

PODROČJA DELA IN VLOGE SODELAVCEV PRI PROSTOVOLJNEM DELU
V DRUŽBENI ORGANIZACIJI

(Primer dela s taborniki)

BLAŽ MESEC

Posvetovanje o prostovoljnem delu na področju družbenih dejavnosti, ki je bilo februarja 1982 v Ljubljani, je pokazalo, da se prostovoljno delo razvija na različnih področjih: v skupnostih socialnega skrbstva, centrih za socialno delo, in zavodih, šolah, krajevnih skupnostih in drugod. Eno od področij, kjer je to obliko dela mogoče razvijati, so tudi družbene organizacije in društva. Med njimi zavzemajo posebno mesto organizacije in društva, ki združujejo otroke in mladino. Te organizacije bi lahko odigrale pomembno vlogo pri preprečitvi prestopništva, pri kompenziranju vzgojnih in socialnih primanjkljajev družine in šole in s tem pri razvijanju ustvarjalnih potencialov in samoupravnega vedenja otrok in mladine. Zagotoviti je potrebno, da bi časopis resni-

Uspehi prvih poskusov prostovoljnega dela z osebno in vedenjsko motenimi otroki v terapevtskih kolonijah so vzbudili razmišljanja o tem, kako bi to obliko dela vključili v vsakdenja življenjska okolja otrok in mladine, v šolo in krajevno skupnost. Tako je prišlo do pobude, da bi se pro-

») Članek temelji na raziskovalni nalogi Prostovoljno socialno delo (nosilec: Bernard Stritih), ki so jo izvedli sodelavci Višje šole za socialne delavce v Ljubljani, financirala pa Raziskovalna skupnost Slovenije.

Vstop v organizacijo

stovoljni sodelavci vključili v kako od obstoječih organizacij, ki združuje otroke in mladino, in ki deluje v šoli ali krajevni skupnosti. Nekateri sodelavci Višje šole za socialne delavce, Svetovalnega centra in osnovne šole Karla Destovnika Kajuha v Štepanjskem naselju v Ljubljani smo se povezali s taborniškimi odredom Črni mrav, ki deluje na področju ljubljanske občine Moste-Polje, in ustanovili novo enoto v okviru tega odreda, enoto, ki sedaj deluje na OŠ Karla Destovnika Kajuha. Na drugem mestu smo že opisali razloge, ki so vodili do takega izbora, kakor tudi cilje, ki smo jih skušali doseči pri našem delu.

V pričujočem sestavku želim opisati predvsem, kako smo se strokovnjaki in prostovoljni delavci vključili v organizacijo, na katerih ravneh organizacije smo delovali in kakšne vloge smo pri tem opravljali. S tem želim odgovoriti na nekatera povsem praktična vprašanja v zvezi z metodo dela.

Preden pa opišemo metode dela in vloge, naj na kratko predstavimo strukturo organizacije in akcijske skupine.

Organizacija in akcijska skupina

Taborniški odred Črnega mrava je v času, ko smo se vključili vanj, obsegal dve četi s približno sto člani. Po ustanovitvi nove čete se je število članov sicer naglo dvignilo, a kmalu spet nekoliko upadlo, tako da sodimo, da je bilo kolikor toliko aktivnih kakih 250 članov. Tri čete so imele svoje sedeže na osnovnih šolah v treh oz. štirih krajevnih skupnostih (Moste, Zelena jama, Kodeljevo in Štepanjsko naselje). Večino članov so sestavljali medvedki in čebelice, tj. otroci nižje stopnje osnovne šole, število ostalih pa se je nižalo z naraščajočo starostjo. Odred je operativno

POBROČJA DELA IN VLOGE BODILAVTEV PRI PROSTOVOLJNEM DELU
vodila odredova uprava z načelnikom in starešino, čete pa četne uprave. Četne uprave so sestavljali otroci in mladinci višjih razredov osnovne šole, srednješolci in mladi delavci. Podoben je bil sestav odredove uprave, le da je bilo v njej tudi nekaj mlajših odraslih. Pred našim prihodom je bil odred v precejšnjih težavah, kar se je izražalo v osipu članstva, precejšnji nedejavnosti, nizki udeležbi pri akcijah, notranjih trenjih ipd.

