

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**MOTIVIRANJE MLADIH PROSTOVOLJNIH GASILCEV: ANALIZA
NA PRIMERU DRUŠTEV V OBČINI CERKNICA**

Ljubljana, 16. april 2018

ANJA DEBEVC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Anja Debevc, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom, Motiviranje mladih prostovoljnih gasilcev: analiza na primeru društev v občini Cerknica, pripravljena v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Jano Žnidaršič,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, ne izključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 NEPROFITNE ORGANIZACIJE	3
1.1 Zgodovina neprofitnih organizacij in njihov razvoj.....	3
1.2 Značilnosti in opredelitve neprofitnih organizacij	4
1.3 Funkcije managementa in poslanstvo neprofitnih organizacijah	5
1.4 Sodelovanje občinske uprave Cerknica z neprofitnimi organizacijami	7
2 OPREDELITEV TER POSEBNOSTI MOTIVACIJE V NEPROFITNIH ORGANIZACIJAH.....	8
2.1 Definicija motivacije	8
2.2 Motivacijske teorije	9
2.3 Vrste motivacijskih dejavnikov	11
2.3.1 Notranja in zunanja motivacija.....	11
2.3.2 Materialna in nematerialna motivacija	12
2.3.3 Storilnostna motivacija	13
2.4 Opredelitev prostovoljstva, razlogi za vključitev in ohranjanje prostovoljnega dela v neprofitnih organizacijah	14
2.5 Načela uspešnega vodenja in vodenje neprofitnih organizacij	17
2.6 Razumeti in privabiti svoje stranke - člane	19
3 MOTIVIRANJE MLADIH PROSTOVOLJNIH GASILCEV: ANALIZA NA PRIMERU DRUŠTEV V OBČINI CERKNICA	21
3.1 Predstavitev delovanja in organiziranja gasilcev v občina Cerknica	21
3.1.1 Število prebivalcev v občini Cerknica.....	22
3.1.2 Gasilska zveza v občini Cerknica	23
3.1.3 Intervju s Predsednikom GD Žerovnica Borisom Žnidaršičem	23
3.1.4 Financiranje Gasilske zveze Cerknica.....	24
3.1.5 Aktivnosti v PGD za pridobitev financ	29
3.1.6 Delovanje in izobraževanje gasilcev	30
3.1.7 Primeri dobrih praks – za pridobitev finančnih sredstev	30
3.2 Analiza rezultatov intervjuja in rezultatov anketnega vprašalnika.....	33
3.2.1 Metoda zbiranje podatkov	33
3.2.2 Obdelava podatkov	33
3.2.3 Raziskovalna vprašanja	34
3.2.4 Značilnosti vzorca.....	36

3.2.5	Rezultati anketnega vprašalnika	36
3.2.6	Analiza anketnega vprašalnika in končne ugotovitve	44
SKLEP		50
LITERATURA IN VIRI.....		51
PRILOGE.....		55

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Število aktivnih nevladnih organizacij 2009 - 2016.....	3
Tabela 2:	Dejavniki notranje in zunanje motivacije.....	11
Tabela 3:	Število prebivalcev v občini Cerknica od leta 2013 do leta 2017	22
Tabela 4:	Prikaz prihodkov in odhodkov za leto 2016 GZ Cerknica	26
Tabela 5:	Prikaz prihodkov in odhodkov za leto 2015 GZ Cerknica	27
Tabela 6:	Raziskovalna vprašanja	34
Tabela 7:	SWOT analiza GZ Cerknica in PGD, ki so vključeni v to zvezo.....	35
Tabela 8:	Vpliv sodobne tehnologije.....	42
Tabela 9:	Mnenja glede državnega financiranja GZ in PGD	43
Tabela 10:	Trend gibanja v gasilskih organizacijah od leta 1972 do leta 2013.....	46
Tabela 11:	Tekmovanja gasilcev v raznih disciplinah.....	48

KAZALO SLIK

Slika 1:	Neprofitne organizacije v najširšem pomenu.....	5
Slika 2:	Funkcije managementa neprofitnih organizacij	6
Slika 3:	Hierarhija potreb po Maslowu.....	9
Slika 4:	Intervencije v kateri so sodelovali PGD iz naše občine	22
Slika 5:	Prihodki od požarne takse po letih 2013 - 2017.....	24
Slika 6:	Prikaz namenske povprečne porabe sredstev GZ Cerknica po letih	28
Slika 7:	Prikaz prihodkov GZ Cerknica od leta 2013 - 2017	29
Slika 8:	Struktura vzorce po starosti anketirancev	37
Slika 9:	Struktura vzorca po statusu anketirancev	37
Slika 10:	Gasilske zveze PGD v občini Cerknica.....	38
Slika 11:	Motiviranje za vključitev v PGD Cerknica	39
Slika 12:	Razlog za prenehanje s prostovoljnim delom v GD.....	41
Slika 13:	Časovna doba članstva PGD	41
Slika 14:	Informacije glede delovanja PGD	42
Slika 15:	Razlogi za nezadostno financiranje delovanja gasilstva	44

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju z Borisom Žnidaršičem, predsednikom gasilskega društva Žerovnica... 1	
Priloga 2: Motiviranje novih in obstoječih prostovoljnih gasilcev – primer občina Cerknica na področju neprofitnih organizacij..... 7	

SEZNAM KRATIC

AJPES – Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
CNVOS – Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij
DIIP – Dokument identifikacije investicijskega projekta
GD – Gasilsko društvo
GZ – Gasilka zveza
IP – Investicijski projekt
NVO – Nevladne organizacije
PTSD (CAPS) – je osebna klinična ocena za merjenje posttraumatske stresne motnje
PGD – Prostovoljno gasilsko društvo
PIGD – Prostovoljno industrijsko gasilsko društvo
RS – Republika Slovenija
SWOT – S-strengths, W-weaknesses, O-opportunities, T-threats (prednosti, slabosti, priložnosti, nevarnosti)
SURS – Statistični urad Republike Slovenije
ZDA – Združene država Amerike

UVOD

V času kapitalizma, kjer denar igra veliko vlogo, ko si skoraj več ne znamo predstavljati storitve, za katero ne bi bilo potrebno plačati, in v času, kjer veliko ljudi živi na robu revščine, si je težko predstavljati, da vendarle obstajajo skupine ljudi, organizacije, društva, ki svoje delo opravljajo prostovoljno in brezplačno. Govorimo o neprofitnih organizacijah. To so organizacije, katerih primarni cilj ni dobiček, kot je to značilno za profitno naravnane organizacije.

Danes pogosto slišimo, da so edina stalnica v našem življenju spremembe. Nič drugače ni niti pri neprofitnih organizacijah. Skozi raziskovanje sem ugotovila, da je velikokrat majhen razkorak med profitnimi in neprofitnimi organizacijami. Neprofitne organizacije so se primorane za svoj obstoj mnogokrat posluževati strategij, katere so značilne za profitne organizacije, tako se meja med različnosti in podobnosti manjša. Tudi neprofitne organizacije tako kot profitne morajo vedno bolj razmišljati in delovati strateško, saj je navsezadnje vse večja konkurenca tudi med neprofitnimi organizacijami.

Z neprofitnimi organizacijami je močno povezana motivacija, torej kaj posameznika motivira, in kaj je razlog, da se udeležuje srečanj in sodeluje v različnih neprofitnih organizacijah in društvih. Prve strani medijev polnijo predvsem uspehi športnikov, raziskovalcev, umetnikov, premalo pozornosti pa posvečamo ljudem, ki prejemajo priznanja za pomoč drugim.

Motivacijo za magistrsko delo sem pridobila predvsem zato, ker sama živim v okolju (na vasi), kjer je bilo v preteklosti veliko prostovoljnih gasilcev, predvsem mladih, kateri so se vsak vikend pa tudi med tednom zbirali in imeli gasilske vaje, zborovanja in predvsem druženja. Na vasi, kjer živim, praktično ni bilo nobenega mladega, ki se ne bi ukvarjal z gasilstvom. Skozi leta pa opažam (sama živim neposredno zraven gasilskega doma Žerovnica), da je tega druženja vsako leto manj in mladih gasilcev je čedalje manj. Skozi magistrsko nalogo želim predvsem ugotoviti, kje se skriva razlog za to. Ali je razlog v tem, da se ljudje iz vasi selijo v večja središča in je posledično čedalje manj otrok na vasi, ali pa se problem skriva kje drugje.

Namen magistrske naloge je ugotoviti razloge in najti načine, kako obdržati obstoječe prostovoljne gasilce, predvsem pa navdušiti oziroma motivirati predvsem mlade, da bi se včlanili v gasilke organizacije. Delo prostovoljnih gasilcev jemljemo za samoumevno, vendar šele ko pride do resnejših situacij, kot so bile leta 2014 najprej poplave, kasneje pa žledolom, ki je prizadel velik del Slovenije, tudi našo občino, v kateri živim, in sem to občutila tudi sama (več dni smo bili brez elektrike, brez pitne vode, več dni smo živeli v strahu, da hišo ne poplavi voda, ker hiša stoji zraven potoka) se začnemo šele zavedati, kako pomembno vlogo imajo v naših življenjih gasilci.

Cilj mojega magistrskega dela je, da želim prepoznati in ugotoviti razloge, zakaj nekateri prostovoljni gasilci v občini Cerknica zapuščajo gasilska društva (v nadaljevanju GD) in kako, na kakšen način pridobiti nove člane v društvo in kaj naj bi motiviralo mlade, da se bi včlanili v čim večjem številu. Cilj je tudi poiskati tiste vrzeli v procesih dela Gasilske zveze (v nadaljevanju GZ) in GD v naši občini, ki bi jih bilo smiselno zapolniti in nadgraditi. Pojasniti različne podlage in orodja, ki jih uporabljajo GD, pomanjkljivosti le-teh in opisati nekatere nove predloge za boljše delovanje GD in GZ. Samo delovanje gasilcev je vse bolj zahtevno in tudi občani pričakujejo odličnost delovanja le-teh. Za uspeh je potrebna predvsem predanost gasilcev in cilj, ki ga je potrebno uresničiti. V takšnih razmerah pa gasilci nujno potrebujejo podporo za delovanje, tako lokalnih in tudi ne lokalnih skupnosti. Kako in na kakšen način doseči cilje bom v svojem delu prikazala tako s teoretičnim kot tudi z raziskovalnim delom.

Metode magistrskega dela

Pri izdelavi magistrske naloge sem uporabila različne metode, ki so temeljile na proučevanju teoretične podlage, analitičnih pregledih strokovne literature, znanstvenimi razpravami, raziskavami in raziskovalnimi članki. Preučila sem tudi interno gradiva GZ Cerknica in vseh društev, ki so vključeni v to zvezo. Na podlagi zgoraj navedenega sem poizkušala priti do določenih spoznanj in dejstev. V ta namen sem uporabila tudi deskriptivno in tudi induktivno metodo dela.

Deskriptivna metoda dela je metoda proučevanja, po kateri se obravnava stanje in razvoj določenega pojava ob njegovi primerjavi z drugimi pojavi ter postavljajo podmene o njegovem obnašanju ter napovedujejo rešitve pri odpravljanju vzrokov za neugodna stanja in spremembe, medtem ko je induktivna metoda dela značilna za začetna znanstvena raziskovanja. Na podlagi posamičnih dejstev pridemo do sklepa o splošni sodbi ter na podlagi posamičnih primerov in opažanj pridemo do novih dejstev in splošne ocene (Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, 2013).

Za raziskovalni del naloge sem uporabila kvalitativno analizo, kjer se naredila intervju s predsednikom Gasilskega društva Žerovnica Borisom Žnidaršičem in z informacijami pridobljenimi s strani predsednika GZ Cerknica, s pomočjo katerih sem dobila smernice. Za drugi del raziskovalnega dela pa sem uporabila kvantitativno metodo, in sicer s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je bil razdeljen med prostovoljne gasilce v občini Cerknica. Vprašalnik je bil anonimen in je sestavljen iz več sklopov vprašanj zaprtega in odprtega tipa.

Pridobljene podatke sem analizirala in na koncu magistrske naloge podala končen sklep.

1 NEPROFITNE ORGANIZACIJE

Neprofitni sektor združuje neprofitne, prostovoljne in zasebna združenja ter organizacije. Skozi leta postaja neprofitni sektor čedalje bolj zanimivo področje za raziskovanje in tudi čedalje več literature lahko najdemo na to temo (Anheier, 2005).

1.1 Zgodovina neprofitnih organizacij in njihov razvoj

V Združenih državah Amerike se je razvoj neprofitnih organizacij pričel kasneje kot v Sloveniji. Začel se je v začetku 20. stoletja s tako imenovano fazo volonterstva. Volonter je človek, ki neko delo opravlja po svoji želji in brez običajnega plačila. Za fazo volonterstva je bilo značilno, da so si ljudje med seboj pomagali v primerih, ko država ni bila sposobna zagotoviti potrebnih dobrin in storitev. Faza volonterstva je prišla do izraza le v primerih, ko so bili interesi posameznikov podobni, saj so si le tako lahko nudili vzajemno pomoč. Kasneje je nastopila industrijska revolucija. Neprofitne organizacije so povečini preživele s pomočjo premožnih ljudi, kateri so prispevali denar, da so le-te preživele. V začetku 50. let je nastopila tretja faza, za katero je bilo značilno, da je neprofitne organizacije povečini financirala država. Zadnja, četrta »tržno konkurenčna faza«, katera je prisotna še danes, pa prispeva večjo konkurenčnost na trgu, saj so faze, ki so bile v preteklosti dovolj za preživetje, danes niso, tako so bile neprofitne organizacije primorane poseči no novih prijemih (Andreasen & Kotler, 1991, str. 10-11).

Neprofitne organizacije poznamo v Sloveniji že dolgo časa. Prvi začetki so bili že v času Avsto-ogrske monarhije, šele po drugi svetovni vojni pa so te organizacije postale javnega značaja. Število neprofitnih organizacij se je iz leta leto povečevalo, največjo rast le-teh pa je bilo zaznati po letu 1990.

Za primerjavo lahko povemo, da je bilo pred drugo svetovno vojno v Sloveniji približno 8.000 neprofitnih organizacij. Leta 1938 je bilo 6.014 društev in 1.677 zadrug (Črnak, 2016).

Tabela 1: Število aktivnih nevladnih organizacij 2009 - 2016

Oblika/leto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Društva, zveze društev	20.417	20.718	21.268	21.614	21.980	22.558	22.961	23.258
Zavodi	1.515	1.732	1.910	2.069	2.305	2.563	2.778	2.991
Ustanove	167	183	195	202	212	232	236	232
SKUPNO ŠTEVILO	22.099	22.633	23.373	23.885	24.497	25.353	25.975	26.481

Vir: Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij (2018).

Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij (v nadaljevanju, CNVOS) je na svoji spletni strani objavil podatke, da je bilo konec novembra 2017 registriranih v naši državi 27.672 nevladnih organizacij, od tega 24.164 društev, 3.249

(zasebnih) zavodov in 259 ustanov. Število nevladnih organizacij narašča iz leta v leto, kar pa je razvidno tudi iz tabele 1.

Iz tabele 1 je tudi razviden naraščajoč trend nevladnih organizacij, za katere je značilno, da so neprofitne in večinoma prostovoljne. Če primerjamo število aktivnih nevladnih organizacij (v nadaljevanju NVO) od leta 2009 do leta 2016 vidimo, da je bilo število aktivnih NVO v letu 2016 kar za 19,83 % več kot v letu 2009. Vse registrirane NVO niso nujno tudi aktivne. V skladu z uveljavljeno prakso med aktivne štejemo tiste, ki Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju AJPES) oddajajo svoja letna poročila. Aktivnih NVO je cca 3 do 4 % manj kot registriranih NVO. Največji delež NVO predstavljajo društva in zveze društev, to je od cca od 87 % do 93 % različno po letih, sledijo zavodi 6,8 % do 11,3 % najmanjši delež pa predstavljajo ustanove v NVO, ki so manjše od 1 % v celotnih NVO (Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, 2018).

1.2 Značilnosti in opredelitve neprofitnih organizacij

Neprofitne organizacije čutijo pomembnost organizacijskega razvoj z vidika njihovega trajnostnega obstoja (Dobraj & Farkas, 2016, str. 25-32). Veliko število neprofitnih organizacij se oblikuje zaradi enega od dveh razlogov: za izdelavo določene ravni kakovosti ali pa proizvaja blago ali storitve ob spoštovanju določenih moralnih, intelektualnih, estetskih ali verskih prepričanj (Leete, 2000, str. 423-446). Hitri tempo življenja in globalizacija sta pustila svoj pečat tudi na neprofitnih organizacijah. Na žalost danes obstaja tanka meja med profitnimi in neprofitnimi organizacijami, kajti neprofitne organizacije se soočajo s čedalje večjo borbo po preživetju in so nemalokrat primorane posegati po dejanjih in sredstvih, katere uporabljajo profitna podjetja. Ena izmed glavnih značilnosti neprofitnih organizacij je, da glavni cilj le-teh ni dobiček. Neprofitne organizacije se ukvarjajo v večini primerov s storitvami, njihova naloga ni proizvodnja izdelkov. To pomeni, da so neposredni učinki delovanja realne dobrine v obliki storitev, lahko pa so tudi denarni kot npr. razne finančne pomoči ali realni v obliki določene pomoči v materialni obliki. Neprofitne organizacije se financirajo iz državnega proračuna in iz privatnih virov financiranja. Tako kot za gospodarske družbe, torej profite organizacije, velja tudi za neprofitne organizacije, da smotno ravnajo s porabo finančnih sredstev. To so sredstva, ki jih neprofitne organizacije prejmejo iz privatnih virov in tudi iz državnega proračuna, pomeni denarja davkoplačevalcev. Ena izmed posebnosti neprofitnih organizacij je tudi ta, da če ima organizacija presežek prihodkov nad odhodki, se ta ne sme uporabiti izven okvirja ter izven dejavnosti in okolja, v katerem je bil ta presežek ustvarjen.

Skoraj po definiciji je denar v nepridobitni ustanovi vedno omejen. Dejansko se zdi, da dobro vodstvo neprofitnih vodstvenih delavcev verjame, da bodo vse njihove težave rešene, če bi le imeli več denarja (Drucker, 1993, str. 41).

Različni avtorji različno opredeljujejo pojem neprofitnih organizacij. Žnidaršič (2017), pojem neprofitne organizacije obravnava v najožjem in najširšem pomenu. Najožji pomen vključuje zasebne neprofitne organizacije (bolnišnice, inštitute zasebne šole, državne univerze, dobrodne organizacije). Neprofitne organizacije v najširšem pomenu vključujejo organe oblasti, zveze, združenja in razne organizacije, kot prikazuje slika 1. Žnidaršič navaja, da je vsem skupno, da so oproščene plačevanja davkov in katerih primarni namen je koristiti družbi.

Slika 1: Neprofitne organizacije v najširšem pomenu



Vir: Žnidaršič (2017).

1.3 Funkcije managementa in poslanstvo neprofitnih organizacijah

Poslovna literatura običajno deli management na tri ravni:

- Strateški management (ang. strategic management).
- Operativni management (ang. operational management).
- Funkcijski management (ang. functional management).

Strateški management se ukvarja s postavitvijo dolgoročnih usmeritev podjetja in z odnosom podjetja do okolja. Ocenjuje okolje podjetja, ocene ključnih razvojev v preteklosti in prihodnosti omogočajo ugotoviti tudi določene poslovne priložnosti in izzive za podjetje (Pučko, 2003, str. 119). **Operativni management** (srednji) pozna vse aktualne podrobnosti izvajalnega področja. **Funkcijski management** pa se ukvarja s specializiranimi nalogami

na svojem področju. Ta razdelitev managementa ne velja samo za gospodarske družbe, velja tudi za neprofitne organizacije, vendar v njih ni tako stroge delitve.

Besedo management, ki jo velikokrat nadomestimo z besedo administrator, vodja, razumemo, da manager vodi, planira, se odloča, organizira, kontrolira in motivira ostale. Vendar se nemalokrat zgodi, da managerji ne opravljajo vseh svojih funkcij v celoti in pravilno. Različne države drugače pojmujejo management, kot to počnemo pri nas. V nekaterih državah je management celo prepovedan z zakonom. V bivši Jugoslaviji na primer, v času komunizma o samoupravljanju je bilo ustavno prepovedano odločati, kako delamo za organizacijo. V nekaterih državah management družbeno odvrtačajo. V nekaterih jezikih, kot so švedščina, francoščina, srbščina in hrvaška, beseda »manage« niti nima dobesednega prevoda (Adizes, 2004, str. 21-22). Izraz »management« izvira in angleškega glagola »to mange«, kar lahko prevedemo v obvladovati (Pečar, 2003, str. 11).

Slika 2: Funkcije managementa neprofitnih organizacij



Vir: Žnidaršič (2017).

Tako v profitnih kot v neprofitnih organizacijah je na vrhu piramide vedno funkcija odločanja (to funkcijo opravljajo lastniki, direktorji določenega podjetja, določene ustanove, predsedniki določenega društva, ...). Tako v poslovnem kot v privatnem življenju se je vedno potrebno odločati. Odločitve so lahko dobre, lahko manj dobre. Pomembno je, da se v večini primerov odločamo pravilno, saj samo tako lahko uspešno delujemo. Odločamo se vedno na podlagi nekih informacij z notranjega ali pa zunanjega okolja. Ni pomembna samo funkcija odločanja, pomembne so tudi ostale podporne funkcije, brez katerih bi neka organizacija zelo težko sploh obstajala in delovala. Slika 2 prikazuje funkcije managementa neprofitnih organizacij. Iz same slike je razvidno, da si moramo postaviti najprej načrt oz. plan, kaj želimo, to je funkcija planiranja. Če hočemo dobro delovati je potrebna dobra organizacija, biti moramo motivirani za delo, zadeve je potrebno tudi nadzirati in brez financ

ne moremo delovati. Pri vsakem delu je potrebno tudi usklajevanje, delegiranje nalog, kdo bo kaj opravil, potrebno imeti tudi vzvode za pridobivanje ne samo finančnih ampak tudi ostalih nematerialnih sredstev. Zelo pomembna je tudi funkcija zbiranja sredstev, na podlagi poročanja, ki naj bo čim natančnejše, se lažje tudi odločamo.

Poslanstvo profitnih organizacij je npr. pravočasno oskrbovanje kupcev s kvalitetni proizvodi, povečevanje vrednosti izdelkov, vendar glavno poslanstvo je predvsem ustvarjanje dobička. Pravo nasprotje je poslanstvo neprofitnih organizacij, ki pa delujejo v javno korist oz. javno dobro, to je nekaj, kar je dostopno pod enakimi pogoji vsem državljanom, v občini občanom določene občine.

Vugrin (2005, str. 417) opisuje, da v slovenski literaturi ni enotne opredelitve, lahko pa navedemo, da med javno dobro sodijo:

- Dobrine ali storitve, ki omogočajo uveljavljanje javnega interesa.
- Javno dobro so dobrine, ki so namenjene skupni rabi.
- Javno dobro so stvari ali dobrine v javni lasti.
- Javno dobro so stvari ali dobrine, do katerih je zagotovljen enak dostop.

Po tem kriteriju so tudi javne organizacije, ki jih organizira država, neprofitne. Tukaj je potrebno poudariti še kriterij, ki neprofitne organizacije razlikuje po tem, kdo je ustanovitelj. V primeru javnih organizacij je ustanovitelj država, nevladne pa ustanovijo privatni akterji.

1.4 Sodelovanje občinske uprave Cerknica z neprofitnimi organizacijami

Naloga občinske uprave v sodelovanju z občinskim svetom je, da podpira potrebe in interese občanov. Za neprofitne organizacije velja, da so nepridobitne, vendar vseeno potrebujejo denarna sredstva, da lahko delujejo in pomagajo tistim, ki pomoč potrebujejo. Sodelovanje občine z neprofitnimi organizacijami je zelo pomembno, saj pripomore k temu, da je lokalna skupnost boljša in močnejša. Občina ne sodeluje samo s financiranjem teh programov, vendar prispeva svoj delež tudi drugače. V najem ponudi objekte ali jih celo brezplačno odstopi za delovanje raznih društev in ostalih ustanov, ki so v lasti občine. V občini Cerknica zelo pomembno vlogo poleg Prostovoljnih gasilskih društev (v nadaljevanju PGD) igra tudi Rdeči križ, ki nudi dodatno pomoč zaradi brezposelnosti (podjetje Brest v občini Cerknica je zaposlovalo čez 100 ljudi, žal pa je šlo podjetje konec decembra leta 2016 v stečaj) in razna turistična društva, ki so zelo pomemben dejavnik za promocijo in razvoj turizma v naši občini. S tem, ko se krepi turizem, se odpirajo tudi nova delovna mesta in to pripomore k zmanjšanju brezposelnosti.

2 OPREDELITEV TER POSEBNOSTI MOTIVACIJE V NEPROFITNIH ORGANIZACIJAH

Za motivacijo lahko rečemo, da je ena izmed najpomembnejših psiholoških procesov. Motivacija je notranja sila v človeku, zaradi česar ljudje ob določenih sposobnostih in znanjih delujejo. Motivacijo potrebuje vsak posameznik in tudi družba kot celota, da lahko uspe in doseže želeni cilj (Janžekovič, 2007). Različni avtorji različno opredeljujejo motivacijo v skladu z svojimi razlagami in razmišljanji. Motivacija vpliva na psihološko stanje posameznika in če smo dovolj motivirani, se potrudimo in iščemo rešitve, ki nas bi pripeljale do želenega cilja. Ko nam nekaj uspe, smo tudi notranje zadovoljeni in se zopet lahko spoprijemamo z novimi izzivi, ker vemo, da lahko to zmoremo in lahko uspemo. Pred seboj imamo cilj in lažje najdemo pot, ki nas pripeljejo do cilja.

2.1 Definicija motivacije

»Motivation is the art of getting people to do what you want them to do because they want to do it.« (Dwight D. Eisenhower)

Motivacija izhaja iz besede motiv. Motiv (lat. movere) pomeni gibati se. Motivacija je beseda oziroma pojem, za katerega je slišal že vsak izmed nas. Besedo motivacija vsakodnevno zasledimo na različnih področjih. Gre za psihološki dejavnik, katerega si vsi na nek način razlagamo podobno. Kako doseči določen cilj, kakšne načine motiviranja uporabiti, da bo naš cilj čim prej dosežen. Motivacijo lahko na nek način razumemo kot borbo s samim seboj. Določen odstotek ljudi se je sposoben motivirati sam za dosego zastavljenega cilja, medtem ko je potrebno veliko ljudi motivirati, da se poženejo v »gibanje« za dosego določenega cilja. V kolikšni meri smo posamezniki sposobni samo motiviranja, je najverjetneje odvisno od našega karakterja, od izkušenj, ki nas skozi leto izoblikujejo in podobnih dejavnikov. Lahko bi rekli, da je motivacija za nekatere najmočnejši psihološki dejavnik za dosego zastavljenega cilja.

Ljudje smo si različni, posledično so nastale različne definicije o motivaciji različnih avtorjev. Ko se sprehajamo skozi literaturo lahko zasledimo veliko različnih avtorjev, kateri pridejo do različnih spoznanj in predstav o motivaciji.

Woolfolk (2002, str. 318) trdi, da če se v posamezniku ne vzpostavi določeno notranje stanje, ki usmerja, vzdržuje in prebuja, se tudi ne more uresničiti motivov, saj naše obnašanje ni bilo ustrezno motivirano.

Mori (2005, str. 21) eden največjih motivacijskih govorcev v svoji knjigi opisuje kako lahko z motivacijo dosežemo vse kar si želimo, tako na osebnem, kakor tudi na poslovnem področju in ostalih področjih. Potrebno se je aktivirati. Meni tudi da uspešne ljudi od manj uspešnih v veliki meri loči stopnja motivacije.

Visoko motivirani posamezniki verjamejo v odličnost samega sebe. Rajši imajo velike nagrade, kot manjše (Pakdel, 2013, str. 240-247).

2.2 Motivacijske teorije

Dimovski in Penger (2008, str. 132-137) delita motivacijske teorije na dve skupini. V eno skupino sodijo Maslowa, Herzbergova in McClellandova teorija. Te motivacijske teorije so vsebinskega pomena. Adamsovo teorijo enakosti, Vroomovo in Skinnerjevo teorijo pa lahko uvrstimo v procesne teorije.

Skozi zgodovino se je razvilo veliko motivacijskih teorij. Ena izmed najbolj znanih motivacijskih teorij, katero je v svoji knjigi opisal tudi Uhan (2000, str. 23-24), je Maslowa motivacijska teorija. Lamovec (1986, str. 164) trdi, da prepoznavanje in uresničevanje Maslowih potreb dobro vpliva na psihično stanje človeka, posledično na večje premagovanje bolezni.

Slika 3: Hierarhija potreb po Maslowu



Prerejeno po McLeod (2017).

