

## Bojana Mesec

### PROSTOVOLJCI IMAJO SRCE IN VOLJO

Delovanje in obstoj društev je v veliki meri odvisno od prostovoljnega dela oz. od prispevka posameznika, skupine ali skupnosti. Odločitev za sodelovanje izvira iz človekove notranje motivacije in potrebe po pomoči sočloveku. Prostovoljno delo združuje vrednote solidarnosti, človečnosti, nesebične pripravljenosti, pomagati drugemu.

Z raziskavo podprt članek predstavlja zlasti probleme in težave prostovoljcev, ki že prostovoljno delajo v društvih s področja sociale. Raziskava je pokazala, da se mnogi med njimi srečujejo z razočaranjem, stresom in nezadovoljstvom, predvsem tam, kjer zanje in za njihovo delo ni primernega odziva oz. kjer je delo profesionalcev bolj cenjeno kot njihov prispevek, ki je ne nazadnje brezplačen.

#### HIPOTETIČNI MODEL RAZISKAVE PROSTOVOLJNEGA SODELOVANJA

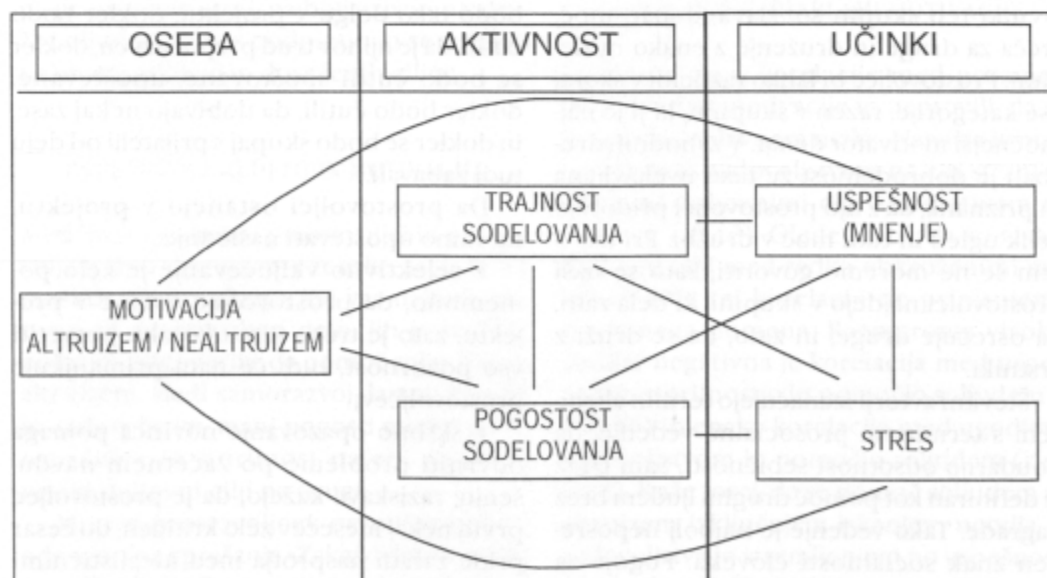
V raziskavi nas je zanimal opis dejavnosti in stališč prostovoljcev. Pri tem smo uporabili osnovno deskriptivno statistiko za opis distribucij (odstotki, povprečja.).

Ugotoviti smo želeli zveze med izbranimi dimenzijami sodelovanja prostovoljcev in njihovih stališč, pri čemer smo uporabili korelacijsko analizo in poskušali izdelati eksplanativni model.

#### ZAKAJ PROSTOVOLJCI IN NE PROFESIONALCI?

Zastavlja se vprašanje, ali je bolj smiselno najeti profesionalca oz. koga, ki je vključen

Slika 1: Hipotetični model odnosov med spremenljivkami prostovoljnega sodelovanja



v javna dela, ali pa uporabiti prostovoljce. Prostovoljci so del dolgoročnega načrta, saj:

- prinašajo novo energijo in nove pobude, sveže perspektive in nov zanos v projekt in ljudi, s katerimi delajo; vse to lahko spremeni cilje in program, da novi zagon in program usmeri v nove perspektive, saj skupaj s svojo kreativnostjo iščejo nove načine dela v projektu;

- povežejo program z skupnostjo in okoljem, cilji postanejo tako bolj primerljivi s cilji okolja in ne s tem, kar sami mislimo, da program potrebuje;

- privarčujejo denar; mnoge dobrodelne organizacije opravljajo dela brez vsakega denarja;

- ponudijo določena specialna znanja, ki jih lahko uporabljamo določen čas;

- zaradi mladostne nagnjenosti k družbeno koristnemu delu, ki je povezana s preskušanjem obstoječih vrednot, norm in ciljev družbe, v kateri živijo, vstopajo v programe z veliko več energije in želje po spremembi.