Akcijsko skupino strokovnih in prostovoljnih sodelavcev, ki so se pridružili organizaciji, so sestavljali: dva učitelja VŠSD, ki sta prevzela funkciji načelnika in starešine, sodelavke šolske svetovalne službe na OŠ Karla Destovnika Kajuha, sodelavka Svetovalnega centra, sodelavec Inštituta za kriminologijo; občasno pa so sodelovali tudi drugi strokovni delavci. Prostovoljce smo pridobili med študenti VŠSD (okrog 10 - nekateri so sodelovali le občasno) in med študenti psihologije, pedagogike, sociologije in drugih smeri. Prostovoljni sodelavci so se menjavali, nekateri so po določenem času odšli, prihajali pa so novi, tako da je bilo v organizaciji vedno okrog 20 zunanjih sodelavcev. Skupina se kot celota ni sestajala, ob delu v organizaciji pa smo v glavnem vsi prišli v stik; sestajali smo se v okviru teles in delovnih oblik, ki so bile predvidene v organizaciji.

Do stika med organizacijo in akcijsko skupino je prišlo zaradi dopolnjujočih se potreb in teženj, ki sta jih izražali obe strani. Organizacija je potrebovala nekaj starejših članov, ki bi prevzeli vloge mentorjev in ji pomagali prebroditi krizo, člani akcijske skupine pa so iskali možnosti za delo z otroki in mladino v okolju in pogojih, kjer bi lahko uresničili praktične in raziskovalne smotre, ki so izhajali iz analize položaja otrok v mestni stanovanjski soseski. Nekateri člani akcijske skupine so imeli že prej stik z organizacijo, kar je olajšalo začetne korake.

a) Ravni delovanja glede na hierarhično stopnjo (značilne skupine, skupnosti ali enote):

- Vod je osnovna vzgojna enota, sestavljena iz otrok istega spola in približno enake starosti. Tu je v različnih oblikah in ob različnih dejavnostih potekalo neposredno vzgojno delo, predvsem na bolj ali manj rednih tedenskih sestankih, sprehodih, občasnih izletih. Včasih so sprehod ali izlet združili s pripravami voda na taborniški mnogoboju. V posameznih primerih je vodnik navezal tudi stik s starši. Samostojnih tečajev, tekmovanj ali taborjenja vodi niso imeli, prav tako ni bilo vodovih prireditvev ali pa so bile bolj izjemen pojav. V letu 1977 je bilo po ustanovitvi nove čete v odredu kakih 30 vodov, največ v četi Hudournikov (16), Vi-harnikov (10), Samorastnikov (4).

- Četa združuje več vodov in je sorazmerno samostojna enota, s svojo upravo in nekaj svojimi sredstvi, ki pa so na računu odreda. Razmeroma pogosti so bili četni izleti, največ v lju-bljansko okolico, četne prireditve, npr. proslave kakih praz-nikov, pa tudi četno zimovanje ali vodniški tečaj.

- Četne uprave so sestavljali izvoljeni funkcionarji, sestankov pa so se udeleževali tudi vodniki in drugi malo starejši člani. V četi Hudournikov so ti sestanki potekali praviloma kot sestanki vseh vodnikov in prostovoljnih in poklicnih so-delavcev.

- Odred je organiziral izlete, tudi daljše, (s posebnim avto-busom), prireditve kot npr. pustovanje, praznovanje novega leta, proslave, npr. proslavo dneva tabornikov, 29. novembra ipd., vodniški tečaj, priprave na taborniški mnogoboju, tek-movanje v mnogoboju, zimovanje in letno taborjenje.

- Uprava odreda je bilo vrhovno izvršilno telo, dejansko pa tudi center odločanja o vseh pomembnih vprašanjih. Sestavljali so jo poleg voljenih funkcionarjev še načelniki čet. Njehovih sestankov, ki so bili redno enkrat na teden, so se udeleževali tudi drugi starejši člani in prostovoljni sodelavci ter strokovnjaki.

b) Dejavnost enot

- Sestanki so bili osnovna oblika dela v vodu in so potekali v obliki učenja z igro po okvirno določenem programu taborniških preskušanj in veščin. Sestanki četnih uprav in odredov uprave so imeli drug namen: dogovarjanje in odločanje o programu, o organizacijskih in finančnih zadevah ipd.