Na sliki 3 je prikazana hierarhija potreb po Maslowu. To je psihološka teorija, hierarhija potreb, kjer vidimo človeške potrebe, ki si sledijo po nekem vrstnem redu, lestvici oz. hierarhiji. Pomembna trditev, ki jo navaja A. H. Maslow, je ta, da ko posameznik doseže neko raven oziroma potrebo, ga le-ta ne motivira več in se tako prestavi na naslednjo stopničko v hierarhiji potreb. Vsak človek potrebuje za preživetje fiziološke potrebe, to so potrebe po vodi, hrani, zraku, zavetju in podobno. Ko doseže posameznik fiziološko potrebo, vsaj v večinski meri, se po hierarhiji premakne naprej na stopničko po varnosti in zaščiti. Tretja stopnička so socialne potrebe, med njimi so prijateljstvo, pripadnost in ljubezen. Četrta stopnička so potrebe po samospoštovanju, ugledu in spoštovanju. Najvišja stopnica

pa pripada samouresničevanju, samopotrjevanju, se pravi po razvoju kreativnosti in sposobnosti. Najpomembnejša trditev Maslowa za razumevanje motivacije je ta, da ko človek doseže določeno raven zadovoljstva na določeni stopnički, ga ta ne motivira več in se je potrebno prestaviti naprej.

Pri Herzbergovi motivacijski teoriji sta značilni dve vrsti potreb pri delavcu, kateri sta med seboj neodvisni. Ena vrsta so potrebe, ki izvirajo neposredno iz dela, druga pa izvira iz delovnega okolja. Herzbergova motivacijska teorija med dejavnike potreb delavca, ki izvirajo neposredno iz dela, uvršča priznanje za dosežene rezultate, odgovornost, zanimivo delo, uspeh pri delu, strokovno usposabljanje in osebni razvoj. Med dejavnike okolja uvršča denar, politiko, varnost, delovne razmere, delovni nadzor in organizacijo. Značilno za te dejavnike okolja je to, da če niso prisotni, povzročajo nezadovoljstvo, medtem ko njihova prisotnost ne povzroča zadovoljstva. Prva značilnost, torej dejavniki, ki izvirajo neposredno iz dela, so za delavca veliko bolj motivacijske narave (Uhan, 2000, str. 25).

McClellandov model motivacijske teorije lahko v grobem razdelimo v tri segmente potreb in sicer potrebo po moči, sodelovanju in dosežkih. Potreba po moči je značilna za posameznike, ki si zelo prizadevajo doseganja vodilnih položajev v družbi, predvsem pa kontrole in čustvenega vpliva nad ostalimi. Potreba po sodelovanju se odraža v tem, da je posameznik zelo timsko naravnan, veliko energije vложи za vzdrževanje kvalitetnih odnosov in stremi k priljubljenosti med ostalimi. Potreba po dosežkih pa je značilna za posameznike, ki se lotevajo nalog, za katere so sami odgovorni, katere jim predstavljajo izziv in jim veliko pomenijo pozitivne povratne informacije (George & Jones, 1999, str. 51).

Vroomov model motivacijske teorije je uporaben predvsem v združbah, kjer je še vedno prisotno demokratično vodenje in kjer so delavci združeni pri visoki stopnji zavesti. Vroom v svoji motivacijski teoriji združuje cilje. Cilji organizacije in cilji posameznikov so komplementarni. Torej če organizacija doseže svoje cilje, med katere štejemo nizke stroške, visoko produktivnost in podobno, lahko tudi posameznik doseže svoje cilje, vendar le v kolikor ne najde boljših možnosti za uresničitev svojih ciljev (Uhan, 2000, str. 26).

Adamsova teorija enakost temelji na posameznikih, ki se primerjajo z drugimi in s povprečjem skupine. skupine (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 236).

Skinnerjevo teorijo okrepitve, lahko poimenujemo tudi teorijo spodbujanja. Bistvo te teorije je, da se človek uči s pomočjo posledic (Lipičnik, 1998, str. 175).

Z vidika GZ in GD v mojem obravnavanem primeru preučevanja GZ Cerknica in PGD Žerovnica je to zelo pomembno vedeti. Saj je motivacija ključnega pomena pri iskanju novih prostovoljnih gasilskih članov kot tudi pri že vključenih članih.

2.3 Vrste motivacijskih dejavnikov

Ljudje smo si različni, imamo različne poglede na življenje in ljudi, ki nas obdajajo. Imamo različne norme in tudi vsak posameznik je osebnost zase. Nekaterim posameznikom pomenijo več materialne dobrine, drugim materialne dobrine pomenijo samo sredstvo za preživetje in jim več pomenijo zadovoljstvo, prijateljstvo torej nematerialne dobrine. Zato posameznika motivirajo različni motivacijski dejavniki.

Bučevac (2013) ugotavlja, da je glavni vir za motivacijo samopodoba. Posameznik se vpliva samopodobe večinoma ne zaveda. Dejstvo pa je, da večinoma ravnamo nezavedno, zato je pomembno, da imamo zdravo samopodobo.

Poznamo več vrst motivacije. V nadaljevanju so opisane le nekatere, katere poznamo: notranja, zunanja, materialna, nematerialna in storilna motivacija.

2.3.1 Notranja in zunanja motivacija

Notranja motivacija je prirojena lastnost posameznika, hkrati je najmočnejša, dolgoročna in najbolj osrečuje. Njena največja prednost je v tem, da posameznik ne potrebuje zunanje vzpodbude. Notranje motiviran posameznik ne hrepeni po zunanjih vzpodbudah, v smislu prejemanja nagrad za odličnost, ne pomenita mu veliko uveljavitev in priznanje v javnosti, pomembni so mu lastni cilji, ki si jih je zadal (Woolfolk, 2002, str. 320). V primeru, ko je posamezniku, kateri je notranje motiviran, določena zadeva nejasna, nad primerom ne bo obupal, ampak postane radoveden, »problem« sprejme kot izziv. Z njim se bo ukvarjal dokler ne reši problema in pride do ustreznih ugotovitev.

Tabela 2: Dejavniki notranje in zunanje motivacije

NOTRANJA	ZUNANJA
Pozitivna naravnost	Negativna naravnost
Spodbujanje ustvarjalnosti	Odvisnost od drugih
Trajnost	Ni trajna
Notranja spodbuda	Zunanja vzpodbuda
Samomotivacija	Nizka motiviranost
Spontanost	Pritisk, napetost
Raziskovanje	Lenoba
Močna notranja volja	Nizka notranja volja
Notranji zagon	Zunanji zagon
Postavitev lastnih ciljev	Drugi postavljajo cilje
Neuspeh ne obstaja	Neuspeh je pogost

Prerejeno po Marentič (1988).

Zunanja motivacija je nasprotje notranji motivaciji. Pri notranji motivaciji je posameznik notranje motiviran, pri zunanji pa je posameznik odvisen od zunanje vzpodbude. Posameznik dobiva vzpodbude iz okolja. Če govorimo o šoli, so za učenca zunanja vzpodbuda učitelj, starši ali sošolec, da se loti določene naloge. Posameznik, ki je zunanje motiviran, zasleduje cilj, ki je usmerjen v obljubljeni nagrado ali javno pohvalo, ali pa da se izogne določeni kazni, lastnih ciljev nima. Največja slabost zunanje motivacije je ta, da ni trajna. Takoj ko posameznik ne dobiva več zunanje vzpodbude, se njegov trud in delo prenehata (Marentič, 1988, str. 84). Tabela 2 prikazuje dejavnike notranje in zunanje motivacije. Iz tabele je razvidno, kako pomembna je notranja motivacija posameznika.

2.3.2 Materialna in nematerialna motivacija

Ekonomisti in teoretiki organizacije ocenjujejo, da je za ohranitev blaginje potrebna izmenjava vrednot med prodajalci in kupci. Teorije o motivih za delo so se skozi zgodovino spreminjale. Različni avtorji skozi zgodovino podajajo različna mnenja predvsem zato, ker ti pripadajo različnim obdobjem. Vendar dejstvo je, da je motivacija zaposlenih ključna pri uspehu tako profitnih kot neprofitnih organizacijah. Motivirani zaposleni prinašajo večjo dodano vrednost organizaciji, v kateri delujejo.

Rexhaj (2011) je v raziskavi med drugimi raziskoval odgovore na vprašanja, ali obstajajo različni zaposlitveni motivi za delo med profitnimi in neprofitnimi organizacijami. Njegova raziskava je pokazala, da ljudje, ki delujejo v neprofitni organizaciji, uživajo v obsegu neodvisnosti in pooblastili za dokončanje svojih pristojnosti, saj jih opravljajo po lastnih stališčih. Za neprofitne organizacije je značilno, da so zaposleni v teh organizacijah zelo motivirani za delo in jih tudi samo vodstvo v teh organizacijah močno podpira. Rezultati raziskave so pokazali najpogostejše motive, zakaj zaposleni radi delujejo v neprofitnih organizacijah. Najpogostejši motivi oziroma ugotovljeni razlogi za delo v neprofitnih organizacijah so bili: solidarnost, neodvisnost, dobro razmerje z drugimi zaposlenimi in ostalimi, s katerimi sodelujejo, uživanje v delu, pomagati drugim, sočutje za pomoč, skupinsko delo, vsestransko sodelovanje in pridobivanje novih izkušenj. Za profitne organizacije pa je bilo ugotovljeno, da je brez dvoma prevladujoč razlog, zakaj nekdo dela v profitni organizaciji plača. Plača se razume kot pogoj za preživetje (hrana, zavetje, ipd.). Kot motivacija zaposlenih v profitnih organizacijah je bilo v raziskavi ugotovljeno, da je poleg plače tudi njihov motiv samopomoči, razmerje z drugimi, ohranjanje obstoja, privilegij za delo in prispevek k zaposlovanju drugih.

Finančne in nefinančne nagrade morajo delovati usklajeno in spodbudno. Bistvo pri sistemu nagrajevanja je v dinamičnem sistemu. Odnos posameznika do plače se ohranja s postopki sistema nagrajevanja (Lipičnik & Mežnar, 1998, str. 191-192).

Legnerova (2016) je v svoji raziskavi prišla do ugotovitev, da so najpomembnejši motivacijski dejavniki pri profitnih organizacijah finančna nagrada, sledijo delovne razmere in pogoji dela, delovni čas, vsebina dela in atmosfera na delovnem mestu. Motivacijski

dejavniki za neprofitno organizacijo pa so na prvem mestu sami zaposleni, temu motivacijskemu dejavniku sledi atmosfera na delovnem mestu, nato delovne razmere, delovni čas in šele na koncu finančna nagrada. Faktorji, kot so samouresničevanje, javne pohvale, priznanja ter zaslužki zaposlenih veljajo kot manjši motivacijski dejavniki.

Levart (2013) je v svoji projektni nalogi prišel do ugotovitev, da imajo nematerialni motivacijski dejavniki večji vpliv na motivacijo zaposlenih kot motivacijski. V projektni nalogi, ki jo je pripravil, je največ vprašanih izbralo od ponujenih odgovorov dejavnik varnosti zaposlitve. Glede na današnjo situacijo odgovor ni presenetljiv, saj se danes veliko zaposlenih, predvsem starejših, mlajši so nekoliko bolj prilagodljivi, boji za svoje delovno mesto. Tudi sama sem prišla do ugotovitve, da ne samo starejši, ampak tudi mladi iščejo zaposlitev v negospodarstvu s stališča večje varnosti zaposlitve. Plače v javnem sektorju so nekoliko nižje kot v gospodarstvu, vendar varnost zaposlitve je večja. Navaja, da so motivacijski dejavniki, ki so prejeli prav tako veliko odgovorov še podpora vodstva, medsebojno zaupanje, veliko jim pomenijo medsebojni odnosi med sodelavci in nadrejenimi, samostojnost pri delu in šele na šestem mestu višina osebnega dohodka.

2.3.3 Storilnostna motivacija

Storilnostno motivacijo lahko uvrstimo med notranjo in zunanjo motivacijo. Največji poudarek pri storilnostni motivaciji je na lastnih sposobnostih posameznika. Tako se storilna motivacija bolj nagiba na zunanjo motivacijo, kjer so za naše dosežke bolj prisotni dejavniki iz socialnega okolja, med katere štejemo predvsem razna tekmovanja in dosežene nagrade ter priznanja in podobno. V primeru usmerjanja vse energije v dosežke, ki nas osebno zanimajo, govorimo takrat o storilnostni motivaciji, ki je bolj usmerjena v notranjo motivacijo.

Storilnostna motivacija se močno razvije pri otrocih starih med tremi in osmimi leti, lahko bi rekli, da nam je prirojena. Pri otrocih jo lahko opazimo že pri samih igrah, ko se je potrebno potruditi za zmago, nekateri se veliko bolj trudijo od stalih, so bolj storilnostno motivirani. V kasnejših letih pa lahko storilnostno motivacijo opazujemo pri vseh posameznikih. Nekateri so veliko bolj ambiciozni in pripravljeni za uspeh narediti vse. So zelo notranje motivirani in ne potrebujejo zunanjih vzpodbud. Nasprotje pa so posamezniki, ki so zelo odvisni od zunanjih vzpodbud in jim motivacijo ulivajo drugi. Nizko storilni motivirani posamezniki se nalog lotevajo s strahom, obotavljanjem in nenehnimi izgovori (Marentič, 2000, str. 50-55).

Murray (v Weinberg & Gould, 2003) je opredelil, da so visoko storilni motivirani posamezniki tisti, ki so osredotočeni na cilj, na doseganje boljše opravljenih nalog od drugih, hrepenijo po nenehnem samo-dokazovanju. V primeru neuspeha se poberejo in gredo naprej, ne obupajo nad ciljem, ampak se zanj borijo toliko časa, dokler ga ne dosežejo.

Marentič (2000, str. 56) storilno motivacijo pri posamezniku razvršča na:

- Kriterij uspešnosti: kriterij uspešnosti nam določi merilo uspeha.
- Čustveno usmerjenost: pri čustveni usmerjenosti smo pozorni, kam je usmerjena posameznikova usmerjenost, ali je ta bolj nagnjena k želji po uspehu ali pa je večji poudarek na občutku strahu pred neuspehom?
- Odnos do prihodnosti: kakšni cilju nas privlačijo? So bolj dolgoročne/kratgoročne narave?
- Čemu pripisujemo vzrok svojega uspeha oziroma neuspeha: koga krivimo za naše dosežke pozitivne/negativne, sebe ali druge?

2.4 Opredelitev prostovoljstva, razlogi za vključitev in ohranjanje prostovoljnega dela v neprofitnih organizacijah

Menim, da je pridobivanje in ohranjanje vseh vrst prostovoljcev zelo pomembno. V nadaljevanju se bom osredotočila predvsem na gasilce. Mogoče se nam zdi samoumevno, da je gasilcev od vedno bilo veliko in da nam ni potrebno skrbeti za število le-teh. Pa je temu res tako? Potrebno je strmeti k pridobivanju novih in k ohranjanju že pridobljenih prostovoljnih gasilcev.