Mnogi mislijo, da se ljudje ukvarjajo s prostovoljnimi delom zaradi altruističnih motivov, zato od njih ne pričakujemo, da bodo v zvezi s pogoji dela sploh kaj zahtevali; sprejeli bodo vse, kar jim ponudimo.

Kaj je torej osnovni motivator, ki nas venomer žene naprej? Da bi lažje opredelili smisel vprašanja, lahko razdelimo ljudi na pet skupin z različno motivacijsko osnovo za udeležbo pri neki dejavnosti. Glavni dejavniki teh skupin so: slava, denar, moč, sreča za druge in druženje z enako mislečimi. Prostovoljce bi lahko razdelili v skoraj vse kategorije, razen v skupino, ki ji je najmočnejši motivator denar. V zahodnih družbah je dobrodelnost že tako uveljavljena in priznana, da z njo prostovoljci pridobijo velik ugled in tudi moč v družbi. Pri nas o tem še ne moremo govoriti, zato se naši prostovoljci najdejo v skupini, ki dela zato, da osrečuje druge, in zato, da se družijo z vrstniki.

Številni avtorji izenačujejo termin altruizem s terminom prosocialno vedenje, da poudarijo odsotnost sebičnosti. Sam izraz je definiran kot pomoč drugim ljudem brez nagrade. Tako vedenje je najbolj neposreden znak socialnosti človeka. Pogoja za

nastanek altruizma sta dva:

- namen, da drugi osebi storimo kaj dobrega

- svoboda izbire.

Nekateri avtorji se ne strinjajo z ugotovitvijo, da imajo prostovoljci od svojega dela korist. To je posledica dolge tradicije, saj so na prostovoljstvo gledali kot obliko dobrodelnosti, ki temelji na altruizmu in nesebičnosti. Za druge pa prostovoljstvo ni le napraviti nekaj za drugega, temveč je zanje tudi v tem procesu izmenjava. Menijo, da se večina ljudi znajde v življenju na točki, ko sami potrebujejo pomoč. Tako so lahko danes osebe, ki dajejo, jutri pa tiste, ki prejemajo pomoč.

Pomoč je sprejemljiva le v tolikšni meri, kolikor jo je mogoče povrniti, v nasprotnem primeru lahko izzove sovraštvo in ne hvaležnosti. To lahko vidimo pri ljudeh, ki se znajdejo v osebnih krizah, pa kljub temu odklanjajo pomoč, če imajo občutek, da sami ne bodo mogli vrniti z enakim ali podobnim.

Ljudje se kar dobro zavedajo, da so se za prostovoljstvo odločili prav zaradi sebe, saj s tem zadovoljujejo tudi svoje potrebe. In prav zadovoljevanje teh potreb je gonilna sila pri delu s prostovoljci, zato je treba posvetiti veliko pozornost motivom za vključitev v tako delo. Če želimo v projektu prostovoljce tudi obdržati, se moramo nenehno zavedati njihovih potreb in jim olajševati njihovo zadovoljitev. Prostovoljci bodo tako dolgo v projektu, dokler bodo čutili, da je njihov trud prepoznaven, dokler se bodo čutili spoštovane, upoštevane, dokler bodo čutili, da dobivajo nekaj zase, in dokler se bodo skupaj s prijatelji od delu tudi zabavali.

Da prostovoljci ostanejo v projektu, moramo upoštevati naslednje:

- selektivno vključevanje je zelo pomembno, da prostovoljec ostane v projektu, zato je treba temu koraku posvetiti vso pozornost, tudi če nam primanjkuje prostovoljcev;

- skrbno opazovanje novince pomaga odvrniti probleme po začetnem navdušenju; raziskave kažejo, da je prostovoljec prvih nekaj mesecev zelo kritičen, do česar pride zaradi nasprotja med idealističnimi

pričakovani in realnim delom;

- prostovoljcu je treba zaupati zanimiva, pomembna in izzivalna opravila; delo mora biti zanj zanimivo in raznoliko in mora biti njegova izbira v okviru naše ponudbe – tako se pozneje čuti tudi bolj odgovornega za svoje delo.

Pomemben faktor, ki obdrži prostovoljce v projektu, je prijateljstvo. V projektu želimo ustvariti tak odnos, ki bi ga želeli ali pa ga imamo s prijatelji. To je odnos vzajemnega spoštovanja, upoštevanja, sprejemanja drugačnosti, odnos brez negativnega vrednotenja, odnos, kjer je veliko podpore in želja za osebno rast.

