezani s prostovoljnim delom. V tretji skupini možnih ovir pa so navedli dvom v uspešnost oz. učinkovitost dela in težave, povezane z uporabniki.

Tudi ti podatki kažejo, da so ovire pri prostovoljnem delu medsebojno povezane in da jih ni mogoče reševati ločeno. Odpravljanje ene vrste težav namreč spodbudi tudi reševanje drugih: bolj organizirano delo, ki bi medsebojno uskladilo naloge in obveznosti vseh sodelavcev ter jasneje opredelilo cilje posameznih dejavnosti, bi ob hkratni podpori strokovnemu razvoju prostovoljcev na primer povečalo motivacijo prostovoljcev za delo, odpravilo njihove dvome v lastno uspešnost in izboljšalo medosebne odnose v organizaciji. Večje zadovoljstvo pri delu bi nemara prispevalo tudi k doseganju večjih učinkov prostovoljnega dela, s čimer bi posredno prispevali tudi k dvigovanju javnega ugleda prostovoljstva.

3.6.2. Osip

Organizacije prostovoljce najpogosteje izgubijo, ker se jim spremenijo življenjske okoliščine (78 %) - na primer zaključijo študij, se zaposlijo, preselijo. Pogosto prostovoljci prenehajo sodelovati z organizacijo, ko se zaključi projekt, na katerem delajo (39 %), pa tudi, ker so njihova začetna pričakovanja napačna (37,3 %). Kot razlog za osip prostovoljcev so nekatere organizacije navedle tudi premalo posvečanja prostovoljcem s strani organizacije, preskopo nagrajevanje, željo prostovoljcev po drugačnih izkušnjah, izgorelost in pomanjkanje časa. Večina organizacij je navedla več razlogov za osip prostovoljcev, povprečno dva. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so bile ljubljanske organizacije statistično značilno pogosteje mnenja, da so razlog za osip napačna začetna pričakovanja prostovoljcev, pogosteje pa so tudi navajale druge razloge.

3.6.3. Problem vključevanja mladih prostovoljcev

V večini organizacij (v dveh od treh) vidijo problem vključevanja mladih prostovoljcev v nizkem družbenem ugledu prostovoljnega dela in v pomanjkanjem interesu mladih za tovrstno izrabo prostega časa. Polovica organizacij nizko udeležbo mladih pojasnjuje s pomanjkanjem podpornih aktivnosti za prostovoljce in pomanjkljivemu obveščanju mladih o možnostih prostovoljnega dela. Nekatere organizacije so poleg navedenih ovir pri vključevanju mladih navedle tudi premalo finančnega nagrajevanja ter preobremenjenost mladih s šolskim delom. Organizacije so navedle več ovir za vključevanje mladih prostovoljcev, povprečno dve do tri. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so bile ljubljanske organizacije statistično značilno pogosteje mnenja, da je razlog za ne vključevanje mladih pomanjkanje podpornih aktivnosti za prostovoljce.

3.6.4. Spodbujanje mladih za vključevanje v prostovoljno delo

V skoraj vseh organizacijah menijo, da bi uveljavitev prostovoljnega dela kot reference za delo spodbudila mlade, da bi se pogosteje odločali za prostovoljno delo. V treh od štirih organizacij kot možnosti za spodbujanje mladih za prostovoljno delo navajajo tudi predstavitve prostovoljnega dela na srednjih šolah in fakultetah ali predstavitve v medijih ter različne ugodnosti za prostovoljce. Skoraj vse organizacije so navedle več kot eno možnost spodbujanja mladih za prostovoljno delo, povprečno šest. V primerjavi s prostovoljskimi organizacijami drugod po Sloveniji so bile ljubljanske organizacije statistično značilno pogosteje mnenja, da bi mlade k odločanju za prostovoljno delo lahko spodbudili s predstavitvami le-tega v informativnih in mladinskih oddajah ali z nudenjem različnih ugodnosti za prostovoljce.

3.7. PREDSTAVE SREDNJEŠOLCEV O PROSTOVOLJNEM DELU

3.7.1. Ugled prostovoljcev v javnosti

Dijaki so ocenjevali ugled posameznih družbenih skupin na 7-stopenjski lestvici – od povsem neuglednih, preko skupin brez ugleda do zelo uglednih. Zdravnike, izobražence, odvetnike, športnike in menedžerje so v povprečju ocenili kot najuglednejše skupine v slovenski družbi (povprečna ocena ugleda več kot 5,5). Umetniki, politiki, prostovoljci, učitelji in obrtniki so bili v povprečju ocenjeni nekoliko višje kot skupine brez ugleda, med katere so uvrstili invalide, trgovce, mlade, upokojence, delavce in policaje. Brezposelni so prejeli povprečno oceno 2,9, ki je bližje oznaki povsem neuglednih skupin kot tistih brez ugleda.