Predsednik GD Žerovnica Boris Žnidaršič je med intervjujem izpostavil, da je ena izmed rešitev k privabljanju novih gasilcev uvedba izbirnega predmeta v osnovnih šolah. Trenutno je izbirni predmet kot dopolnilna dejavnost možna izbira le v občini Bloke (ki spadajo kot gasilci v sklop Cerknice). V ostalih osnovnih šolah v občini Cerknica na žalost trenutno mladi nimajo te možnosti. Meni, da je razlog za večji porast prostovoljnih mladih gasilcev v občini Bloke ravno izbirni predmet v osnovni šoli, kjer se mladi že zelo zgodaj srečajo z gasilstvom. Boris je skozi leta svojega delovanja opazil, da so mladi zainteresirani za gasilstvo in če bi imeli možnost izbirnega predmeta v osnovnih šolah, je prepričan, da bi bil ta predmet zelo obiskan, posledično bi se to kazalo na večjem številu prostovoljnih gasilcev. Včasih mladi potrebujejo le nekaj malega vzpodbude za odločitve.

Vsaka stvar prinaša dobre in slabe stvari, tako je tudi na področju gasilstva. Nima vsak posameznik potrpljenja, energije in razumevanja za to delo. Res je, da prostovoljni gasilci velikokrat posredujejo v primeru poplav, pri odstranjevanju dreves s cest ob močnem viharju in podobnih zadevah. Velikokrat pa so prisotni tudi pri prometnih in drugih nesrečah, kjer se soočajo s ponesrečenci nesreč ali celo hujše z nesrečami s smrtnimi žrtvami. Boris je izpostavil, da je najhujše, kar lahko gasilec doživi, biti zraven v nesreči, kjer so žrtve otroci. Sam pozna kar nekaj primerov, kjer so prostovoljni gasilci bili priče groznim nesrečam, v katerih so bili vključeni otroci in dojenčki in nekaterim taki prizori ostanejo v spominu za zmeraj. Nekateri sanjajo grozne prizore, nekateri to prinašajo s seboj domov. Meni, da bi tukaj morala država narediti več za take primere, kot je možnost se pogovoriti s psihologi ob videnju težkih nesreč in podobno. Veliko si lahko pomagamo sami, da si sami poiščemo

pomoč, vendar je na žalost v Sloveniji še vedno »tabu« tema poiskati si pomoč, kot so psihologi in psihoterapevti, zato se tudi gasilci v veliko primerih raje soočajo s problemom sami, kot da si poiščejo ustrezno pomoč.

Ena izmed velikih ovir je pridobivanje aktivnega, torej operativnega statusa prostovoljnega gasilca. Namesto, da bi tečaji za gasilce z leti, ob tako hitrem tempu kot je danes, postali prilagojeni času posameznika, so postali ravno nasprotno, vedno bolj zahtevni. Danes delovni čas v službah ni to, kar je bilo v preteklosti, ko je delovnik trajal od ponedeljka do petka med 6.00 ali 7.00 uro do 14.00 ali 15.00 uro. Čedalje je več delovnih mest, kjer je delo večizmensko. Proizvodnje podjetja obratujejo tudi med vikendi in prazniki, tega v preteklosti ni bilo. Med vikendi so delale samo nujne službe, kot so dom za ostarele, zdravstveni domovi, bolnišnice in nujno potrebne službe. Posamezniki tudi če imajo željo, zelo težko najdejo čas, da bi se udeleževali raznih tečajev za operativnega statusa gasilca. Tečaji so postali zelo zahtevni. Tečajniki morajo biti prisotni na predavanjih in marsikdo, ki bi se jih želel udeležiti, se zaradi pomanjkanja časa žal ne more. Tečaji za operativne gasilce so financirani s strani države, to pomeni, da financiranje glede tega ni problem, problem je v časovnih stiski in čedalje večji zahtevnosti tečajev.

Članek »Maladaptive Appraisals as a Risk Factor for Posttraumatic Stress« govori v kolikšni meri je prisoten stres po travmi, katero vidijo oziroma doživijo gasilci. Študija je preučevala 82 pripravnikov, kateri še niso doživeli travmatične izkušnje. Šest mesecev kasneje po začetku gasilske operacije je bilo 68 izmed 82 gasilcev ponovno naknadno ocenjenih. Klinično potrjena ocena za merjenje posttraumatske stresne motnje (v nadaljevanju PTSD) vključuje 30 predmetov, ki jih izvaja usposobljena klinika, da bi ocenili simptome PTSD, vključno z njihovo pogostostjo in resnostjo. PTSD lahko oceni tudi trenutne ali pretekle diagnoze. Začetna ocena je vključevala lestvico PTSD ali klinična ocena za merjenje PTSD in vprašalnik o travmatičnih dogodkih. PTSD lestvica je bila ponovno uporabljena približno 20 mesecev po začetni oceni in po njem izpostavljenost travmi. Najpomembnejše je vse več dokazov, da katastrofalno razmišljanje v začetnem obdobju po izpostavljenosti travmi napoveduje naknadni PTSP (pretekle diagnoze). Rezultati kažejo, da katastrofalne misli o sebi, drugih in svetu, katere so povezane s poročili o svetu, vodijo k večji izpostavljenosti travmatičnim dogodkom. Gasilci, ki verjamejo, da je svet nevaren kraj, pretekle dogodke interpretirajo kot travmatične in zato poročajo o večjih travmatičnih izkušnjah. Poleg tega gasilci z akutno stresno motnjo (ki so izpostavljeni visokemu tveganju za razvoj naslednje posttraumatske stresne motnje ali PTSD) pogosto katastrofirajo verjetnost negativnega učinka dogodkov, ki se pojavljajo v prihodnosti. Katastrofalno razmišljanje v začetnem obdobju po izpostavljenosti travmi napoveduje naknadni PTSP (Bryant & Guthrie, 2005, str. 749-752).

Carr, Lu, Keene in Yamashita (2016, str. 376-377) opisujejo v članku opravljeno raziskavo, ki so jo opravili v Nevadi v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA). Raziskava je pokazala, da le majhen odstotek državljanov deluje v prostovoljnih dejavnostih. Študija je temeljila na razdelitvi z zanimanjem posameznikov za prostovoljno delo v tri glavne

življenjske faze in sicer zgodnje, srednje in pozneje odrasle dobe. V raziskavi so sodelovali prostovoljci, ki so bili vključeni v vsaj eni neprofitni organizaciji v Nevadi. Raziskave so pokazale, da je največja motiviranost za skupino odraslih generativnost, medtem ko se pri prostovoljcih zgodnje faze odraslega življenja kaže motiviranost v napredovanju v karieri. Škraban (2006, str. 493) opredeli generativnost v širšem pomenu skrb za druge, predvsem za tiste, ki so najbolj potrebni pomoči.

Pet razlogov, zakaj se nekateri odločajo postati prostovoljni gasilci. Prvi razlog, ki ga navede, je ta, da je pozicijo gasilca za polni delovni čas težko dobiti. Pridružitve v oddelek za prostovoljne gasilce je lahko odličen način za kasnejšo redno zaposlitev, saj s prostovoljstvom dobite izkušnje in ste posledično bolj zaželen kader. Drugi razlog, zakaj se nekateri odločajo za prostovoljstvo je veliko prostega časa. Starši, ki imajo otroke in redno službo so polno zaposleni. Ko se otroci osamosvojijo, imajo starši več časa zase in poleg redne službe iščejo še dodatne aktivnosti, tako se nekateri najdejo v prostovoljstvu. Tretji razlog vidi v tem, da nekatere prostovoljne gasilce tvori močna vez še iz otroštva in se kot del ekipe v otroštvu, kjer so delovali kot tim, prenese v prostovoljni tim v prostovoljnem gasilstvu. Četrty razlog je lahko tudi v tem, da ko se posameznik preseli v novo skupnost, poskuša navezati stik z novo soseseo. Tako je lahko prostovoljstvo odlično izhodišče. Peti razlog pa je najbolj preprost, postati prostovoljen gasilec izključno zato, ker si želiš pomagati in izkoristiti svoj prosti čas za pomoč ostalim (Heinrich, 2014). Za posamezniki, ki imajo družino in kariero, je večja verjetnost, da bodo postali prostovoljni gasilci (Vaillancourt, 1987, str. 813-826).

Mnenja sem, da bi se mladi z veseljem priključevali k prostovoljnimi gasilcem, starejši pa ne bi razmišljali o odstopu iz društva, če bi se določene zadeve spremenile. Vsa prostovoljna društva so pomembna in hvalevredna, vendar menim, da je gasilstvo eno izmed najpomembnejših, sam jih potrebujemo vsi in so tako rekoč na razpolago vedno, ko jih potrebujemo. Vendar, če se določene predvsem birokratske zadeve, ne bodo spremenile in če se mladih ne bo znalo navdušiti že v rosnih letih lahko, po mojem mnenju, pričakujemo upad prostovoljnih gasilcev in nasploh prostovoljstva. To pa lahko v veliki meri preprečijo določene inštitucije, kot so šola, cerkev, vlada in podobno.

Zanimiva je bila raziskava narejena v ZDA, v kateri je sodelovalo 525 ameriških gasilcev. 204 je bilo prostovoljnih, 321 pa poklicnih gasilcev. Na podlagi raziskave je bilo ugotovljeno, da imajo gasilci na splošno večje tveganje za težave z duševnim zdravjem. Prostovoljci gasilci so poročali o občutno povišani stopnji depresije, posttraumatskega stresa in samomorilnih simptomov v primerjavi s poklicnimi gasilci. Poklicni gasilci so poročali o razmeroma zvišani ravni problematične uporabe alkohola. Ugotovitve kažejo, da so prostovoljni gasilci poročali o zvišanih psihiatričnih simptomih v primerjavi s poklicnimi gasilci in večjimi strukturnimi ovirami za zdravljenje duševnega zdravja (Stanley, Boffa, Homa, Kimbrel & Joiner, 2017, str. 236-242).

2.5 Načela uspešnega vodenja in vodenje neprofitnih organizacij

Vsaka organizacija na svetu, velika ali majhna, profitna ali neprofitna, potrebuje vodstvo (Ujčić, 2015).

Vidmar (2014) meni, da je vodenje najbolj učinkovito takrat, ko je dosežena največja stopnja motivacije, ta pa je dosežena, če prostovoljci svoje delo opravljajo z veseljem.

Vsaka organizacija, ki se sooča z vodenjem ima na koncu zelo podoben cilj in sicer, da znajo vodje motivirati svoje podrejene do te mere, da je dosežen namen organizacije. Organizacije se razlikujejo, nekatere so manjše, nekatere so večje, nekatere storitveno usmerjene, spet druge produktno. Vse to vpliva na različne prijeme vodenja (Marshburn & Thumma, 2016).

Uspeh vsake organizacije je v veliki meri odvisen od organiziranja in vodenja pri katerem se mora izkazati za to funkcijo določen manager (Kačič, 2015). Poleg strokovnega znanja, je zelo pomembno, da ima manager tudi posluh za ljudi, vztrajnost, ustvarjalnost, razsodnost in se marsikatero drugo sposobnost. Organizacija je živ organizem, zato so vodstvene sposobnosti ena ključnih lastnosti (Tavčar, 2005, str. 39).

Duane (2016) v svoji raziskavi ugotovi, da imajo voditelji profitnih in neprofitnih organizacij podobne veščine spretnosti in kompetence za uspeh, hkrati pa visoko vrednotijo poštenost, celovitost, sodelovanje in razvoj vodstva. Voditelji se morajo dolgoročno zavzemati za učenje in razvoj samega sebe in drugih. Edina prava prednost pred drugimi je trajna konkurenčna prednost. Razumevanje spretnosti in kompetenc omogočajo, da posamezniki odkrijejo največji potencial kot voditelji.

Kearns, Livingston, Scherer in McShane (2015) v članku opisujejo rezultate dobrega vodja, do katerih so prišli po opravljenih intervjujih z izvršnimi direktorji neprofitnih organizacij. Vodje oziroma direktorji so izpostavili tri ključne sposobnosti, katere mora imeti vsak vodja. Kot prvo sposobnost, ki jo mora imeti vsak vodja so direktorji izpostavili, veščine komuniciranja z različnimi ljudmi. Ljudje so različni, zato se morajo vodje znati prilagoditi vsakemu tipu posameznika in najti skupni jezik. Druga sposobnost, ki so jo izpostavili izvršni direktorji je zaupanje. Zaupanje je zelo pomembno predvsem za dolgoročno sodelovanje. Tretja sposobnost je ustvarjanje soglasij in zmožnost posredovanja.

Heyman (2009) opisuje šest lekcij v zvezi z vodenjem v neprofitni organizaciji:

- Stil vodenja se mora ujemati z okoliščinami: veliko se piše, kakšen stil vodenja morajo uporabljati vodje. Največji učinek pri vodenju, katerega se prilagodi okoliščinam, kontekstu in sami situaciji, torej ni primeren samo en način vodenja, ampak ga je potrebno prilagoditi glede na okoliščine.
- Vrednote usmerjajo vodenje vodij: vodja brez moralnih vrednot je kot »kapitan brez krmila«. Vrednote se odražajo v etiki, morali in jedru prepričanja. Vrednote nam povejo,

ali nekaj počnemo prav ali narobe. Vrednote so tudi zelo pomembne pri inspiraciji zaposlenih, da dajejo vse od sebe in zaupajo v delovanje organizacije.

- Dober vodja je dober poslušalec: Heyman (2009) uporabi na primeru, ki mu ga je govorila mama ko je bil še majhen. Rekla mu je, da se vsak človek rodi z dvema ušesoma, da lahko še enkrat več sliši, kot pa govori. V neprofitnem sektorju je veliko donatorjev in prostovoljcev z znanjem, spretnostmi in idejami, katere morajo biti slišane in potrjene s strani vodij, v pričakovanju doseganja boljših rezultatov.
- S strastjo nad večjo motiviranostjo: ko nekaj počnemo s strastjo, se to odraža v našem delu, saj smo veliko bolj zagnani in smo pripravljeni v to vložiti več sebe in našega časa. Vodja je vzor zaposlenim. Zaposleni, ki vidijo vodjo, ki dela z veliko strastjo in pozitivno energijo, to energijo prenese na svoje zaposlene. Vodja, ki s težavo opravlja svoje delo in ne dela s strastjo, širi svojo negativno energijo med zaposlene, zato je večja verjetnost, da tudi zaposleni ne bojo opravljali svojega dela s tako vnemo, kot bi ga sicer.
- Delegiranje in upravljanje: vsak v organizaciji ima svojo nalogo. Zavedati se je treba, da vodja delegira, torej imajo določeno stopnjo avtoritete, katero morajo zaposleni spoštovati in poskuša čim bolje predati odgovornosti in navodila na zaposlene. Managerji pa so tisti v organizaciji, katere naloge so vezane na upravljanje in sam potek dela.