- Sprehodi, izleti: Vodi so hodili na krajše sprehode in izlete; le-teh je bilo bolj malo, ker je bilo precej četnih in odredovih. Četni in odredovi izleti so bili običajno enodnevní, tudi v oddaljenejšje kraje z naročenim avtobusom. Taki izleti so bili npr. na Slavnik, v Dražgoše ipd.

- Prireditve: pustovanje, silvestrovanje ipd. Proslave: 22. april, 1. maj, 25. maj itd.

- Pohod ob žici okupirane Ljubljane je običajno štel veliko udeležencev.

- Tekmovanja, predvsem tista v taborniškem mnogoboju, so bila priljubljena in so skupaj s pripravami zavzela precej časa v organizaciji.

- Vodniški tečaj smo skušali organizirati vsako leto. Prvi z dobro udeležbo in dobro organiziran je bil takoj po ustanovitvi nove čete in prihodu prostovoljcev in je bil namenjen usposabljanju vseh vodnikov, tudi prostovoljcev. Vodniški te-

čaj je bil običajno na ravni odreda, včasih pa tudi na ravni čet.

- Zimovanje je bilo priljubljena oblika, saj je pomenilo nekajdnevno bivanje v koči. Organizirali so ga na ravni čete.

- Letno taborjenje je bilo organizirano na ravni odreda. V prvem letu našega delovanja v organizaciji se je taborjenja prvič po več letih udeležilo sorazmerno veliko tabornikov, vsaj petkrat več kot zadnjega taborjenja pred našim prihodom, in sicer v dveh izmenah po 50 - 60 članov.

c) Vloge in funkcije prostovoljnih in poklicnih sodelavcev.

Večina prostovoljnih in poklicnih sodelavcev je prevzela v organizaciji formalno predvidene funkcije, nekateri pa so ostali v vlogah, ki sicer formalno niso predvidene.

A. Funkcije

- vodnik: to funkcijo so prevzeli predvsem študentje socialnega dela, ki so delovali v četi Hudournikov na OŠ KDK; na taborjenju so bili vodniki tudi drugi študentje;
- pomočnik vodnika; to funkcijo so prostovoljci v prvem letu redko prevzeli, v drugem letu pa je bil to prevladujoč način vključevanja prostovoljcev;
- član četne uprave: v četi Hudournikov so študentje prevzeli nekatere funkcije v četni upravi, ne pa v drugih četah;
- član odredove uprave: poleg starešine in načelnika, ki sta bila strokovna delavca, je bil v prvem letu v odredovi upravi le še en član iz skupine prostovoljcev in sodelavcev;
- član tabornega vodstva: taborno vodstvo je bilo v obeh izmenah 1978 mešano sestavljeno, nekaj je bilo starih tabornikov, nekaj prostovoljcev (npr. oba starešina tabora, taborvodja II. izmene, sanitejka, ipd.).

B. Druge vloge

- mentor: starejši sodelavci, ki niso imeli formalne funkcije, so delovali kot mentorji v glavnem na ravni čete;
- spremljevalec: nekateri študentje, ki niso bili vodniki ali člani uprave in so se le občasno udeleževali akcij, so bili koristni spremljevalci otrok na izletih in pohodih.

Ravni delovanja glede na metode dela

Ne da bi želeli v opis dogajanja vnašati preveč elementov interpretacije in pripisovati akterjem podroben vnaprejšni načrt delovanja, kjer ga v resnici ni bilo, moramo vendar navesti osnovne ravni delovanja, ki so s svojimi specifičnostmi narekovala tudi različne metode in tehnike. Te ravni so: (a) raven neposrednega dela z otroki v vodih in drugih skupinah, (b) raven dela z vodilnimi skupinami v četah (v prvem letu le v četi Hudournikov) in z odredovo upravo kot vodilno skupino v odredu, na taborjenju pa s tabornim vodstvom in vodniki, (c) raven organizacije kot celote, sestavljene iz delov v določeni dinamiki, (d) raven odnosov organizacije z okoljem. Na ravni (a) smo delovali po načelih skupinskega dela, po drugih pedagoških in terapevtskih načelih. Na ravni (b) smo upoštevali načela ravni (a), dodali pa smo jim elemente metodike dela v izkustvenih skupinah za socialno učenje. Na ravni (c) smo delovali bolj ali manj osveščeno (tj. metodično) po metodi skupnostnega dela, ki je temeljila na prejšnjih dveh metodičnih ravneh, na ravni (d) pa so se elementom skupnostnega dela pridružili elementi družbenopolitičnega dela.