Razlike med dijaki glede na trajanje šolanja so se pri ocenah ugleda pokazale le pri dveh družbenih skupinah: umetnikom in policajem so mlajši dijaki pripisali višji ugled kot starejši dijaki. Razlike med mlajšimi in starejšimi dijaki v pripisani stopnji ugleda brezposelnih, mladih in upokojencev so bile na meji statistične pomembnosti, vendar se je pri vseh skupinah pokazal podoben trend: mlajši so njihov ugled ocenili višje kot starejši.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na ocenjevanje ugleda skoraj vseh ocenjevanih družbenih skupin (ocene ugleda športnikov, upokojencev, invalidov in prostovoljcev so bile

povprečno enake v vseh treh skupinah dijakov). Dijaki poklicne smeri so pripisali višji ugled kot dijaki tehniške smeri, le-ti pa višjega kot gimnazijci, mladim, brezposelnim, delavcem, obrtnikom in trgovcem. Dijaki tehniške smeri so pripisali višji ugled kot gimnazijci, le-ti pa višjega kot dijaki poklicne smeri, policajem, menedžerjem, učiteljem in odvetnikom. Gimnazijci pa so pripisali višji ugled kot tehniki, le-ti pa višjega kot dijaki poklicne smeri, umetnikom, politikom, zdravnikom in izobražencem.

Spol je vplival na ocenjevanje ugleda večine družbenih skupin: umetnikov, politikov, upokojencev, policajev, menedžerjev, prostovoljcev, učiteljev, odvetnikov, zdravnikov in izobražencev. Vsem tem skupinam so dekleta v povprečju pripisale višji ugled kot fantje.

Izkušnje s prostovoljnimi delom niso vplivale na pripisovanje ugleda različnim družbenim skupinam.

Dijaki v splošnem zaznavajo nizek ugled prostovoljcev, kakršen je tudi po mnenju prostovoljcev in predstavnikov prostovoljskih organizacij. Vendar pa dijaki pripisujejo višji ugled prostovoljcem v primerjavi z mladimi nasploh. Sklepali bi lahko, da so dijaki prostovoljcem pripisali nekoliko višji ugled, ker je družbena vloga prostovoljcev nekoliko jasneje definirana, kot je vloga mladih (oz. so kot skupina prepoznavni po več diferencialnih atributih). Ker so značilnosti, po katerih se pripadniki ene družbene skupine razlikujejo od pripadnikov drugih skupin, pomembne za identifikacijo posameznika z njo (glej npr. Turner, 1999; Tajfel, 1981), je pri spodbujanju mladih za prostovoljno delo potrebno vedeti tudi, katere lastnosti dijaki pripisujejo prostovoljcem.

3.7.2. Značilnosti prostovoljcev

Izmed 24-ih navedenih osebnostnih značilnosti, so dijaki izbirali 5 tistih, ki naj bi jih po njihovem mnenju imeli prostovoljci. Več kot 40 % jih je bilo mnenja, da morajo biti prostovoljci delovni in potrpežljivi, tretjina pa jih je menila, da morajo biti prijazni in zanesljivi. Okrog 30% dijakov je označilo prostovoljce za odgovorne, družabne, poštene in spoštljive, približno petina pa jih je menila, da morajo biti prostovoljci sočutni, prilagodljivi, vljudni, odprti, nesebični in strpni. Redko (manj kot 10 %) so dijaki označili prostovoljce za odkrite, pogumne, ustvarjalne, duhovite, umirjene, ubogljive in iniciativne.

Razlike med dijaki glede na trajanje šolanja so se pri ocenah značilnosti prostovoljcev pokazale le pri delavnosti, sočutnosti in strpnosti. Mlajši dijaki, na začetku srednjega šolanja, so večinoma označili prostovoljce kot delovne (55,5 % mlajših je izbralo to osebnostno lastnost), medtem ko jih starejši dijaki večinoma niso označili tako (58 % starejših te osebnostne lastnosti ni izbralo). Večji delež starejših dijakov (27,8 %) kot mlajših (20,3 %) je prostovoljce označilo za sočutne, čeprav večina v obeh skupinah ni izbrala te osebnostne lastnosti kot značilne za prostovoljce. Podobno so starejši dijaki (23,1 %) pogosteje kot mlajši (14,3 %) označili prostovoljce kot strpne, čeprav večina v obeh skupinah ni izbrala te osebnostne lastnosti kot značilne za prostovoljce. Večinoma so prostovoljce opredelili na podlagi moralno etičnih osebnostnih kvalitete, ki se izražajo v odnosih posameznika z drugimi ljudmi in v njegovem odnosu do dela. Obenem so med najpomembnejšimi atributi prostovoljcev dijaki navedli dva, ki sta skladna z najpomembnejšimi vrednotami prostovoljcev, za katere si prizadevajo v prostovoljskih organizacijah, to sta odgovornost in zanesljivost.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na večino pripisanih lastnosti prostovoljcev. Dijaki poklicne smeri so pogosteje kot dijaki tehniške smeri in gimnazijci menili, da so prostovoljci pametni, delovni, odkriti, pošteni, pogumni in umirjeni. Dijaki tehniške smeri so pogosteje kot gimnazijci in dijaki poklicne smeri menili, da so prostovoljci vestni in spoštljivi. Gimnazijci pa so pogosteje kot dijaki tehniške in poklicne smeri menili, da so prostovoljci potrpežljivi, sočutni, nesebični, iniciativni, odgovorni, strpni in odprti.