Prostovoljci velikokrat tudi odhajajo, zlasti zaradi pomanjkanja motivacije. Najpomembnejše vprašanje je torej, kako motivirati prostovoljce in jih obdržati.

Niti dva prostovoljca nimata istih motivov. Vedeti moramo, da je sam prostovoljec najboljši vir informacij o tem, kaj ga osrečuje in zakaj je zadovoljen v skupini. Zato je pomemben pogovor z njim, saj to daje moč ne le njemu, temveč tudi vodji.

Največja nagrada prostovoljcem je lahko le njihovo delo. Zato jim mora biti delo všeč, čutiti se morajo pomembne. Ustvariti je treba pogoje, kjer bodo ljudje uspešni pri delu in kjer se bodo počutili dobro. To je njihova samookrepitev, ki je močnejša kot zunanja nagrada. Najmočnejša nagrada je občutek, da uživamo pri delu. Zares uživati pa ne moremo sami, najbolj uživamo v družbi z ljudmi, ki nas podpirajo in se veselijo naših napredkov in doseženih ciljev.

#### PROSTOVOLJNO DELO IN MOTIVACIJA

Med intervjuvanimi prostovoljci in prostovoljkami so skoraj same ženske, saj je le 4% moških. Na vprašanje, kaj vas najbolj motivira za prostovoljno delo, jih je več kot polovica odgovorila, da pomoč soljudem in altruizem, sledi samorazvoj, lastno ugodje in zadovoljstvo, manj pogosti motivi pa so uspešnost in storilnost na eni strani in visoki duhovni cilji na drugi.

Motive prostovoljcev osvetljujejo tudi odgovori na vprašanje »Zakaj delate kot prostovoljec/ka?« Dve tretjini anketiranih sta

odgovorili, da rad(a) pomaga drugim, sledi odgovor: »ker menim, da je tako porabljeni čas koristen«, dobra petina jih računa na posredno povračilo pomoči v primeru potrebe, ostali odgovori so redki. Kaže torej, da med motivi prostovoljcev jasno prevladuje altruistični motiv.

Zaradi poznejših primerjav smo anketirance, ki so obkrožili odgovor, da jih najbolj motivira pomoč soljudem ali altruizem, in odgovor, da radi pomagajo drugim, združili v eno skupino in ju primerjali z ostalimi, ki so obkrožili bodisi samo enega od teh dveh odgovorov ali pa druge odgovore. Tako smo dobili skupino altruistično usmerjenih anketirancev in skupino – pogojno rečeno – nealtruistično usmerjenih.

Kot že številne predhodne raziskave je tudi ta pokazala, da prostovoljci s svojim delom pridobijo dosti več, kot bi pridobili z materialnim nadomestilom. Prednosti, ki se kažejo v prostovoljnem delu, so namreč v nematerialnem oziroma osebnem doživljanju prostovoljske izkušnje:

- možnost spoznavanja institucije
- lastna izkušnja profesionalnega dela
- osnova za nadaljnjo profesionalno orientacijo
- znanja socialne veščine, tako za profesionalno kot tudi privatno življenje
- samopotrditev.

#### ZVEZE MED VARIABLAMI MOTIVACIJE

Izračunali smo korelacije med posameznimi vrstami motivacije in ugotovili, da so korelacije v glavnem nizke. Najvišja je med ugodjem in zadovoljstvom na eni strani in visokimi duhovnimi cilji kot motivom na drugi ( $r = 0,48$ ). Glede na to, da so visoki duhovni cilji med redko obkroženimi motivi (5,8%), tej korelaciji ne pripisujemo posebnega pomena. Razmeroma visoka, vendar negativna je korelacija med uspešnostjo-storilnostjo in pomočjo soljudem ( $r = -0,35$ ) in enako korelacija med ugodjem-zadovoljstvom in pomočjo soljudem ( $r = -0,32$ ). Kaže torej, da se pomoč soljudem ali altruizem izključuje z iskanjem ugodja in zadovoljstva in stremljenjem po uspešnosti in storilnosti. To dodatno opravičuje našo

delitev prostovoljcev na tiste, ki so altruistično motivirani, in tiste, ki so nealtruistično motivirani, saj kaže, da gre za dokaj realni prostovoljski podskupini. Uspešnost in storilnost tudi negativno korelirata s samorazvojem ( $r = -0,24$ ). Korelacija je sicer nizka, vendar omogoča hipotezo, da gre za dve različni usmeritvi – eno k doseganju zunanjih ciljev, drugo k doseganju notranjih ciljev samorazvoja.