Dimitros, Sakas in Vlachos (2013) v članku raziskujejo, da v zadnjem času vodstvo organizacije prejme več pozornosti kot sama strategija podjetja. Vodstvo je opredeljeno kot medsebojni proces, ki vpliva na posameznike in skupine, da bi dosegli organizacijske cilje. Tako pridemo do strateškega vodstva, ki v idealnem primeru zagotavlja širok občutek dolgoročnega razvoja, dolgoročno smer in zanimiv projekt. Strateško vodstvo je težje izvajati v neprofitnih organizacijah, kjer prevladuje prostovoljstvo in ne dobiček. V takšnih neprofitnih organizacijah bomo poskušali uporabiti model dinamičnega simuliranja, da bi videli ključno vlogo, ki jo ima strateško vodstvo.

Covey (2000, str. 26-31) je po lastnih izkustvih prišel do osmih večjih spoznanj, ki veljajo za dobre in uspešne vodje. Ta spoznanja so:

- Neprestano se učijo: velikokrat slišimo, da se učimo vse življenje. Največ vrednosti in modrosti, da posameznik nekomu iz lastnih izkušenj, katere so pristne, ne pa prebrane nekje na internetu. Uspešen vodja rad uči, da je radoveden, da ves čas sprašuje. Večjo širino znanja, ki jo ima uspešen vodja, več lahko ponudi drugim.
- Usmerjeni so v služenje: uspešni vodja mora na svoje vodenje gledati kot na poslanstvo, ne pa kot na poklicno pot.
- Izžarevajo pozitivno energijo: vsi smo že slišali za zakon privlačnosti, kjer dobro privlači dobro, ter slabo privlači slabo. Vodja, ki izžareva negativno energijo in slabo voljo, težko pričakuje, da bodo njegovi sledilci dobro motivirani in pozitivno naravnani. Dober vodja mora biti pozitivno naravnani. Ko pride do negativne situacije, mora najti v vsaki slabi situaciji pozitivno stvar.

- Verujejo v ljudi: posamezniki, kateri niso zadovoljni v svoji koži, načeloma tudi drugim ne privoščijo lepih stvari. Med odkrivanjem slabosti drugih se počutijo boljše. Velja tudi obratno. Predstavljajmo si vodjo, ki se »hrani« ob nesreči drugih. Seveda si nobeden ne želi tega. Želimo si vodjo, ki veruje v nas, ki ne uvršča posameznikov po stereotipih in jim natika nalepke. Vodja mora verovati. Verovati pomeni videti dobro v vsakemu posamezniku.
- Živijo v ravnovesju: živeti v ravnovesju je zelo pomembno. Kajti kaj ti bo veliko denarja, če je tvoje zdravje zelo slabo? Dober vodja mora najti ravnovesje na vseh področjih tako družabnem, ljubezenskem, denarnem, zdravstvenem, socialnem. Čutijo lastno vrednost in ne maltretirajo drugih. Pomembno je, da niso skrajneži in da živijo v sedanosti, ne živijo za jutri, ter se tudi ne obremenjujejo o včerajšnjem dnevu. Vodje, ki živijo v ravnovesju, se iskreno veselijo uspehov drugih, saj se dobro zavedajo, da zaradi uspehov drugih sami niso nič prikrajšani in skupno drvijo proti novim zmagam.
- Življenje vidijo kot pustolovščino: dobri vodje dobro vedo, kako živeti v obilju, saj znajo s polno žlico zajemati življenje. Živijo kot avanturisti. Vsakemu posamezniku dajo možnost, da ga dobro spoznajo in se ne ozirajo na stereotipe, ki krožijo o njih. Ne ozirajo se na pretekle napake in uspehe posameznika, ampak gledajo na sedanost, kaj lahko posameznik ponudi danes. Ne živijo v coni udobja, ampak spremembe jemljejo kot izziv in pustolovščino.
- Sinergija
- Prenavljajo se: poznamo štiri razsežnosti človeške osebnosti skozi katere se prenavljajo: umski, telesni, duhovni in čustveni. Um prenavljajo z vizualiziranjem, branjem, pisanjem in reševanjem težav. Telo prenavljajo z rednimi vajami. Duhovno raven prenavljajo z molitvijo, meditacijo in postom. Čustveno pa s potrpežljivostjo, empatijo, brezpogojno ljubeznijo in sprejemanjem odgovornosti za svoje življenje. S konstantnim prenavljanjem samega sebe se vzpostavi v osebi močen značaj z veliko disciplino.

Uspešno vodenje je pomembno tako pri profitnih kot neprofitnih organizacijah. Postavlja se vprašanje, ali je lahko vsak, ki pokaže interes in voljo do učenja vodja? Skozi prebiranje različne literature sem prišla do ugotovitve, da ne more biti vsak vodja, kljub prizadevanju in veliki želji. Mnenja sem, da je najboljši vodja posameznik, ki je »rojen vodja«, torej oseba, ki jo ostali dojemajo kot vodjo, z ostalimi ključnimi vodstvenimi sposobnostmi, katere se »rojen vodja« priuči. Bolje rečeno osebnostne lastnosti združene z izobraževanjem.

2.6 Razumeti in privabiti svoje stranke - člane

V določenih pogledih lahko primerjamo podjetniške in prostovoljne veččine. Z določenega vidika lahko primerjamo pridobivanje novih prostovoljnih gasilcev, kot to počnejo podjetniki. Oboji potrebujejo določene veččine. Potrebna je energija, zagnanost, strast, kreativnost in izvedba. Dess, Economy in Emerson (2001, str. 247-248) predstavljajo osem korakov do lažjega doseganja zelenih ciljev:

- Identifikacija svojih članov: kdo so naši ciljni člani.
- Raziskovanje: ne predpostavljajte, da veste, kaj je vrednost kupca. Opazujte in raziskujte.
- Spoznajte prioritete kupcev (članov).
- Tržite svojo konkurenčno prednost: ugotovite, kako lahko učinkoviteje uporabite svoje stranke kot ostali.
- Uporabite ceno, ki vam pomaga doseči svoje cilje.
- Ustvarite močno ime znamke: opredelite, sporočite in upravljate svoje ime in ugled.
- Določite svojo misijo: določitev kako in kdaj oglaševati svojo misijo za doseganje svojih ciljev.

Mnenja sem, da je zgoraj osem naštetih korakov v pomoč pri doseganju ciljev tako pri doseganju podjetniških kot tudi prostovoljnih veččin. Če smo neprofitna organizacija, ne pomeni, da si ne moremo pomagati tudi s podjetniškimi prijemi. Res je, da primarni cilj neprofitnih organizacija ni dobiček, vendar se v določeni meri morajo neprofitne organizacije financirati same in tu si lahko pomagajo s določenimi podjetniškimi prijemi. Podjetja morajo ugotoviti, kdo so njihovi ciljni kupci (identifikacija članov), prav tako morajo neprofitne organizacije vedeti, kdo so njihovi ciljni člani za pridobitev v društvo. Prav gotovo ne bodo svoje »promocije« usmerjali na upokojece, temveč na nove, predvsem mlade. Podjetja morajo raziskati trg in vrednost kupca, prav tako morajo neprofitne organizacije raziskati vrednost članov, kaj pričakujejo le-ti od vključitve v društvo. Prioritete kupcev (članov) se kažejo, čemu dajejo prednost. Pri podjetjih lahko na primer govorimo o tem, komu dajo kupci prednost: ceni ali kakovosti, medtem ko lahko pri neprofitnih organizacijah govorimo/ugotavljamo o tem, ali dajo člani prednost osebni rasti, pomoči drugim, družbeni odgovornosti in podobno. Konkurenčno prednost pri podjetju lahko uporabimo tudi pri društvih. S tem ko se bolje promoviramo in navdušujemo člane, več letih pridobimo. Danes poznamo veliko različnih društev, ki se borijo za pridobitev novih članov, kajti društva s premalo člani slej ko prej prenehajo delovati. Cena je pomemben dejavnik, še posebej v časih, ko plače ne dosegajo pričakovanj zaposlenih. Podjetje mora postaviti konkurenčne cene, če želi da se njegovi produkti prodajajo, če jih prodaja po večjih cenah od konkurence, bodo kupci raje kupovali pri konkurenci. Isto je pri društvih. Če so letne članarine visoke, ali pa je potrebno konstantno kupovati določeno opremo iz lasnega žepa, starši raje vpišejo svoje otroke v društva, kjer nimajo finančnega stroška, ali pa je ta minimalen. Ime znamke »brand« je močan adut za podjetja. »Brand« Adidas, Nike, Iphone, ... poznamo vsi. Podjetja so si ustvarila dobro ime, s čimer so si zagotovila več zvestih strank. Društva si morajo ravno tako ustvariti dobro ime, če hočejo zadržati in pridobiti nove člane. Društva, ki so na »slabem glasu«, posledično izgubljajo člane. Oglaševanje, promoviranje je eden izmed glavnih dejavnikov, s katerim se vse začne. Več ko se oglašuje, več novih strank/članov je pričakovati v svoje vrste.

V opisanih osmih korakih vidimo, da neprofitne in profitne organizacije v marsičem lahko primerjamo, čeprav se njun primarni cilj razlikuje.

3 MOTIVIRANJE MLADIH PROSTOVOLJNIH GASILCEV: ANALIZA NA PRIMERU DRUŠTEV V OBČINI CERKNICA

3.1 Predstavitev delovanja in organiziranja gasilcev v občina Cerknica

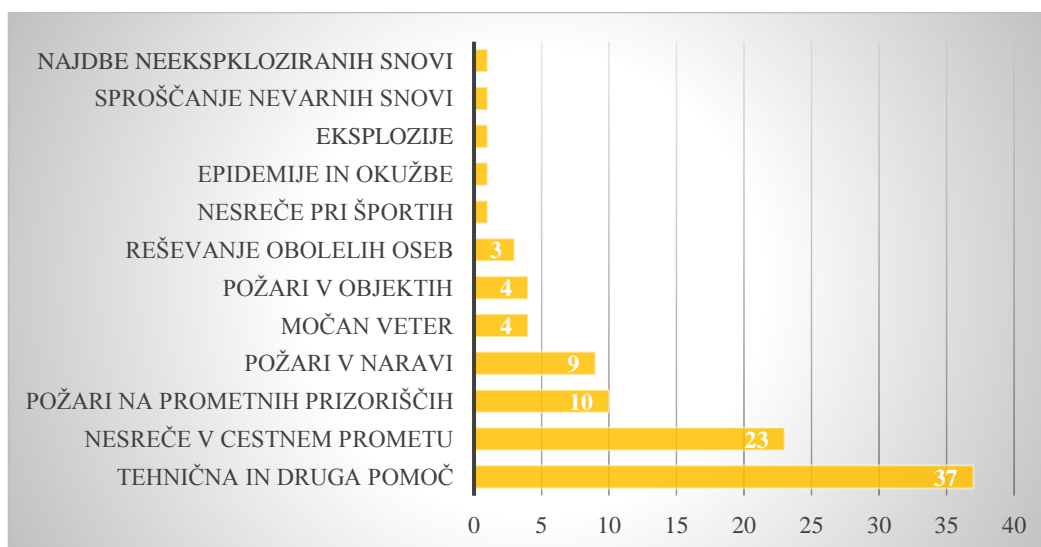
Občina Cerknica obsega 241 m² in ima v 65 naseljih 11.451 prebivalcev. Občina Cerknica je bila ustanovljena leta 1994 (Občina Cerknica, 2017a). V Sloveniji imamo dve vrsti gasilcev, prostovoljne in poklicne. Naloga obojih je predvsem reševanje ljudi, premoženja in požarna zaščita.

PGD Cerknica ima 120-letno tradicijo in spada v društvo 3. kategorije. PGD Cerknica je bilo ustanovljeno leta 1887 in je samostojno, prostovoljno, nestransko in nepolitično društvo. Društvo skupno s pooblastili za operativne in preventivne naloge pokriva kar 125 naselij in okrog 16.000 prebivalcev (Prostovoljno gasilsko društvo Cerknica, 2018).

V naši občini nimamo poklicnih gasilcev. Prostovoljni gasilci so organizirani tudi pri nas kot PGD. GD se združujejo v GZ (na nivoju ene ali več občin). Prostovoljni gasilci so organizirani PGD in prostovoljna industrijska gasilna društva (v nadaljevanju PIGD), ki so namenjena predvsem gašenju raznih industrijskih objektov, gašenje v samih tovarnah in v drugih večjih industrijskih objektih, kjer obstaja velika nevarnost nesreč, kot so razne kemične industrije (primer v mesecu maju 2017 požar v kemični tovarni Kemis na Vrhniki), naftna industrija ipd. Tudi v naši občini smo imeli še ne dolgo nazaj PIGD Brest Cerknica, ki je bilo ustanovljeno ravno v ta namen, vendar s stečajem podjetja Brest Cerknica tega društva v taki obliki ni več. Gasilci, ki so bili vključeni v PIGD, še vedno delujejo naprej v domačih PGD-jih. V nalogi sem se predvsem na prostovoljna gasilska društva v naši občini.

Po podatkih GZ Cerknica v naši občini v letu 2016 ni bilo večjih naravnih nesreč kot 2 leti nazaj, ko so se gasilci soočili z večjimi naravnimi katastrofami kot sta bila žledolom in poplave. Cerkniščica je leta 2014 narasla za več metrov in prizadela več hiš s poplavami, takrat so na pomoč priskočili tudi prostovoljni gasilci iz tujine (Trček, 2017). V letu 2016 smo imeli pa kar 115 intervencij, v katerih je sodelovalo kar 156 gasilskih enot z 919 gasilci (Milavec, 2016). V letu 2015 je bilo 81 intervencij, kar pomeni, da so se intervencije v letu v 2016 v primerjavi z letom 2015 povečale za 30 %. Največji delež v skupnih intervencijah predstavljajo nesreče v cestnem prometu 20 %, kar prikazuje tudi slika 4. Lahko se spomnimo nesreče decembra 2014 na primorski avtocesti med Postojno in Uncem, ki je bila po številu udeležencev največja v zadnjih letih. V nesreči je bilo udeleženo 51 avtomobilov in 120 ljudi. Tudi v tej nesreči smo videli kako pomembno je delovanje PGD. Naši gasilci so se hitro odzvali in priskočili na pomoč, reševali so življenja. PGD v naši občini že vrsto let prejemajo občinska priznanja na področju zaščite in reševanja ob Občinskemu prazniku.

Slika 4: Intervencije v kateri so sodelovali PGD iz naše občine



Prirejeno po Milavec (2017).