Spol je vplival na presojo večine lastnosti prostovoljcev. Fantje so pogosteje kot dekleta prostovoljce označili kot pametne, poštene, delovne, ubogljive, pogumne in umirjene. Dekleta pa so jih pogosteje kot fantje označile kot vestne, nesebične, sočutne, prijazne in družabne.

Izkušnje s prostovoljnim delom so vplivale le na pripisovanje delavnosti prostovoljcem: pogosteje so jim jo pripisali dijaki, ki še niso delali prostovoljno, kot tisti, ki so že.

3.7.3. Značilnosti prostovoljnega dela

Značilnosti prostovoljnega dela so dijaki ocenjevali na 7-stopenjskih bipolarnih lestvicah osmih pridevnikov. V povprečju so ga označili kot odgovorno, zahtevno, pomembno, potrebno, dostopno, zanimivo, jasno določeno in prijetno. Povprečne ocene kažejo, da ima prostovoljno delo zanje pozitivno konotacijo.

Med dijaki glede na trajanje šolanja ni bilo razlik v označevanju pomena prostovoljnega dela.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na označevanje pomena prostovoljnega dela na štirih bipolarnih lestvicah. Gimnazijci so v večji meri kot dijaki tehniške smeri, le-ti pa v večji meri kot dijaki poklicne smeri, označili prostovoljno delo kot zahtevno, potrebno in pomembno. Dijaki tehniške smeri pa so v večji meri kot gimnazijci, le-ti pa v večji meri kot dijaki poklicne smeri, ocenili prostovoljno delo kot jasno določeno.

Spol je vplival na oceno značilnosti prostovoljnega dela na vseh bipolarnih lestvicah, razen na eni (redko – razširjeno). Dekleta so ga ocenjevale bolj pozitivno kot fantje; v večji meri kot fantje so menile, da je prostovoljno delo zanimivo, zahtevno, prijetno, odgovorno, potrebno, dostopno, pomembno in jasno določeno.

Izkušnje s prostovoljnim delom so vplivale na označevanje prostovoljnega dela skoraj na vseh lestvicah bipolarnih pridevnikov. Tisti dijaki, ki so že delali prostovoljno, so to delo označili bolj pozitivno kot tisti dijaki, ki še nimajo izkušnje prostovoljstva; menili so, da je prostovoljno delo bolj zanimivo, prijetno, potrebno, pomembno, razširjeno in jasno določeno.

3.7.4. Področja prostovoljnega dela

Dijaki so podali svoje mnenje o tem, kako pomembno se jim zdi prostovoljno delo na posameznih področjih: nujno, potrebno ali odveč. Večina jih je prostovoljno delo na področju zdravstva in človekovih pravic ocenila za nujno; prostovoljno delo na področju športa, turizma in kulture pa večina za potrebno. Približno enako velik delež dijakov je prostovoljno delo na področju varstva okolja, socialnega varstva in izobraževanja ocenil za nujno in za potrebno.

Razlike med dijaki glede na trajanje šolanja so se pri ocenah pomembnosti prostovoljnega dela pokazale le na področju športa. Mlajši dijaki so ocenili prostovoljno delo v športu kot bolj potrebno od starejših dijakov.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na oceno pomembnosti prostovoljnega dela na področju socialnega varstva, športa, turizma in varstva okolja. Gimnazijci so v večji meri kot dijaki tehniške smeri, le-ti pa večkrat kot dijaki poklicne smeri, kot pomembnejše ocenili prostovoljno delo na področju socialnega varstva in varstva okolja. Dijaki poklicne smeri pa so v večji meri kot dijaki tehniške smeri, slednji pa večkrat kot gimnazijci, kot pomembnejše ocenili prostovoljno delo na področju športa in turizma.