Naravo prostovoljske motivacije osvetljujejo tudi interkorelacije med razlogi, ki so jih navedli prostovoljci za svoje sodelovanje. Vse korelacije so zelo nizke ( $r < 0,20$ ), vendar omenimo najvišje med njimi. Razlog »rad(a) pomagam drugim« negativno korelira s pričakovanjem, da »bom tudi sam(a) dobil(a) pomoč« ( $r = -0,18$ ). Prav tako negativno korelira z razlogom »ker menim, da je tako porabljen čas koristen«. Kaže, da se želja pomagati drugim ne povezuje pozitivno s koristnostnimi razlogi.

#### TRAJANJE IN OBSEG PROSTOVOLJNE DEJAVNOSTI

Velika večina prostovoljcev (83%) dela v društvu manj kot leto, preostali pa dalj. Tako stanje je verjetno posledica dejstva, da se kot prostovoljci vključujejo mladi ljudje, ki se lahko s to dejavnostjo ukvarjajo, dokler hodijo v šolo oz. študirajo, pozneje pa je njihovo prostovoljno sodelovanje zaradi službenih in družinskih obveznosti težje.

Jasno je, da prostovoljci tudi odhajajo. Pri tem ostaja najpomembnejše vprašanje, zakaj. Na podlagi anket in raziskav predvidevamo, da zlasti zaradi neustrezne motivacije, pomanjkanja feedbacka, zanimanja za njihovo delo in nepoznavanja ciljev celotnega projekta, pa tudi zaradi pomanjkanja odgovornejših nalog in slabega vodenja projekta.

Lahko tudi domnevamo, da se »kratkotrajni prostovoljci« razlikujejo od »dolgotrajnih« po načinu delovanja in tudi po vlogah v organizaciji, vendar o tem nimamo neposrednih podatkov. Menimo pa, da je to lahko problem za prihodnje raziskave.

Skoraj polovica prostovoljcev dela v društvih več kot enkrat tedensko, dobra

tretjina se jih pridruži nekajkrat na leto, ostali pa redkeje. Lahko postavimo domnevo, da trajneje in redkeje sodelujejo starejši prostovoljci, ki zaradi svojega staža v društvu že zavzemajo višje položaje in prevzemajo zahtevnejše naloge. Njihovo sodelovanje je projektne narave in občasno, vendar trajno.

#### USPEŠNOST SODELOVANJA V VLOGI PROSTOVOLJCA

Na vprašanje: »Kako bi opisali svojo izkušnjo prostovoljstva?« skoraj dve tretjini anketiranih odgovarjata, da kot »zadovoljstvo« ali »veliko zadovoljstvo«. Približno petina ni »ne zadovoljna ne razočarana«, 17% pa je »razočaranih«, kar je najnižji odstotek med vsemi odgovori. Svoj prispevek k dejavnosti društva opisuje tretjina kot »velik«, za 42% »ni ne velik ne majhen«, dobra četrtnina pa je takih, ki menijo, da je njihov prispevek »majhen« ali »zelo majhen«.

Križno tabeliranje samoocene svojega prispevka k delu društva in zadovoljstva pokaže zvezo med obema spremenljivkama v pričakovani smeri. Od tistih prostovoljcev, ki ocenjujejo svoj prispevek kot »velik«, so skoraj vsi »zadovoljni« ali »zelo zadovoljni«, nihče pa ni »razočaran«. Od tistih, ki menijo, da njihov prispevek ni »niti velik niti majhen«, jih je večina »zadovoljnih« ali »zelo zadovoljnih«, tretjina »niti zadovoljnih niti razočaranih«, le desetina »razočaranih«. Med tistimi, ki ocenjujejo svoj prispevek kot »majhen«, pa je več kot polovica »razočaranih« in samo četrtnina »zadovoljnih«.

Po mnenju treh četrtin prostovoljcev to delo veliko prispeva k njihovi osebni rasti. To pomeni, da so indikatorji samoocene uspešnosti, izraženi kot zadovoljstvo in osebnotna rast, zelo ugodni. Očitna pa je tudi zveza med intenzivnostjo sodelovanja in zadovoljstvom.

#### ZAZNAVANJE STRESA

Prostovoljno delo lahko poleg tega, da daje zadovoljstvo in občutek koristnosti pri pomoči drugim, pomeni tudi stres, saj se

prostovoljec pogosto znajde v situacijah, ki jih še ni doživel, in se seznanja s težkimi socialnimi problemi. Kljub temu dobra tretjina meni, da »niso nikoli doživeli stresa«, oz. celo, da jih »delo v društvu pomirja«, ostali pa pravijo, da so stres doživeli »včasih«.