A. Raven neposrednega dela z otroki.

Prostovoljni sodelavci so pri neposrednem delu z otroki skušali uporabljati predvsem načela in metode socialnega dela

s posameznikom in skupinskega dela, dopolnjenega z načeli in tehnikami igralne terapije, vendar niso bili usposobljeni do te mere, da bi strokovno samostojno obvladali te tehnike, pač pa le toliko, da so doumeli osnovna načela, smotre in logiko samoupravljalne vzgoje. Vendar pa lahko rečem, da je večina prostovoljnih sodelavcev uresničevala naslednja operacionalizirana načela:

- Vodnik je objekt identifikacije; ves čas se mora zavedati, da se otroci z gledujejo po njem.

- Vodnik omogoča otroku nove izkušnje in daje zgled za vedenja, ki niso običajna, ki pa nudijo otroku več možnosti za razvoj in za nova doživetja.

- Vodnik ne gospoduje in ne ukazuje, se ne postavlja in ne prednjači. Prisluškuje potrebam, ki jih otroci izražajo posredno in podpira pobude, ki izvirajo iz skupine. Omogoča otrokom, da se izkažejo in potrdijo in zadržuje svoje težnje, da bi se pokazal sposobnejšega in močnejšega.

- Toda vodnik ne prepušča otrok samim sebi, ampak jim je vedno ob strani, pripravljen pomagati ali prevzeti del dolžnosti tako kot ostali člani skupine.

- Vodnik mora biti zanesljiv, tako da se otrok lahko zanese na njegovo pomoč v težavnih položajih. V takih primerih je vodnik otroku zatočišče in opora.

- Vodnik postavlja omejitve. Omejitve naj izhajajo iz realnih zahtev položaja in naj bodo postavljene tako, da lahko otrok uvidi njihovo smotrnost. To so predvsem omejitve, s katerimi zavarujemo zdravje in življenje otrok in odraslih.

- Z otroki ravna mirno, ne pa živčno in vznemirjeno. Naj si vzame čas. Včasih je pametno spregledati kak prestop, vendar pa ni dobro "iti prek sebe" tj. preobremenjevati svoje strpnosti. Otrok naj spozna, da ima vodnikova potrpežljivost svoje meje.

- Dopušča različne načine vedenja in reševanja problemov v mejah, ki zagotavljajo normalno življenje v skupnosti tabornikov.

- Raje hvali kot graja; ko hvali ali graja ne ocenjuje osebe,

ampak opozori na funkcionalnost ali nefunkcionalnost dejanja.

- Dopušča izražanja čustev in ga spodbuja; spodbuja besedno izražanje čustev in otroku pomaga pri tem.

- Do otrok je vljuden, takten in prijazen kot do odraslih.

- Posreduje: kadar otroci sami zaidejo v stereotipne dejavnosti in prazne rituale, da pobudo za bolj ustverjalne dejavnosti; če pride do konflikta med otroki ali med otrokom in tujo osebo; če preti komurkoli nevarnost; če ga otrok prosi za posredovanje.

B. Delo z vodilnimi skupinami (četna uprava Hudournikov, odredova uprava, taborno vodstvo).

Pri delu s temi skupinami se je prepletala raven skupinskega dela z elementi metode izkustvenih skupin in skupnostnega dela. Skupinsko delo je potekalo po metodi, ki je podrobno opisana v ustreznih učbenikih in priročnikih socialnega dela, posebej pa še v raziskovalnem poročilu o terapevtski koloniji na Rakitni. Cilj tega dela je bil pomagati skupini pri uvidevanju skupinskih procesov in jo usposablјjati za kooperativno delo pri vodenju organizacije.

Postopoma so se oblikovale naslednje norme v medsebojnih odnosih:

- "Od vsakogar po sposobnostih, vsakomur po njegovem delu".