3.1.1 Število prebivalcev v občini Cerknica

Število prebivalcev se v zadnjih petih letih v občini Cerknica ni veliko spremenilo. Iz tabele 3 je od leta 2013 do leta 2017 razviden trend naraščanja prebivalcev. Iz tabele je tudi razvidno, da je v vseh petih letih vedno prevladovalo več prebivalcev moškega spola. Razlike v številu moških in žensk niso velike, največje odstopanje lahko vidimo leta 2016 v drugem polletju, ko je 119 več moških kot žensk, najmanjše odstopanje med številom moških in žensk pa je bilo ravno tako leta 2016 v prvem polletju in sicer je bilo 54 več moških.

Tabela 3: Število prebivalcev v občini Cerknica od leta 2013 do leta 2017

	Polletje	Skupaj	Moški	Ženske
2013	H1	11268	5675	5593
	H2	11316	5694	5622
2014	H1	11293	5686	5607
	H2	11348	5707	5641
2015	H1	11387	5733	5654
	H2	11419	5750	5669
2016	H1	11402	5728	5674
	H2	11469	5794	5675
2017	H1	11494	5817	5677
	H2	11519	5813	5706

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2017).

3.1.2 Gasilska zveza v občini Cerknica

GZ občine Cerknica je bila ustanovljena leta 1955. Povezovala je vsa PGD v sedanji občini Cerknica, Bloke in Loška dolina, skupaj 22 društev. Po nastanku novih občin so se 4 društva v občini Loška dolina, ki je bila ustanovljena leta 1995, organizirala v svojo GZ (Občina Cerknica, 2017b). Cerknica ima 15 gasilskih društev, ki so razdeljene v 4 sektorje zaradi boljše organizacije delovanja. Prvi sektor vključuje vasi Žerovnica, Grahovo, Gornje Jezero in Martinjak. V drugi sektor spadajo vasi Unec, Rakek, Ivanje Selo. Tretji sektor vključuje Begunje, Otave, Sveti Vid. V četrti sektor pa spadajo Cerknica, Dolenje jezero, Dolenja vas. V občini Cerknica imamo eno gasilsko zvezo »Gasilska zveze občine Cerknica«, ki poleg društev naše občine vključuje tudi dve GD iz sosednje občine Bloke, to Bloke in Nova vas, kar pomeni, da je v GZ Cerknica vključeno trenutno skupaj 17 GD. Vodstvo GZ ima 5-letni mandat. Imamo predsednika in poveljnika GZ. Poveljstvo sestavljata še dva občinska poveljnika: enega iz Cerknice, ki je tudi zaposlen na občinski upravi v Cerknici, in enega iz občine Bloke. Vsi imajo čim višjega gasilskega častnika.

Ko je občina Bloke postala svoja občina, ni imela interesa ustanoviti svoje GZ in je še vedno ostala vključena pod GZ Cerknica. Občina Bloke se sama prijavlja na razne razpise za sofinanciranje svojih gasilskih domov in tudi v svojem proračunu predvidi sredstva, ki jih nameni svojima društvoma na Blokah. Prihodke, ki jih prejme občina Bloke za požarno takso s strani Ministrstva za obrambo, pa naprej prerazporedi na GZ občine Cerknica. GZ občine Cerknica ta sredstva uporabi predvsem za skupna izobraževanja in razne zdravstvene preglede.

3.1.3 Intervju s Predsednikom GD Žerovnica Borisom Žnidaršičem

Odločila sem se, da naredim intervju z sovaščanom Borisom Žnidaršičem, kateri je predsednik PGD Žerovnica.

Boris Žnidaršič pravi, da ga gasilstvo veseli že od malih nog. S sedmimi leti, ko so bili še pionirčki, se spominja, da ga je začelo veseliti gasilstvo. Takratni gasilci so se tistega časa dobivali v gasilnem domu v Žerovnici, kjer so tudi skupaj praznovali novo leto in imeli tam različna srečanja. Boris pravi, da se je za gasilstvo navdušil sam. Verjetno je na to vplival tudi njegov oče, ki je bil prav tako gasilec in predsednik gasilskega doma Žerovnica. Boris opaža razliko med njegovim očetom in med seboj v tem, da je njegovega očeta z leti minila tista velika želja biti gasilec. Medtem ko zase pravi, da delo prostovoljnega gasilca še vedno opravlja s takšnim veseljem kot na samem začetku. Pri komaj 19 letih je bil izbran za poveljnika, sedaj pri petinštiridesetih letih teče že 10 leto odkar je predsednik GD Žerovnica.

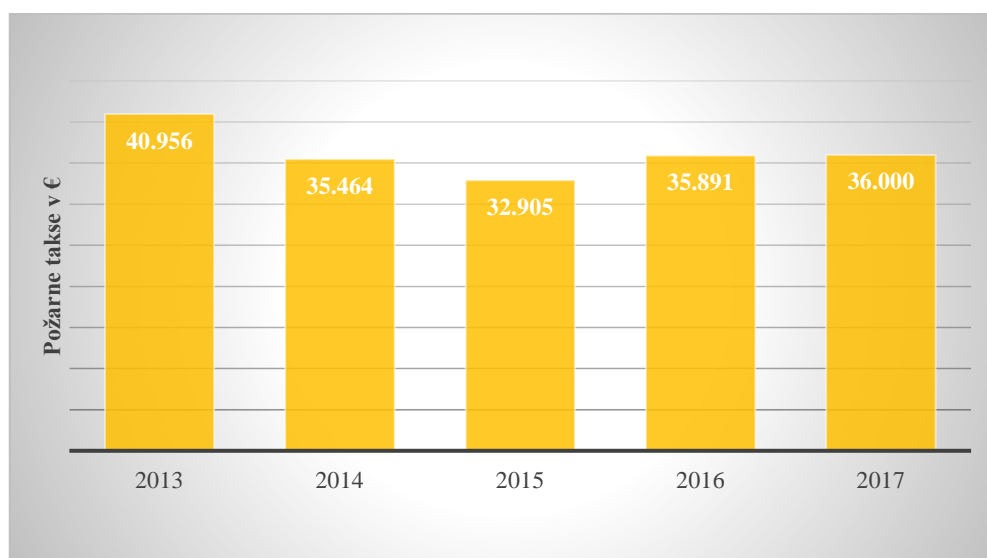
Kot problem, ki ga je izpostavil, je bilo to, da v skupini večkrat pride do nesoglasij. Posamezniki imajo različne želje in interese. Glavni vzrok za nesoglasja je predvsem medgeneracijska razlika. Sam zase trdi, da ni konfliktna oseba, zato ga toliko bolj žalosti, ko vidi zaradi kakšnih malenkosti lahko pride do trenj v skupini in tako poruši celotno vzdušje.

3.1.4 Financiranje Gasilske zveze Cerknica

Financiranje je eden ključnih dejavnikov za obstoj GZ in posledično tudi društev, ki po določenih ključih in potrebah prejmejo denar za svoje delovanje. Tako kot v večini evropskih držav je tudi pri nas za osnovno financiranje gasilskih zvez zadolžena lokalna skupnost oz. posamezne občine, ki del sredstev prejema mesečno iz Ministrstva za obrambo iz naslova požarnega sklada (požarne takse). Najmanj 70 % sredstev iz naslova požarnih taks je namenjeno za izvajanje nalog varstva pred požarom v lokalnih skupnostih (namenjene so za sofinanciranje gasilskih vozil, gasilske zaščitne in reševalne opreme v gasilskih enotah. Merila, na podlagi katerih Ministrstvo za obrambo dodeli sredstva za posamično lokalno skupnost oz. občino so: število gasilcev, prebivalcev, velikost občine, ogroženost zaradi neravnih nesreč in drugih intervencij, ki so se zgodile v zadnjih letih. Ostalih 30 % zbranih sredstev se nameni za izvajanje nalog (programov) širšega družbenega pomena, kot so razna izobraževanja, seminarji ipd. Razdelilnik sredstev Ministrstvo za obrambo, Uprava Republike Slovenije za zaščito in reševanje pošlje v vednost poleg lokalnim skupnostim tudi Ministrstvu za finance in Inšpektoratu RS za varstvo pred neravnimi in drugimi nesrečami. Delež požarnih taks predstavlja cca 20-25 % v skupnih prihodkih GZ Cerknica (Občina Cerknica, 2017c).

Slika 5 prikazuje prihodke od požarne takse po letih, ki jih občina Cerknica prejme od Ministrstva za obrambo in jih kasneje nakaže na račun GZ Cerknica.

Slika 5: Prihodki od požarne takse po letih 2013 - 2017



Prirjeno po Milavec (2017).

Da je proračun občine uravnovešen, morajo že v pripravi letnega proračuna predvideti načrtovane prihodke in odhodke za leto, za katerega se proračun pripravlja. Večino prihodkov in odhodkov je predvidenih v naprej. Če bomo nekaj investirali, je potrebno vedeti iz katerega naslova bo občina prejela finančna sredstva, po drugi strani pa za kaj bodo ta

sredstva porabljena. Pri načrtovanju proračuna sodeluje širši krog tistih, ki se financirajo iz občinskega proračuna, v našem primeru tudi z GZ. Občinski proračun potrdijo občinski svetniki na svoji seji. Tekom določenega leta pride lahko tudi do večkrat nepredvidenih prihodkov in odhodkov. Potrebno je pripraviti rebalans proračuna, ki ga mora zopet sprejeti z večino glasov »za« občinski svet. Zaposleni na občinski upravi, določeni za spremljanje razpisanih projektov, spremljajo razpise na spletnih straneh in se prijavljajo na razpise za pridobitev nepovratnih finančnih sredstev v posvetovanju z odgovornimi na občinski upravi. Na javni razpis za pridobitev finančnih nepovratnih sredstev se lahko prijavi občina tudi med letom. Odvisno od razpisa kdo razpisuje, kaj je vsebina, kakšni so pogoji in zahteva razpisa za pridobitev finančnih sredstev. Večkrat je v razpisu naveden tudi odstotek sredstev, ki jih mora občina preskrbeti sama, da se lahko prijavi na razpis. Tudi ta sredstva morajo biti predvidena v proračunu. Finančna sredstva, katere lahko dobi posamezna občina, so odvisna torej od objav na spletnih straneh ministrstva in od uspešnih prijav na te razpise. Evropski strukturni in investicijski skladi (2017) ki vključujejo:

- Evropski socialni sklad.
- Evropski sklad za regionalni razvoj.
- Kohezijski sklad.
- Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja.
- Evropski sklad za pomorstvo in ribištvo.

Prihodke iz naslova pridobljenih sredstev ima občina prikazana v Bilanci prihodkov in odhodkov pod transfernimi prihodki – prejeta sredstva iz državnega proračuna in sredstev proračuna Evropske unije. Prek teh razpisov poskuša občina pridobiti dodatna sredstva za razvoj občine (primer: v letu 2010 je pridobila za izgradnjo gasilskega doma 221. 832 evrov nepovratnih sredstev). Ta sredstva niso del proračuna GZ Cerknica. S temi sredstvi upravljala občinska uprava sama v sodelovanju z drugimi inštitucijami in tudi v sodelovanju z GZ. Poskrbeti morajo, da upoštevajo pravila in določila, ki so bila zapisana v samem razpisu, in poročati v našem primeru Ministrstvu za kmetijstvo – Agenciji Republiki Slovenije (v nadaljevanju RS) za kmetijske trge in razvoj podeželja, kjer je bil tudi razpis objavljen.

Po drugi strani bilance odhodkov pa ima vključene načrtovane odhodke za protipožarno varnost in civilno zaščito in tudi ostale investicijske odhodke.

Odhodki za požarno varnost vključujejo:

- Usposabljanje in delovanje sistema za posredovanje ob izrednih dogodkih.
- Plačilo storitev za usposabljanje gasilcev.
- Dotacije po pogodbah: oprema.
- Protipožarna varnost: nabava opreme za gašenje in varstvo pred požarom za gasilske enote v lokalni skupnosti.
- Dotacija za programe GZ (strokovna literatura, zavarovanje gasilskih vozil in domov).

- Dotacije za stroške vzdrževanja oz. sofinanciranje funkcionalnih stroškov (stroški elektrike, komunalne storitve, ogrevanje, gorivo, ...), za gasilne domove.
- Vzdrževanje gasilskih domov.
- Nabava opreme: po programu sofinanciranja gasilskih vozil po planu GZ.
- Izobraževanje gasilcev in tekmovanj po planu GZ

Tabela 4: Prikaz prihodkov in odhodkov za leto 2016 GZ Cerknica

FINANČNO POROČILO ZA LETO 2016	
1. PRIHODKI	V eur
DOTACIJA ZA IZOBRAŽEVANJE IN TEKOVANJE	19.500,00
DOTACIJA ZA DELOVANJE ZVEZE	27.000,00
DOTACIJA ZA VZDRŽEVANJE VOZIL IN GASILSKIH DOMOV	36.000,00
DOTACIJA ZA SOFINCIRANJE NABAVE GASILSKIH VOZIL	59.000,00
DOTACIJA ZA SOFINANCIRANJE ZAŠČITNE GASILSKE OPREME	20.000,00
DONACIJA DOHODNINE	329,86
ODŠKODNINE ZA VOZILA	1.734,82
DOTACIJA OBČINE BLOKE	5.513,98
DOTACIJA ZA DELOVANJE REGIJE	476,82
DOTACIJA GZS-STR. INTERVENCIJE, ZDRAVSTVENI PREGLEDI	1.076,89
OBRESTI TRR	3,48
PRIHODKI SKUPAJ	170.635,85
2. ODHODKI	V eur
IZOBRAŽEVANJE GASILCEV IN TEKOVANJ	10.674,75
VZDRŽEVANJE GASILSKE OPREME IN DOMOV	36.200,00
NABAVA GASILSKE ZAŠČITNE OPREME	43.600,00
SOFINANCIRANJE NABAVE GASILSKIH VOZIL	55.000,00
DELOVANJE ZVEZE:	
- pokali, značke, plakete, str. goriva, paradna obleka	4.736,73
- časopis Gasilec	3.519,10
- stroški zavarovanja	10.788,73
- obračun amortizacije	408,80
- tehnični pregledi, servis PV -1	4.198,99
- ostali stroški zveze	7.881,62
ODHODKI SKUPAJ	177.008,72

Prيرهjeno po Milavec (2017).