Spol je vplival na presojo pomembnosti prostovoljnega dela na štirih področjih: socialne varnosti, človekovih pravic, športa in turizma. Dekleta so menile, da je prostovoljno delo na področju socialnega varstva in človekovih pravic pomembnejše, kot so menili fantje. Fantje pa so menili, da je prostovoljno delo na področju športa in turizma pomembnejše, kot so menila dekleta.

Izkušnje s prostovoljnim delom so vplivale le na presojo pomembnosti prostovoljnega dela na področju varstva okolja: dijaki, ki so že delali prostovoljno, so menili, da je pomembnejše, kot tisti, ki tovrstnih izkušenj nimajo.

3.7.5. Subjektivna vrednost prostovoljnega dela

Dijaki so, glede na to, kako pomembne so, da bi se sami odločili za prostovoljno delo (od najbolj do najmanj pomembne), razvrščali 10 možnih koristi, ki jih prinaša prostovoljno delo. V povprečju je dijakom najpomembnejše, da jim prostovoljno delo prinese nova znanja ter nova prijateljstva in znanstva. Pomembno je tudi, da bi jim prineslo lažjo pot do zaposlitve, odgovornost in možnost lastne izbire dela. Najmanjšo vlogo pri osebnih odločitvah za prostovoljno delo imajo moč in ugled prostovoljnega dela, izpolnitev prostega časa ter denar.

Razlike med dijaki glede na trajanje šolanja so se pri razvrščanju koristi prostovoljnega dela po pomembnosti za osebno odločitev zanj pokazale le pri denarju. Mlajši dijaki so rangirali denar kot pomembnejši pri odločitvi za prostovoljno delo kot starejši dijaki.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na oceno pomembnosti večine koristi od prostovoljnega dela pri odločanju zanj. Gimnazijcem je pomembnejše kot dijakom tehniške smeri, letem pa pomembnejše kot dijakom poklicne smeri, da pri prostovoljnem delu pridobijo nova znanja ter nova prijateljstva in znanstva, si izpolnijo prosti čas in si lahko sami izbirajo delo. Dijakom poklicne smeri je pomembnejše kot dijakom tehniške smeri, slednjim pa pomembnejše kot gimnazijcem, da jim prostovoljno delo prinaša koristi, moč in ugled ter denar.

Tudi spol je vplival na oceno pomembnosti večine koristi od prostovoljnega dela pri odločanju zanj. Fantje so v večji meri kot dekleta kot pomembnejše pri prostovoljnem delu ocenili koristi, moč in ugled ter denar. Dekleta pa so v večji meri kot fantje menila, da so pri prostovoljnem delu pomembna nova znanja, nova prijateljstva in znanstva, možnost lastne izbire dela ter lažja pot do ustrezne zaposlitve.

Izkušnje s prostovoljnim delom so vplivale na oceno pomembnosti odgovornosti in denarja, ki ju prinaša prostovoljno delo, za osebno odločitev zanj. Dijaki, ki so že delali prostovoljno, so odgovornost pri prostovoljnem delu postavljali višje pri odločitvi zanj, kot dijaki, ki prostovoljno še niso delali. Dijakom, ki še niso delali prostovoljno, pa je za odločanje za prostovoljno delo pomembnejši denar, kot dijakom, ki so že delali prostovoljno.

Iz tega sledi, da v splošnem dijake pri odločanju za prostovoljno delo najbolj privlačijo novosti (bodisi znanja ali ljudje), da želijo biti pri delu samostojni (da se lahko svobodno odločajo zanj in smejo prevzeti odgovornost) in pričakujejo, da bodo lahko te izkušnje uporabili kot referenco pri zaposlovanju. Ta pričakovanja so usmerjena k iskanju osebne izpolnitve pri prostovoljnem delu in so najbolj značilna za dekleta in gimnazijce. Fantom in dijakom poklicne smeri pa so pomembnejše neposredne koristi od prostovoljnega dela, kot je npr. denar ali pa tudi moč in ugled, ki ju prinaša delo.

3.7.6. Stališča do prostovoljnega dela

Dijaki so posamezna stališča do prostovoljnega dela ocenjevali na 7-stopenjski lestvici glede na to, koliko so se strinjali z njimi. Najbolj so se v povprečju strinjali s trditvijo, da se prostovoljci lahko veliko naučijo in s trditvijo, da prostovoljno delo krepi samozavest. V povprečju pa se niso strinjali s trditvama, da je prostovoljno delo izkoriščanje prostovoljcev in da je izguba časa.

Razlike med dijaki glede na trajanje šolanja so se pri stališčih do prostovoljnega dela pokazale le pri dveh trditvah. Starejši dijaki so se v večji meri kot mlajši dijaki strinjali s trditvijo, da je prostovoljno delo oblika druženja in zabave, mlajši dijaki pa so se bolj strinjali s trditvijo, da bi prostovoljno delo moralo biti plačano.