#### SKLEP

V uvodu smo predstavili hipotetični model odnosov med ključnimi variablami sodelovanja prostovoljcev. Te variable so:

- neodvisna variabla je altruistična oz. nealtruistična motivacija in od nje sta po naši hipotezi odvisna
- trajanje sodelovanja in pogostost sodelovanja kot posredniški variabli, ki vplivata na
- uspešnost sodelovanja in stres, ta pa sta izražena v obliki samoocene.

V splošnem so korelacije nizke. Najvišja in tudi statistično pomembna je korelacija med uspešnostjo in trajanjem sodelovanja. Verjetno gre za součinkovanje trajanja sodelovanja in uspešnosti. Trajnejše sodelovanje pelje k večjemu zadovoljstvu, občutku prispevanja in osebnostne rasti, to pa vzvratno vpliva na trajnost sodelovanja. Uspešnost je tudi sorazmerno tesno povezana s pogostostjo sodelovanja. Tudi ta korelacija je statistično pomembna. Kaže, da so tisti, ki pogosteje sodelujejo, bolj uspešni, gotovo pa tudi uspešnost pogojuje večjo pogostost sodelovanja.

Opazimo tudi negativno korelacijo med altruistično motivacijo in doživljanjem stresa. Tisti, ki sodelujejo iz altruističnih motivov, ne doživljajo stresa v enaki meri kot tisti, ki sodelujejo iz nealtruističnih motivov. Ostale korelacije so manjše od 0,20.

Omenimo še korelacijo med altruizmom in trajanjem sodelovanja, negativno korelacijo med uspešnostjo in stresom, med trajanjem oz. pogostostjo sodelovanja in stresom.

Na podlagi korelacij med altruizmom, nealtruizmom, uspešnostjo in drugimi variablami vzročno-posledičnega modela lahko oblikujemo naslednji teoretični model:

Uspešnost sodelovanja je odvisna od trajanja sodelovanja in pogostosti sodelovanja, lahko pa domnevamo, da sta trajanje sodelovanja in pogostost sodelovanja odvisna od uspešnosti, hkrati pa tudi od vrste motivacije.

Altruistična motivacija povečuje trajanje in pogostost sodelovanja in pelje k večji uspešnosti, nealtruistična motivacija zmanjšuje trajanje in pogostost sodelovanja in je povezana z manjšo uspešnostjo. Doživljanje stresa je manjše, čim trajnejše in pogostejše je sodelovanje, hkrati pa je doživljanje stresa manjše pri altruistični motivaciji.

Če imamo torej opraviti s prostovoljko, ki se vključi v društvo iz altruističnih nagnjenj, da bi pomagala drugim, lahko pričakujemo, da bo sodelovala pogosto in dalj časa, da bo imela ugodno mnenje o svoji uspešnosti in da ne bo pogosto doživljala stresa.

Prostovoljka pa, ki se vključi iz nealtruističnih pobud, bo sodelovala manj pogosto, krajši čas, imela bo manj ugodno mnenje o svoji uspešnosti in bo v večji meri doživljala stres.

Ob spoznanjih, ki jih imamo o prostovoljnem delu, lahko že sedaj trdimo, da družba potrebuje tako plačane kot prostovoljne delavce, ki bodo skupaj z uporabniki oblikovali in krojili družbo jutrišnjega dne, zato je Generalna skupščina Združenih narodov razglasila leto 2001 za mednarodno leto prostovoljstva.

S tem želijo pospešiti ozaveščanje javnosti in vodilnih struktur o pomenu prostovoljstva za skupnost, prav tako pa spodbuditi razvoj prostovoljstva ter s tem tudi ustanavljanje lokalnih, nacionalnih in globalnih mrež, ki bodo na voljo uporabnikom prostovoljnih storitev.

*Literatura*

- BIERHOFF, H. W. (1990), *Altruism in Social Systems*. New York: Hogrefe & Huber Pub.
- JURGEČ, D. (1999), *Prostovoljno delo: Iskanje notranje motivacije*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo (diplomska naloga).
- MESEC, B. (1996), *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo (diplomska naloga).
- (1999), *Organiziranje vodenja neprofitno-volonterskih organizacij*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede (magistrska naloga).
- PAYTON, R. L. (1988), *Philanthropy: Voluntary action for the public good*. New York: Macmillan.
- PIDGEON, W. P. (1998), *The Universal Benefits of Volunteering*. New York: John Wiley & Sons.
- Prvi slovenski kongres prostovoljcev* (1996). Ljubljana: Slovenska fundacija, Socialna zbornica Slovenije.