Tabela 5: Prikaz prihodkov in odhodkov za leto 2015 GZ Cerknica

FINANČNO POROČILO ZA LETO 2015	
1. PRIHODKI	V eur
DOTACIJA ZA IZOBRAŽEVANJE IN TEKOVANJE	19.500,00
DOTACIJA ZA DELOVANJE ZVEZE	27.000,00
DOTACIJA ZA VZDRŽEVANJE VOZIL IN GASILSKIH DOMOV	15.000,00
DOTACIJA ZA SOFINCIRANJE NABAVE GASILSKIH VOZIL	80.000,00
DOTACIJA ZA SOFINANCIRANJE GASILSKE OPREME	20.000,00
SOFINANCIRANJE DELOVNE OBLEKE	250,90
DONACIJA DOHODNINE	359,46
DOTACIJA ZA IZVEDBO TEKMOV. KVIZ IN ORIENTACIJA	477,96
ODŠKODNINE ZA VOZILO	2.672,73
DOTACIJA OBČINE BLOKE	8.245,35
DOTACIJA ZA DELOVANJE REGIJE	1.000,52
POKRIVANJE STROŠKOV TEKMOVANJ	2.981,00
DONACIJA ZA PRAPOR IN ŽEBLJIČEK	4.611,84
OBRESTI TRR	6,83
DONACIJA ZA POKRIVANJE STROŠKOV AMORTIZACIJE	3.666,67
REZER. DOTACIJE ZA VOZILA, ZAŠČ. OPR., IZOBRAŽEVANJE	34.900,00
PRIHODKI SKUPAJ	220.673,26
2. ODHODKI	V eur
IZOBRAŽEVANJE GASILCEV IN TEKOVANJ	15.528,96
VZDRŽEVANJE GASILSKE OPREME IN DOMOV	15.000,00
NABAVA GASILSKE ZAŠČITNE OPREME	21.388,00
SOFINANCIRANJE NABAVE GASILSKIH VOZIL	120.000,00
DELOVANJE ZVEZE:	
- pokali, značke, plakete	4.579,02
- časopis Gasilec	3.213,00
- stroški zavarovanja	9.850,90
- obračun amortizacije	7.747,05
- obletnica zveze	5.360,42
- popravila vozil, servis PV1, servis tlačnih posod	4.724,42
- ostali stroški zveze	12.203,89
ODHODKI SKUPAJ	219.595,66

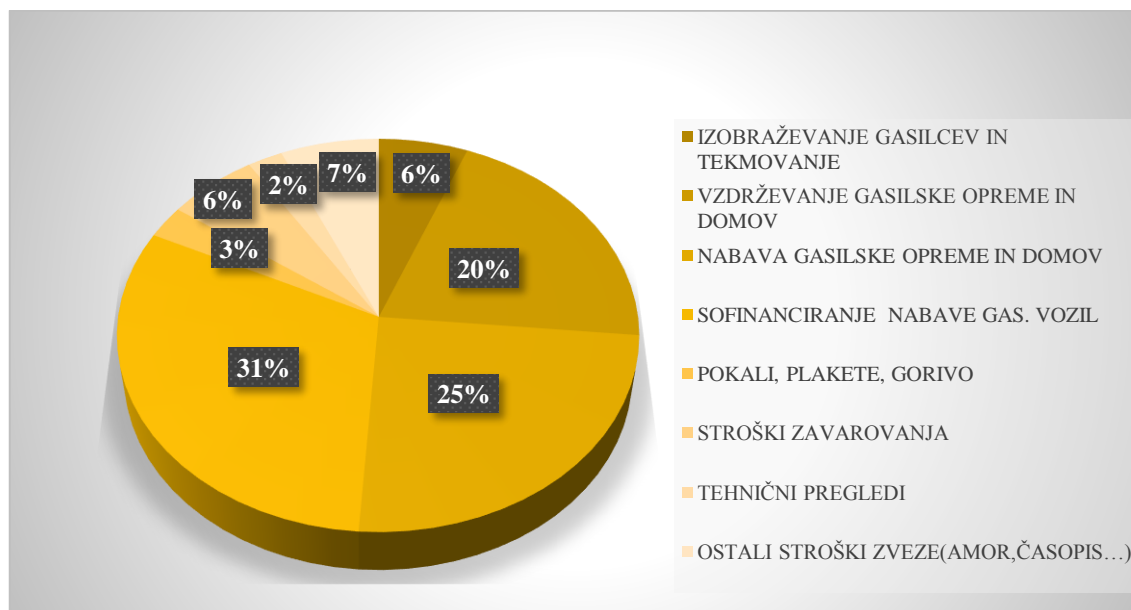
Prirejeno po Milavec (2016).

Tabela 4 in tabela 5 prikazujeta dejanske prihodke in odhodke GZ v letu 2016 in v letu 2015. Če primerjamo prihodke in odhodke v letu 2016, vidimo, da so bili odhodki večji od prihodkov za 3,74 %, v letu 2015 pa so bili prihodki večji od odhodkov za 0,5 %. Razlike med prihodki in odhodki se pokrivajo iz preteklih let. Poraba finančnih sredstev GZ se iz leta v leto vsebinsko ne spreminja (poraba sredstev za izobraževane, vzdrževanje opreme, sofinanciranje nabave gasilskih vozil, delovanje zveze, ...), spreminja se samo vrednostno.

V skladu z dogovorom med Ministrstvom za obrambo RS in občinami se sredstva iz »požarnega sklada« uporabljajo za investicijske odhodke, za nabavo opreme za gašenje in varstvo pred požarom za gasilske enote v lokalni skupnosti. Ostali odhodki za področje zaščite in reševanja so del predvidenih odhodkov proračuna občine.

Slika 6 prikazuje odstotek povprečne namenske porabe sredstev od leta 2013 do 2017 glede na namen. Iz spodnjega grafa je razvidno, da se največ sredstev porabi za sofinanciranje nabave gasilskih vozil, izgradnjo objektov in vzdrževanje le-tega, najmanjši del sredstev pa predstavljajo razna izobraževanja, plakete ipd.

Slika 6: Prikaz namenske povprečne porabe sredstev GZ Cerknica po letih

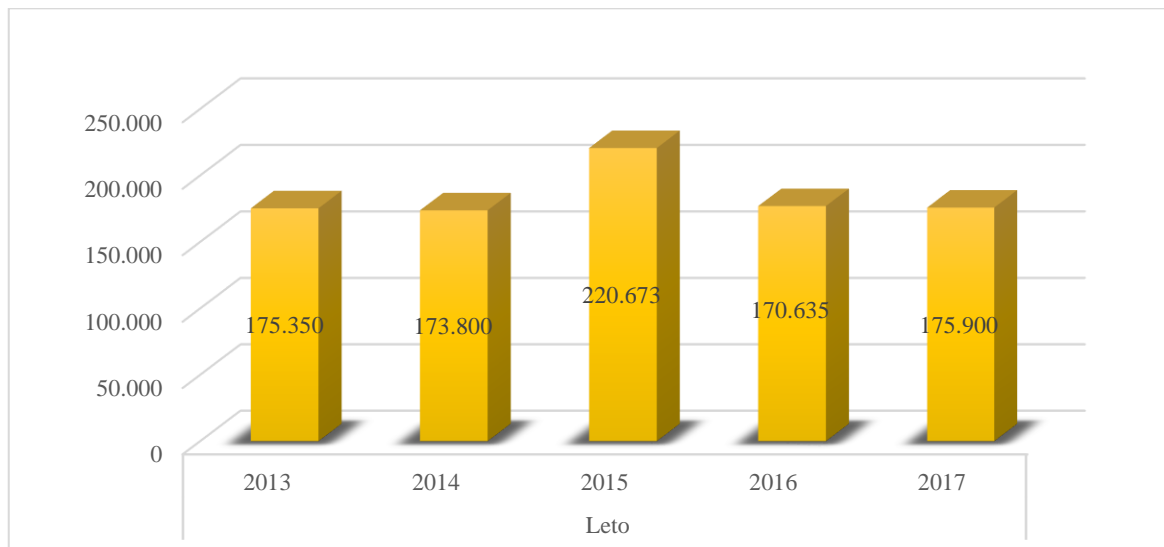


Vir: Občina Cerknica (2017).

Občina Cerknica nameni GZ Cerknica cca. 1,5% – 2,00 % sredstev glede na sprejeti proračun. Namenjena sredstva nihajo glede na načrtovane potrebe GZ in glede na višino občinskega proračuna.

GZ Cerknica ima cca. 170.000 do 220.000 evrov planiranih prihodkov na letni ravni. Tudi oni vsako leto pripravijo letni načrt porabe prihodkov in odhodkov ter delitveno lestvico, koliko sredstev porabijo za sebe za delovanje zveze in koliko sredstev porazdelijo med GD, ki so vključena v GZ Cerknica (Občina Cerknica, 2017c).

Slika 7: Prikaz prihodkov GZ Cerknica od leta 2013 - 2017



Prirejeno po Milavec (2017).

Iz slike 7 je razvidno, da so bili v zadnjih petih letih najvišji prihodki GZ Cerknica v letu 2015, to pa iz naslova sofinanciranja nabave gasilskih vozil, le-ti pa predstavljajo kar 55 % celotnih prihodkov tistega leta. Za leto 2017 imamo samo oceno prihodkov, ker GZ Cerknica ni še predložila končnega poročila GZ Cerknice za preteklo leto.

3.1.5 Aktivnosti v PGD za pridobitev financ

Lokalne skupnosti oz. občine zelo različno, vsaka po svojih zmožnostih, iščejo najbolj optimalne rešitve za financiranje in delovanje GZ in PGD. Velik zalogaj pa predstavlja tudi problem večjih investicij, kot so izgradnja gasilskih domov oz. njihova obnova, nakup novih vozil ipd.

GD so povezana med seboj tudi prek GZ in sodelujejo pri raznih prireditvah, tekmovanjih in tudi pri zbiranju finančnih sredstev.

Kako še dodatno pridobiti finančna sredstva za delovanje GD?

- Z informiranjem na lokalni ravni ali tudi širše (objava na spletnih straneh), objave v lokalnih časopisih (pri nas Slivniški pogledi), lahko tudi informiranje osebno na domovih. Zakon o dohodnini (Ur. l. RS, št. 13/11-UPB7, v nadaljevanju ZDoh-2) v 142. členu omogoča, da lahko davčni zavezanec, v našem primeru občan, zahteva, da se do 0,5 % dohodnine, odmerjene po tem zakonu, od dohodkov, ki se všttevajo v letno davčno osnovo, nameni za financiranje splošno-koristnih namenov, v našem primeru se lahko ta sredstva namenijo tudi PGD. Posamezni občan s tem nič ne izgubi, samo izpolni določen obrazec lahko ročno, lahko ta obrazec izpolni tudi prek spletne strani, da želi, da sredstva iz tega prejemajo gasilska društva. Donacija dohodnine znaša v Proračunu GZ v zadnjih

- letih samo 0,2 %, kar je zelo malo. To pomeni, da bi morali bolj osveščati občane, da bi se jih več odločilo za to, da se ta odstotek dohodnine nameni GZ ali pa neposredno GD.
- Gasilci lahko predlagajo, da občinski svetniki svoja sredstva iz prejetih sejin enkrat letno namenijo GD, pripraviti morajo vsebinsko razlago, za kaj bodo ta sredstva namenjena.
 - Mesec oktober je bil mesec požarne varnosti. Gasilci so pripravili razne prireditve tudi v naši občini. V Cerknici so predstavili delo gasilcev in opremo, ki jo uporabljajo pri raznih reševanjih: vozila, (oprema za reševanje na vodi, v gorah v globinah, maščobne eksplozije, predstavitev opreme za tehnično reševanje, prikaz vaja »prometna nesreča«, prikaz kako se rešuje ponesrečenca iz vozila). To prireditev je obiskalo veliko občanov. Prireditev si je ogledalo tudi veliko mladih, nekateri so bili zelo navdušeni nad delom gasilcev. Lahko pa bi to priložnost izkoristili, da bi organizirali zbiranje prostovoljnih prispevkov.

3.1.6 Delovanje in izobraževanje gasilcev

Sam program delovanja gasilcev vedno potrdi Skupščina GZ Cerknica na svojih rednih sejah. V zadnjih letih daje zveza zelo velik poudarek izobraževanju in usposabljanju gasilcev. Že najmlajši se vključujejo v gasilce kot pionir gasilec in mladi gasilec. Tečaji in priprave potekajo vse od mladine pripravnikov gasilcev . Sledi gasilec pripravnik, ki mora narediti tečaj. Kasneje z dodatnimi izobraževanji sledijo v zaporedju tečaji za operativnega in višjega gasilca, tečaji za nižjega višjega in visokega gasilskega častnika. Za vsa ta izobraževanja je potrebno veliko prostega časa in odpovedovanja. Določeni tečaji obsegajo 150 ur in se izvajajo med vikendom. Marsikdo bi bil rad gasilec, vendar si v svojem prostem času težko načrtuje med vikendi kakšne druge dejavnosti, ker je tako močno vpet v gasilce in izobraževanja. Zelo pomembno je, da posameznika pri teh odločitvah podpira tudi družina.

GZ Cerknica pri izobraževanjih sodeluje tudi s Policijsko postajo Cerknica, primer predavanja na temo »Vožnja na intervencijo«, veliko usposabljanj poteka izven občine, v drugih izobraževalnih centrih največkrat na Igu pri Ljubljani in v Sežani.

3.1.7 Primeri dobrih praks – za pridobitev finančnih sredstev

Primeri dobrih praks za pridobivanje finančnih sredstev iz naše lokalne skupnosti so (Občina Cerknica, 2018):

- Gasilske veselice PGD. Gasilci, ki organizirajo take prireditve, če želijo, da dobijo čim več sredstev iz tega naslova, sami sodelujejo pri pripravi hrane in prodaji pijače. Imajo organiziran tudi srečelov, s katerim tudi dodatno nabirajo sredstva za svoje delovanje.
- V času med božičem in novim letom pridejo gasilci v vsako hišo, s seboj prinesejo koledar, vsaka hiša po svojih zmožnostih prispeva določen prispevek za GD.