Smer srednješolskega izobraževanja je vplivala na stališča dijakov glede vseh trditev o prostovoljnem delu, razen ene. Dijaki poklicne smeri so se bolj kot gimnazijci, le-ti pa bolj kot dijaki tehniške smeri, strinjali s trditvami, da bi prostovoljno delo moralo biti plačano, da je izguba časa, da lahko prostovoljci počnejo, kar hočejo in kadar hočejo ter da je prostovoljno delo izkoriščanje prostovoljcev. Gimnazijci pa so se bolj kot dijaki tehniške smeri, slednji pa bolj kot dijaki poklicne smeri, strinjali s trditvami, da je prostovoljno delo oblika druženja in zabave, da krepi samozavest, da prinaša osebne koristi ter da se lahko prostovoljci veliko naučijo.

Spol je vplival na presojo vseh stališč do prostovoljnega dela razen enega (t.j. prostovoljno delo prinaša osebne koristi). Fantje so se bolj kot dekleta strinjali z naslednjimi trditvami: prostovoljno delo bi moralo biti plačano; je za tiste, ki nimajo težav z denarjem; je izguba časa; je izkoriščanje prostovoljcev; ter prostovoljci lahko počnejo, kar hočejo in kadar hočejo. Dekleta so se bolj kot fantje strinjala s trditvami, da je prostovoljno delo oblika druženja in zabave, da krepi samozavest in da se prostovoljci lahko veliko naučijo.

Izkušnja s prostovoljnim delom je vplivala na presojo skoraj vseh stališč do prostovoljnega dela. Dijaki, ki so že delali prostovoljno, so se bolj kot tisti, ki še niso, strinjali s trditvami, da je prostovoljno delo oblika druženja in zabave, da krepi samozavest in da se prostovoljci lahko veliko naučijo. Po drugi strani pa so se tisti dijaki, ki še niso delali prostovoljno, bolj kot tisti, ki so že, strinjali s trditvami, da bi moralo biti prostovoljno delo plačano, da je za tiste, ki nimajo težav z denarjem, da je izguba časa in da je izkoriščanje prostovoljcev.

Podatki kažejo, da imajo dekleta, gimnazijci ter dijaki prostovoljci, pa tudi deloma starejši dijaki, pozitivnejša stališča do prostovoljnega dela, fantje in dijaki poklicne smeri ter dijaki, ki še niso delali prostovoljno, in deloma tudi mlajši dijaki, pa bolj negativna stališča.