- Starost, spol, staž in položaj v organizaciji, pretekle zasluge in delo nikogar ne odvezujejo sedanjega dela in dolžnosti in mu ne dajejo nikakršnih predpravil. Z uveljavljanjem tega načela smo se borili predvsem proti v organizaciji uveljavljeni praksi pripisovanja in dodeljevanja različnih privilegijev glede na starost, staž in položaj v organizaciji.

Privilegiji so bili seveda položaju in okolju primerni in so bili najboljše vidni na taborjenju. Razdelili bi jih lahko na tri kategorije: pravica do nedela (lenarjenja, proste-

ga "uživanja, izogibanja dolžnostim, npr. nočnim stražam, dežurstvu), večja strpnost do kršitev skupnih norm, pa tudi materialne predprave (boljši prostor za šotor, boljši šotor, posebni dodatki k hrani, pripravljane "nočnih" obrokov, oprostitev tabornine ipd.). Za vse te predprave je bilo značilno, da so jih pred tem uživali starejši in zaslužnejši člani, otroci pa so bili nižja "kasta", ki so jo doletele tudi vse neprijetne dolžnosti. Mi smo skušali uveljaviti drugačno pravilo. Otroci niso na taborjenju zato, da bi opravljali manj prijetna opravila namesto starejših, vodnikov in funkcionarjev. Odgovorna funkcija ne odvezuje vodje ali člana tabornega vodstva drugih dolžnosti in del, ki bi jih še zmožel opravljati. To pomeni, da se je od članov tabornega vodstva prav tako kot od ostalih članov pričakovalo, da so dežurni v kuhinji, da opravljajo nočne straže, da hodijo po vodo itd. Nagrajevali smo delavnost, iniciativnost, požrtvovalnost, tovarštvo, ne pa ubogljivost, pokornost in prilizovanje.

- Samoupravljanje in demokratično odločanje. - O vsem, kar se tiče življenja in dela v organizaciji, odločajo člani v tistem kolektivu, ki ga problem neposredno prizadeva. Izogibali smo se vsiljevanju odločitev in načelu organizacijske podrejenosti (da višji organ določa "politiko" nižjega). Skrbeli smo za odpiranje različnih komunikacijskih poti in razvijanje dvosmernih komunikacij. Izogibali smo se odločanju z glasovanjem, spodbujali smo odločanje s soglasjem. Skrbeli smo, da so lahko neovirano izrazili svoje mnenje tudi tisti, ki ga težje izražajo (manj samozavestni, bolj boječi, tisti, ki se ne strinjajo z večino ali z vplivnimi člani). Enako pozorno smo poslušali najstarejšega kot tudi najmlajšega člana. Sestanki taborne skupnosti in drugih samoupravnih teles niso zgolj obvezna formalnost, ampak resničen kraj odločanja.

- Odprtost. - Organizacija je široko odprta različnim otrokom in odraslim: dobrim in slabim učencem, "normalnim" in motenim, odraslim starim tabornikom pa tudi novincem, štu-

dentom prostovoljcem, ki nikdar niso bili taborniki. Tudi na taborjenje gredo lahko vsi: odličnjak in ponavljalec, šolski "problem", vedenjsko ali osebnostno moten otrok. Organizacija se povezuje z okoljem in je odprta za vplive okolja.

- Odkrito in javno obravnavanje sporov. - Različni interesi posameznikov in skupin in konflikti, ki izvirajo iz njih, so normalna sestavina življenja v skupnosti. Obravnavamo jih odkrito in javno ob udeležbi vseh prizadetih. Ne skrivamo jih in ne delujemo zahrbtno. Konflikt se ne razreši le s prevlado ene strani, s podrejanjem, umikom, ampak tudi s privolitvijo, kompromisom in integracijo. Močnejši spoštuje šibkejšega.

- Odkritost in neposrednost v medsebojnih stikih. - Pozitivna in negativna čustva in misli izrazimo odkrito tistemu, ki jih do njega gojimo. Ne obrekujemo in ne delujemo zahrbtno.