4. SKLEPI

1. Prostovoljske organizacije iz Ljubljane in iz drugih krajev Slovenije, ki so se vključile v raziskavo, predstavljajo najbrž le približek celotnega spektra slovenskih prostovoljskih organizacij, v katerih se udeležujejo mladi. Z izbranim kriterijem javnega deklariranja o izvajanju prostovoljnega dela, po katerem smo vabili organizacije k sodelovanju, smo skušali v vzorec zajeti čimbolj reprezentativno podobo realne situacije. Kljub temu mnoge organizacije niso bile povabljene k raziskavi (npr. okoljevarstvene, turistične, planinske, športne ipd.). Odstopanje od reprezentativnosti celotnega organiziranega prostovoljnega dela se je nekoliko povečalo tudi zaradi neizogibne možnosti, da se organizacije svobodno odločijo za sodelovanje v raziskavi. K manjši udeležbi organizacij je najbrž nekoliko prispeval tudi termin izvedbe raziskave, ob koncu šolskega leta in med počitnicami, to je v času, ki za prostovoljske organizacije predstavlja zaključek delovne sezone. Vendar pa zaradi časovne omejenosti celotne raziskave izvedbe prve študije (značilnosti prostovoljnega dela) nismo mogli načrtovati drugače ali jo podaljševati. Zaradi vseh navedenih omejitev želimo izpostaviti, da na podlagi zbranih podatkov od organizacij in prostovoljcev v vzorcu ne moremo zanesljivo sklepati o posameznih značilnostih prostovoljnega dela mladih v Sloveniji. To pomeni, da bi se v primeru ponovitve študije lahko izkazalo, da so deleži prostovoljnih dejavnosti na različnih področjih družbenega življenja drugačni, kot se kažejo v tej študiji, ali da so drugačne značilnosti organiziranja prostovoljnega dela in problemi, ki jih je pri tem potrebno reševati. In to ne le zaradi drugačnih kriterijev izbora organizacij v vzorec, temveč tudi zaradi drugačne časovne perspektive: prostovoljno delo se na različnih področjih razvija z različno dinamiko, poleg tega pa je večinoma vezano na posamezne projekte, s čimer se spreminja tudi reprezentativnost posameznih segmentov. Ne glede na navedene omejitve pa zbrani podatki veljavno predstavljajo značilnosti organiziranega prostovoljnega dela v sodelujočih organizacijah. Gre namreč za prvo sistematično beleženje značilnosti organiziranega prostovoljnega dela v Sloveniji, ki omogoča primerljivost po posameznih kazalcih in predstavlja osnovo za nadaljnje spremljanje razvoja prostovoljstva pri nas.
2. Podobno kot za organizacije velja tudi za mlade prostovoljce, ki sestavljajo vzorec prve študije: gotovo ne predstavljajo mladih prostovoljcev v Ljubljani ali v Sloveniji v celoti. Ker jih nismo iskali ločeno od organizacij, prihajajo samo iz tistih, ki so tudi same pristopile k sodelovanju v raziskavi. Mnogi podatki, ki smo jih zbirali hkrati pri organizacijah in pri prostovoljcih, se ujemajo, kar govori v prid njihovi veljavnosti, ne pa tudi zanesljivosti. Večina sodelujočih mladih iz Ljubljane je žensk, le vsak četrti prostovoljec je moški. Podobno je tudi razmerje med spoloma mladih prostovoljcev v vzorcu iz cele Slovenije. Ker prevladuje prostovoljno delo na področju socialnega varstva, na katerem tudi sicer deluje več žensk kot moških, sklepamo, da je ta podatek relevanten pokazatelj realnega stanja prostovoljstva v Sloveniji. Med sodelujočimi prostovoljci iz vse Slovenije je polovica študentov ter po ena četrtnina dijakov in mlajših odraslih, ki so že zaključili študij. V ljubljanskem vzorcu je nekoliko več študentov in mlajših odraslih, precej manj pa srednješolcev. Glede na to, da je Ljubljana univerzitetno središče, ta podatek ni presenetljiv. Nekoliko zaskrbljujoč je le delež srednješolcev, ki so sodelovali v raziskavi, saj bi lahko na podlagi le-tega sklepali o njihovi nizki udeležbi pri prostovoljskih aktivnostih. Podatki iz drugih krajev Slovenije namreč nakazujejo, da je prostovoljno delo v večji meri organizirano že za srednješolsko populacijo. Kot kažejo podatki o dijakih prostovoljcih v Ljubljani, ki so sodelovali v tretji študiji (predstave mladih o prostovoljnem delu), izvedeni na reprezentativnem vzorcu ljubljanskih dijakov, je vključevanje v prostovoljno delo odvisno od posamezne srednje šole. Delež dijakov z izkušnjo prostovoljstva pa se je izkazal za višjega, kot bi lahko sodili glede na sodelujoče mlade prostovoljce iz MOL v prvi študiji, in je primerljiv z deležem sodelujočih dijakov iz drugih krajev Slovenije. V skladu s tem bi morda lahko iz slovenskega vzorca prve študije veljavno sklepali o starostni strukturi mladih, ki se odločajo za prostovoljno delo.
3. Prostovoljno delo v Ljubljani je organizirano predvsem v okviru različnih društev, manj pa v javnih ali zasebnih zavodih. Med prostovoljskimi organizacijami so velike razlike tako v številu vključenih prostovoljcev kot tudi v obsegu njihovega dela, ne glede na področja dejavnosti in ciljne skupine, s katerimi se ukvarjajo. Prav tako so velike razlike med njimi tudi v višini finančnih sredstev, s katerimi razpolagajo.