- Sodelovanje. - Vsakdo ima pravico in dolžnost, da se zanima za delo drugega in da mu pri delu pomaga, če opazi, da bi skupno lahko bolje opravila delo. Skupno delo je bolj plodno in prijetnejše kot stroga delitev dela. Prav priseganje na strogo delitev dela je namreč v organizaciji vodilo do vrste negativnih pojavov, kot so rivalstvo, privatizacija, ustvarjanje navideznega dela, počivanje na lovorikah ipd.

- Nekaznovanje. - Tistemu, ki je prekršil kako pravilo, ali storil kaj narobe, jasno povemo, da je to storil in ga opozorimo na funkcionalne posledice dejanja. Če nas je z dejanjem prizadel, mu to povemo in z besedami jasno izrazimo svoja čustva. Če je narava dejanja ali prestopka taka, da storjeno škodo lahko popravi, naj jo popravi. Nismo uporabljali formalnih kazni, kot so opomin, ukor, izključitev ipd. Nismo kaznovali z delom!

Ta spisek vedenjskih pravil ni izčrpen, nakazuje pa osnovno težnjo, ki smo jo skušali uveljaviti.

c. Organizacijsko delo in skupnostno delo

Skupnostno ali medskupinsko delo je obsegalo naslednje dejavnosti: (1) Organizacijsko delo, (2) Vodenje in pospeševanje, (3) Izobraževanje, (4) Načrtovanje in pomoč pri upravljanju sredstev, (5) Pomoč pri administrativnem delu.

1. Organizacijsko delo. - Pod organizacijskim delom v ožjem pomenu razumemo vzpostavljanje komunikacij med posameznimi organizacijskimi enotami in organi odreda ter odreda z okoljem. Prostovoljni in strokovni delavci so se udeleževali sestankov enot od vodov, prek čet, četnih uprav do odredove uprave. Skrbeli so za to, da so med temi enotami krožile v vseh smereh zanesljive informacije, oz. da so na posamezne sestanke prihajali ustrezni predstavniki enot, katerih prisotnost je bila potrebna pri odločanju o določeni zadevi. Pojasnjevali so posamezna stališča, pomagali članom izražati predloge, pomisleke in se opredeljevati do posameznih stališč.

2. Vodenje. - Prostovoljci in strokovnjaki so prevzemali tudi vodstvene funkcije, od vodnikov vodov, do vodilnih funkcij v četah, v odredu in na taborjenjih in tečajih.

3. Izobraževanje. - Ker je imela celotna akcija vzgojni namen, navajamo tu le posebne izobraževalne dejavnosti. Sem sodijo predvsem vodniški tečaji (četni in odredovi) ter predavanja in druge oblike posredovanja znanja na taborjenju. Sicer pa je bilo izobraževanje tesno prepleteno z vsakdanjim skupinskim delom in vso dejavnostjo organizacije.

4. Načrtovanje in pomoč pri gospodarjenju s sredstvi. - Velika večina tabornikov, ki so sestavljali vodstvo organizacije, ni imela nobenih izkušenj z načrtovanjem svoje dejavnosti in z gospodarjenjem s sredstvi. Pri načrtovanju so se opirali na

koledar akcij, ki je vključeval delno tradicionalne akcije odreda, delno akcije, ki so jih načrtovale nadrejene taborniške enote (področna zveza) ali drugi odredi. Poleg teh večjih stalnih akcij pa so ostale dejavnosti planirali praviloma prenapeto. Zato je bila potrebna pomoč tako pri samem tehničnem postopku sestavljanja delovnih načrtov kot tudi pri osveščanju o neučinkovitih navadah, stališčih in motivacijah, iz katerih so izhajali. Podoben je bil položaj pri gospodarjenju s sredstvi. Pomagati je bilo treba pri realističnem načrtovanju sredstev, njihovem razporejanju, pri stikih s skupnostmi in organizacijami, ki so zagotavljale sredstva.

5. Pomoč pri administrativnem delu. - Čeprav smo se skušali kolikor mogoče izogniti pisarniškemu delu, ga je bilo nekaj vendarle potrebno opraviti. Potrebno je bilo pisati zapisnike sestankov odredove uprave, odgovarjati na dopise, sestavljati dopise, voditi evidenco članstva, evidenco akcij ipd. Mladostniki za ta dela niso kazali ne posebnega navdušenja ne posebne usposobljenosti. Prostovoljni sodelavci in strokovnjaki so zato bodisi pomagali tabornikom pri urejanju teh zadev bodisi sami opravili določene naloge.