4. V Ljubljani je najpogostejše prostovoljno delo na področjih družbenega vključevanja, socialnega varstva in prostega časa. Pogosto pa se prostovoljske aktivnosti izvajajo tudi na področju varovanja človekovih pravic in preprečevanja diskriminacije, na področjih športa in rekreacije ter osebne asistencije. Večina organizacij izvaja prostovoljno delo na več področjih hkrati in se ukvarja z več ciljnim skupinami. Najpogosteje je prostovoljno delo namenjeno mladostnikom, otrokom, osebam s posebnimi potrebami ter starostnikom.
5. Mladi prostovoljci večinoma sodelujejo pri enem projektu organizacije. Najpogosteje opravljajo dve vrsti nalog: druženje z uporabniki in organiziranje dogodkov. Večinoma so v vlogi pomočnikov oz. timskih delavcev, pogosto pa tudi samostojno izvajajo projekte. Skoraj v vseh organizacijah soodločajo o načinu izvajanja dejavnosti, pogosto tudi o vsebini dela, prav tako so večinoma vključeni v evalvacijo projektov. Vodstvene in organizacijske vloge so prostovoljcem le redko dostopne.
6. Za vključitev v prostovoljno delo organizacije od kandidatov večinoma zahtevajo udeležbo na uvodnem usposabljanju, pogosto pa so pogoj tudi določena znanja in spretnosti ali izpolnjevanje pravil organizacije in dogovorov o delu (tudi pisnih). Večji del podpore si prostovoljci nudijo med seboj, z izmenjavo izkušenj, strokovno podporo pa pogosto prejemajo v obliki povratnih informacij o delu ali na mentorskih srečanjih. Večina dela s prostovoljci, ki ga opravljajo sodelavci v organizaciji ob svojem delu, je osredotočena na neposredno podporo pri delu in izobraževanje. Prostovoljci so večinoma zadovoljni z organizacijo prostovoljnega dela, organizacije pa svojim prostovoljcem zaupajo, jih cenijo in vlagajo vanje, ker so vitalnega pomena za uspešno izvedbo dejavnosti.
7. Prostovoljske organizacije večinoma sodelujejo z organizacijami, s katerimi jih družijo podobno področje dejavnosti ali enake ciljne populacije. Izbira sodelujočih organizacij je povezana z načinom sodelovanja: večinoma skupaj izvajajo posamezne projekte, si izmenjujejo izkušnje ali si pomagajo pri zagotavljanju pogojev za izvajanje dejavnosti (s skupnimi prostori in opremo). Pri skupni promociji prostovoljnega dela ali njegovi organizaciji pa organizacije le redko sodelujejo, prav tako pri mednarodnih izmenjavah prostovoljcev (EVS).
8. Organizacije, ki izvajajo prostovoljno delo, se večinoma financirajo iz proračunskih sredstev (vladnih in občinskih) ter lastnih virov, redko pa pridobijo sredstva od sponzorjev, donatorjev ali evropskih programov. Višina sredstev je od organizacije do organizacije zelo različna, značilno pa je, da iz leta v leto ostaja približno enaka, ne glede na to, da skoraj tretjina organizacij poroča o povečanem obsegu dejavnosti v letu 2005 v primerjavi s preteklim letom. Večinoma so sredstva namenjena financiranju programov dejavnosti, saj le eni četrtini organizacij uspe pridobiti sredstva posebej namenjena organiziranju prostovoljnega dela. Sodelujoče organizacije večinoma nimajo možnosti za zaposlovanje prostovoljcev. Večina prostovoljskih organizacij prostovoljcem povrne potne in pogosto tudi druge materialne stroške, ki nastanejo pri delu.
9. Za prostovoljno delo se mladi najpogosteje odločijo sami ali pa jih k temu spodbudijo njihovi prijatelji oz. drugi prostovoljci. Najpogosteje se zanj odločijo, ker si želijo početi kaj koristnega, pomagati ljudem, si pridobiti socialne izkušnje in znanja ali preveriti svojo poklicno vlogo. Sodeč po učinkih prostovoljnega dela, ki ga pri sebi zaznavajo prostovoljci, so njihovi začetni motivi zadovoljeni: najbolj se jim večja občutek lastne koristnosti, pridobivajo strokovna znanja in spretnosti, postajajo bolj iznajdljivi in fleksibilni, bolje komunicirajo, so socialno spretnejši in samozavestnejši.
10. Motivacija za prostovoljno delo je na začetku dela povezana predvsem s pričakovanji, ki si jih prostovoljci izoblikujejo o delu in lastni uspešnosti. Le-ta so pogosto nerealna, predvsem zaradi nepoznavanja dela, ki onemogoča tudi realistično oceno lastnih kompetenc. Ob delu prostovoljci pridobivajo izkušnje, na podlagi katerih lahko korigirajo svoja pričakovanja in realneje ocenjujejo zahteve dela, svoje kompetence in uspešnost. Skladno s tem lahko spremljamo nihanja v motivaciji za prostovoljno delo. Realistična pričakovanja pa prispevajo k doživljanju dela kot osebno zadovoljujočega in povečujejo motiviranost zanj, kar se kaže v relativno visoki motivaciji tudi po dolgotrajnejšem opravljanju prostovoljnega dela. Pomemben dejavnik, ki prav tako vpliva na motivacijo prostovoljcev, je način dela v organizaciji in medosebni odnosi med sodelavci. Le-ti

lahko, kljub osebnemu zadovoljstvu s samim delom, bistveno povečajo ali pa zmanjšajo motiviranost za nadaljnje delo.