D. Odnosi z okoljem

Cilj urejanja odnosov z okoljem je bil zagotoviti ustrezen odziv okolja na dejavnost organizacije, tj. odziv, ki bi vplival na odpiranje organizacije in na njen razvoj, in preprečiti ali ublažiti učinke neustreznih odzivov in drugih dogajanj v okolju. S to dejavnostjo naj bi zagotovili ustrezne vstopke v organizacijo, vzbudili zanimanje za naše delo, dosegli razumevanje za procese v organizaciji ter obvarovali organizacijo pred različnimi pritiski okolja in negativnimi sankcijami. V tem okviru smo izvajali naslednje:

- Oblikovanje ustrezne predstave o organizaciji (javnega mne-

nja). V naših stikih s predstavniki relevantnega okolja, npr. s predstavniki ZTKO in SIS za telesno kulturo, smo opazili, da imajo v njihovi predstavi taborniki poseben položaj, delno zato, ker se je njihova dejavnost in organizacijska struktura razlikovala od drugih telesnokulturnih organizacij, delno zato, ker so v odnosu do teh teles nastopali dokaj nerodno in nezanesljivo. Po našem prihodu sta te stike vzdrževala skoraj vedno starešina in načelnik, ki sta kot starejša odrasla vzbudila več zaupanja v organizacijo, poleg tega pa sta tudi poja- snila pomen in naravo sprememb v organizaciji. To je bil ver- jetno odločilni razlog, da smo še pred letnim taborjenjem do- bili izdatno dotacijo za nakup šotorov.

- Zgovornišтво. To vlogo smo izvajali predvsem v odnosu do šole, pa tudi do drugih delov okolja, v primerih, ko so ta- borniki kršili pravila, ali pričakovanja, ki jih je postavl- jljal določen del okolja. Ko so bili klicani na odgovornost, npr. k ravnatelju šole, se je pogovora praviloma udeležil kdo od starejših članov, da bi zavaroval posameznika ali skupino pred nesmotrnimi sankcijami, tako da je skušal pojasniti šir- še okoliščine, ki so privedle do nesprijemljivega dejanja, kakor tudi možne posledice zagroženih sankcij in njihovo zve- zo z vzgojnimi smotri šole in prostočasne organizacije.

- Posredovanje (mediacija) je povezovanje posameznikov ali skupin v organizaciji z deli okolja. Tako smo npr. povezali posamezne člane in njihove starše s Centrom za socialno de- lo ali Svetovalnim centrom in obratno, stranke teh ustanov smo napotili v našo organizacijo. Posredovali smo v prime- rih, ko je bilo potrebno kakega člana oprostiti delovnih dol- žnosti ali šole zaradi zadolžitve, ki je bila za organizacijo pomembna ipd.

- Zastopanje organizacije v drugih organizacijah v okviru običajnih delegatskih odnosov v področni taborniški zvezi,

v Republiški konferenci ZTS, v ZTKO, v SITKS itd.

- Filtriranje vplivov okolja in na okolje. Okolje je včasih zahtevalo od organizacije postopke in dejavnosti, ki bi odvrnili pozornost od bistvenih nalog, če bi jih skušali vestno izvajati. Tako smo npr. iz došle pošte izbrali le tista gradiva, ki so bila pomembna za organizacijo, ostalih pa nismo obravnavali preveč pozorno. Na ta način smo se izognili dobršnemu delu papirne vojske, ki jo povzroča prizadevna birokracija. Po drugi strani pa smo morali včasih miriti posezneznike v naših vrstah, ki bi radi na svoj način obračunali s trenutnim "nasprotnikom" odreda, pa naj je bil to sosednji odred ali šola.

Sklep

V tem prispevku smo shematično prikazali ravni delovanja, vloge in način dela prostovoljnih in strokovnih delavcev, povsem pa smo se ognili prikazu dinamičnega dogajanja, ki ga je v organizaciji sprožil prihod kar precejšnjega števila novih članov, prikazu odpora, trenj in konfliktov. To je predmet drugega sestavka.