11. Prostovoljce najpogosteje spodbujajo k delu z ustnimi pohvalami, za svoje delo pa pogosto prejmejo tudi pisno potrdilo ali priznanje. Neredko so ob zaključku projektov ali leta organizirani skupni pikniki ali izleti prostovoljcev. Te oblike nagrajevanja prostovoljci ocenjujejo kot primerne, poleg teh pa pogosto kot najbolj primerne nagrade navajajo tudi priporočila za delo ali šolanje. Seveda pa je učinkovitost priporočil odvisna tudi od priznavanja izkušenj in znanj, pridobljenih s prostovoljnimi delom, v gospodarstvu in šolstvu, kar pa presega domet samih prostovoljskih organizacij.
12. Med organizacijami in prostovoljci prevladuje mnenje, da sta najpomembnejši vrednoti prostovoljcev zanesljivost in odgovornost. Oboji med deset najpomembnejših uvrščajo tudi strpnost, kreativnost, zaupnost ter družabnost in solidarnost. Večinoma so to moralne in socialne vrednote, preko katerih se izraža skrb za dobrobit drugih ljudi. Ker je organizirano prostovoljno delo v osnovi namenjeno ustvarjanju koristi za druge(ga), lahko sklepamo, da je prav ciljna usmeritev tega dela izhodišče za oblikovanje osrednje vrednostne usmeritve prostovoljstva. Poleg tega so med najpomembnejšimi vrednotami tudi nekatere individualne, ki posameznike usmerjajo k realizaciji osebnih potencialov pri delu (npr. kreativnost, iniciativnost).
13. Organizacije se pri prostovoljnem delu srečujejo s tremi vrstami težav: s pomanjkanjem financ, težavami z motivacijo prostovoljcev (tako pri pridobivanju kot tudi ohranjanju in nagrajevanju prostovoljcev) in z organizacijskimi težavami (usposobljenost kadrov, vodenje in izobraževanje prostovoljcev). Nekatere težave so medsebojno prepletene, tako da bi odpravljanje ene vrste težav lahko prispevalo k rešitvam tudi za druge težave: izboljšanje finančnega stanja bi na primer okrepilo tudi kadrovsko strukturo organizacij, s čimer bi na eni strani izboljšali usposabljanje in vodenje prostovoljcev, na drugi pa promocijo in sodelovanje med organizacijami.
14. Predstave dijakov o prostovoljnem delu so skladne z večino značilnih potez prostovoljnega dela, o katerih poročajo prostovoljske organizacije in mladi prostovoljci. Prostovoljci po mnenju dijakov uživajo malo ugleda v javnosti. So delovni, potrpežljivi, prijazni, zanesljivi, pa tudi odgovorni, družabni, pošteni in spoštljivi. Prostovoljno delo je po mnenju dijakov najbolj potrebno na področju zdravstva in človekovih pravic, pa tudi pri varovanju okolja, socialnem varstvu in izobraževanju. Za dijake ima večinoma pozitivno konotacijo (odgovorno, zahtevno, pomembno, potrebno, dostopno, zanimivo, jasno določeno in prijetno), do njega imajo predvsem pozitivna stališča. Pri odločanju za prostovoljno delo je dijakom najpomembnejše, da prinaša novosti (nova znanja in prijateljstva), da si lahko sami izbirajo delo in sprejemajo odgovornost zanj ter da jim tovrstne izkušnje olajšajo zaposlovanje. Večinoma je zaznavanje različnih atributov prostovoljnega dela povezano s smerjo šolanja, deloma tudi s spolom posameznika in njegovo starostjo, nekatere sodbe pa so odvisne od osebnih izkušenj dijakov s prostovoljnimi delom. Naštete dejavnike zaznavanja in presojanja prostovoljnega dela bi bilo potrebno upoštevati pri načrtovanju kampanje, usmerjene na določen segment mladinske populacije.

5. REFERENCE

Duveen, G. in Lloyd, B. (1990). Introduction. V: G. Duveen in B. Lloyd (ur.), *Social representations and the development of knowledge (1-10)*. Cambridge: Cambridge University Press.

Flanagan, Constance A. (1998). Ties that bind: correlates of adolescents' civic commitments in seven countries. *Journal of social issues*, Fall 1998.

Gril, Alenka, Tančič, Alenka, Vidmar, Maša, Brečko, Barbara Neža (2006). Spodbujanje prostovoljnega dela z mladimi: podprojekt "Prostovoljno delo mladih na področju sociale in kulture." Projekt ciljnega raziskovalnega programa 2004: zaključno poročilo. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University press.

Turner, J. C. (1999). The theory of social identity. V: N. Ellemers, R. Spears in B. Doosje, (ur.), *Social identity*. Oxford, Massachusetts: Blackwell Publishers Ltd.

Ule, M., Renner, T., Mencin Čeplak, M. in Tivadar, B. (2000). *Socialna ranljivost mladih*. Zbirka Juventa. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino in Založba Aristej.

Yates, Miranda, Youniss, James (ur) (1999). *Roots of civic identity : international perspectives on community service and activism in youth*. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press.