- Navdušiti čim več občanov, da se vpišejo v PGD in plačujejo članarine. Članarina ostane posameznemu PGD, ne gre v skupni fond GZ.
- Primer dobre prakse v zadnjih desetih letih je tudi spremljanje raznih razpisov, ki so objavljeni na spletnih straneh ministrstev za pridobitev finančnih sredstev. Zadnji večji projekt je bil izgradnja gasilskega doma v Begunjah. V letu 2010 se je občina Cerknica v sodelovanju z GZ Cerknica in z PGD Begunje prijavila na razpis, ki je bil objavljen na spletnih straneh Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, za program razvoja podeželja. Postopek za pridobitev sredstev s tega naslova za izgradnjo gasilskega doma Begunje pri Cerknici je potekal takole:
 - junija leta 2010 je potekala izdelava dokumenta identifikacije investicijskega projekta (v nadaljevanju DIIP) za izgradnjo gasilskega doma Begunje z večnamenskimi prostori. Ta vključuje: predstavitev investitorja, izdelovalca investicijskega projekta (v nadaljevanju IP), povzetek in cilj investicije, prikaz ocenjene vrednosti investicije, financiranje, tehnično tehnološki del, ekonomska upravičenost projekta;
 - julija leta 2010 je potekala izdelava IP in potek gradnje;
 - september 2010 je bila potrebna prijava na razpis z vso potrebno dokumentacijo poslano Ministrstvu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano;
 - začetek januarja leta 2012 je bilo oddano poročilo o opravljenem delu poslano Ministrstvu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano;
 - konec januarja leta 2012 občina Cerknica pošlje »Zahtevek za izplačilo«, poslan Agenciji RS za kmetijske trge in razvoj podeželja, ki spada pod Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano;
 - april leta 2012 agencija RS za kmetijske trge in razvoj podeželja izda odločbo za dodelitev nepovratnih sredstev iz tega naslova;
 - občina prejeme na svoj račun sredstva s tega naslova konec decembra leta 2012 v skupni vrednosti 221.832 evrov nepovratnih sredstev;
 - celotni stroški izgradnje tega projekta so znašali 470.000 evrov. Sama izvedba projekta je trajala od junija 2010 do januarja 2012. Občina je imela v proračunu rezerviranih finančnih sredstev s tega naslova cca. 250.000 evrov, za ostalo polovico sredstev se je morala kratkoročno zadolžiti, da je lahko poravnala obveznosti dobaviteljem. Ko je konec leta 2012 občina prejela sredstva s strani Ministrstva, je lahko odplačala kratkoročni kredit. Občina je uspela pridobiti cca. 50 % nepovratnih sredstev, vendar je morala ostalo polovico še vedno zagotoviti sama iz lastnih virov. To je zadnja večja investicija občine izgradnja gasilskega doma v Begunjah pri Cerknici.

Zavedati se moramo, da je bilo v preteklosti veliko podjetij, tudi v naši občini, ki so donirali sredstva za popravilo oz. izgradnjo novih gasilskih domov. Veliko je bilo prostovoljnega dela občanov, ki so sami fizično sodelovali pri izgradnji oz. sanacij gasilskih domov. Tudi prostovoljni prispevki - pobiranje prispevkov od vrat do vrat - je bilo čisto nekaj običajnega.

V današnjem času žal tega skoraj ni več. Več večjih podjetij je propadlo tudi v naši občini, nastala so manjša podjetja, ki so največkrat v lasti enega ali več lastnikov. Lastniki teh podjetij so največkrat nedomačini ali celo tujci. Njihov glavni cilj je doseči čim večji dobiček in jim ni kaj dosti mar za lokalno okolje, v katerim tudi sami delujejo.

S primerom dobrih praks sem želela poudariti, kako je pomembno vključevanje občinske uprave in tudi delovanje občinskega sveta, da imajo občutek, kaj je res potrebno za delovanje in tudi financiranje ne samo zakonsko določenih zadev, ki so nujno potrebne za delovanje posamezne občine, ki so predpisane z Zakonom, ampak tudi tistega, kar občani določenega kraja nujno potrebujejo za javno dobro na lokalni ravni.

Primeri dobrih praks za motiviranje gasilcev:

Gasilska tekmovanja so še vedno ena najpogostejših gasilskih aktivnosti. Tekmovanja potekajo za vse skupine gasilcev tako za mlade, starejše, moške in ženske. Večina članov se priprav na tekmovanja in tudi samih tekmovanj zelo radi udeleži. V njih se vidi tekmovalnost, po drugi strani pa je to tudi neko druženje, ki ga je v današnjem času vedno manj.

PGD v naši občini in regiji organizirajo tudi razna tekmovanja iz kvizov za mladino, tako imenovani Občinski mladinski kviz. Cilj jim je, da so čim boljši, da kasneje lahko sodelujejo tudi na regijskem in če izberejo dovolj točk tudi na državnem mladinskem kvizu. Za mlade gasilce je PGD Grahovo letos organiziralo in izvedlo tudi tekmovanje gasilske mladine v orientaciji, nato pa je izvedlo še regijsko tekmovanje. Eno izmed zanimivih tekmovanj je bilo tudi na Blokah s starodobnimi brizgalkami.

Vsako leto se v okviru zveze obeležujejo razni okrogli jubileji PGD. Na teh prireditvah se zberejo PGD, ki so vključeni v GZ Cerknica, vabljeni pa so tudi drugi predstavniki, ki imajo pomembno vlogo in vpliv za delovanje gasilstva ne samo lokalni ravni, ampak tudi širše. Na teh praznovanjih so najprej razna tekmovanja med PGD, govori vidnejših predstavnikov zveze in ostalih pomembnih ustanov, sledi še kulturni program in če je to v poletnih mesecih, še gasilska veselica.

Kar se mi zdi tudi zelo pomembno je, da, predstavniki naše GZ aktivno sodelujejo tudi z ostalimi predstavniki gasilskih zvez Notranjske regije, ki vključuje poleg GZ Cerknica tudi predstavnike Loška dolina, Logatca in Vrhnike. Vse štiri GZ delujejo v okviru regijskega sveta, kateri usmerja in usklajuje delo v celotni regiji.

3.2 Analiza rezultatov intervjuja in rezultatov anketnega vprašalnika

Z analizo rezultatov intervjuja in anketnega vprašalnika sem prišla do določenih spoznanj in dejstev.

3.2.1 Metoda zbiranje podatkov

Pri raziskavi naloge sem uporabila različne metode, ki temeljijo delno na teoretični podlagi, na preučevanju internega gradiva GZ Cerknica, internega gradiva posameznih GD, internega gradiva občine Cerknica, za raziskavo empiričnega dela pa sem se odločila za anketni vprašalnik. Odločala sem se med dvema metodama in sicer ali za anonimni anketni vprašalnik ali pa skupinski intervju med sovaščani v vasi Žerovnica. Prednosti v skupinskem intervjuju sem videla predvsem v tem, da bi po vsej verjetnosti dobila bolj poglobljene odgovore in kakšne zanimive zgodbe. Vendar ker v občini Cerknica obstaja ena GZ, ki vključuje 17 GD, sem se na koncu odločila za anketni vprašalnik. Razlog zakaj anketni vprašalnik in ne pa na primer skupni intervju ali kaj podobnega je predvsem v tem, ker sem mnenja, da z anketnim vprašalnikom pridobimo večje število odgovorov, predvsem iz več GD. Mnenja sem, da s pomočjo anonimnih anketnih vprašalnikov dobimo relevantne in s tem tudi bolj objektivne odgovore kot pa pri skupinskem intervjuju. Prednost anonimnega anketnega vprašalnika sem videla tudi v tem, da omogoča preprostejšo primerjavo rezultatov z drugimi raziskavami, saj jo lahko izrazimo s številkami. Veliko število odgovorov sem tako dobila v relativno kratkem času in dosegla celotno populacijo predvidenih anketirancev, medtem ko bi s skupinskim intervjujem dosegla veliko manjše število udeležencev v raziskavi.

Vsaka metoda pridobivanja podatkov ima prednosti in slabosti. Prednosti sem navedla v zgornjem odstavku. Medtem, ko sem se odločala, katero metodo izbrati kot bolj primerno za empirični del, sem kot slabosti anonimnega anketnega vprašalnika videla v tem, oziroma se bala, da bi anketiranci razumeli vprašanje drugače, kot sem ga razumela sama in odgovori bi bili drugačni, kot ob pravilnem razumevanju vprašanja. Znano je tudi, da anketirane osebe, čeprav so ankete anonimne, odgovarjajo tako, kot je »zaželeno«, ne pa tako, kot sami mislijo. Še eno zadeva, ki sem jo videla kot slabost, je bila ta, da nekateri izpolnjevalci anket ne preberejo vprašanj do konca in tako so lahko tudi odgovori včasih popolnoma nesmiselni. Kljub vsem so pretehtale prednosti anonimnega anketnega vprašalnika, zato se mi je zdela ta metoda zbiranja podatkov najbolj primerna.

3.2.2 Obdelava podatkov

Za obdelavo podatkov sem uporabila računalniški program Excel in Word, tako za številčni del kot tudi za izdelavo tabel in grafov.

3.2.3 Raziskovalna vprašanja

Tabela 6 prikazuje raziskovalna vprašanja, ki so mi bila v pomoč pri končnem podajanju ugotovitev ciljev magistrske naloge. Odgovore na raziskovalna vprašanja sem v veliki večini pridobila iz odgovorov anketirancev, anonimnega anketnega vprašalnika, nekaj pa tudi iz literature.

Tabela 6: Raziskovalna vprašanja

RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	
1.	Raziskovalno vprašanje 1: Kaj vas motivira za vključitev v PGD društvo Cerknica?
2.	Raziskovalno vprašanje 2: Ali se število prostovoljnih gasilcev zmanjšuje?
3.	Raziskovalno vprašanje 3: Zakaj je več moških kot žensk vključenih v PGD
4.	Raziskovalno vprašanje 4: Razlog za prenehanje s prostovoljnim delom v GD?
5.	Raziskovalno vprašanje 5: Kje ste izvedeli oz. kdo vas je navdušil za PGD?
6.	Raziskovalno vprašanje 6: Ali sodobna tehnologija (računalniki, mobilni telefoni, tablice, ..) vplivajo na odločitve vseh, ne samo mladih pri vključevanju in sodelovanju prostovoljnih gasilcev?
7.	Raziskovalno vprašanje 7: Kakšno je vaše mnenje glede financiranja GZ in PGD?

Vir: Lastno delo.

Za določanje prihodnjih strategij je zelo pomembno, da GZ v sodelovanju s PGD pozna svoje prednosti in slabosti, na katere lahko bodisi neposredno bodisi posredno vpliva, kot tudi priložnosti in nevarnosti, ki izhajajo iz notranjega in zunanjega okolja in na katere GZ ne posamezna PGD ne morejo vplivati.

Tabela 7 prikazuje rezultate analize prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti (v nadaljevanju SWOT) za PGD pod okriljem GZ Cerknica.

Tabela 7: SWOT analiza GZ Cerknica in PGD, ki so vključeni v to zvezo

PREDNOSTI	SLABOSTI
Občina zna prisluhniti potrebam gasilcev.	Živimo ob Cerkniškem jezeru in Planinskem polju: večja možnost poplav.
Manjši kraji, ljudje se poznajo in si lažje med seboj pomagajo.	Podeželje, oddaljenost vasi, slabi pretočni časi v primeru intervencij.
Dobra organizacija GZ in PGD.	Veliko starejših gasilcev, manjša fleksibilnost.
Razvoj turizma v občini Cerknica in Bloke, več finančnih sredstev od turizma, večji proračun, več sredstev za gasilce.	Hujše zime, veliko snega. Vasi manj dostopne, ko nekdo potrebuje pomoč.
Prednost hitrega prilagajanja glede na nastalo situacijo.	Infrastruktura – potrebna je nadgradnja.
Strokovno in učinkovito delo gasilcev.	Potreba po čedalje večjih finančnih sredstvih.
Poskrbljeno je za razvoj mlajših in starejših kadrov.	Premalo osveščanja prebivalcev, kako zmanjšati požarno tveganje.
Dober ugled GZ Cerknica in PGD v njeni sestavi.	Premalo poudarka na preventivnih ukrepih.
	Prevzem odgovornosti posameznika.
PRILOŽNOSTI	NEVARNOSTI
Rast industrijske cone, rast novih podjetij v občini, posledično več možnosti pridobitve donacij za potrebe gasilstva.	Veliko mladih išče zaposlitev izven občine, v večjih središčih, posledično je manj mladine in manj gasilcev.
Čim boljše izkoriščanje sinergij znotraj GZ Cerknica.	Mladi zelo zaposleni s šolo, službo, manj časa za gasilstvo.
Izboljšati notranji nivo komuniciranja in klimo v PGD.	Nezainteresiranost.
Okrepitev sodelovanja z ostalimi društvi ne samo v okviru GZ Cerknica.	Prostovoljstvo mladim ni prioriteta.
Še več tekmovanj mladih tako na regijskem in državnem nivoju.	Dve občini ena GZ (navskrižje interesov).
Napredek tehnologije pri prenosu pomembnih podatkov glede naravnih in drugih nesreč.	Jesenske lokalne volitve (ali bodo novo izvoljeni imeli posluš za gasilce).
	Vsa zahtevnejša pravila za uporabo gasilskih sredstev.
	Različna mišljenja – eden je vodja.

Vir: Lastno delo.

3.2.4 Značilnosti vzorca

Za pridobivanje čim večjega števila pridobljenih anketirancev in čim večjega števila odgovorov so mi poleg svojih poznanstev iz kraja odgovore pomagali pridobiti tudi prijatelji, ki so dajali anketne vprašalnike med svoje prijatelje prostovoljne gasilce. Število veljavnih izpolnjenih anket je bilo na koncu 183. Neveljavnih pa jih je bilo 8. Kot neveljavne anketne vprašalni sem izločila tiste, kateri niso izpolnili katero izmed demografskih vprašanj ali pa so bodisi obkroževali več vprašanj, kolikor jih je bilo zahtevanih, bodisi niso odgovorili na vsa vprašanja. Končni rezultat števila veljavnih pridobljenih anketnih vprašalnikov je bil pozitiven.

3.2.5 Rezultati anketnega vprašalnika

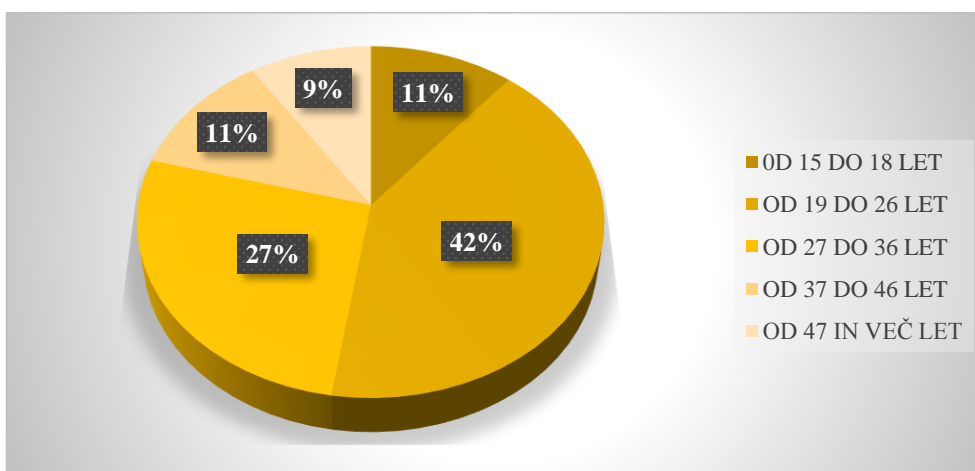
1. Spol

V občini Cerknica glede na vzorec 183 rešenih anket občutno prevladuje več prostovoljnih gasilcev kot prostovoljnih gasilk. Predvidevam, da je glede na vzorec, ki kot vidimo je izmed 183 vprašanih kar 65 odstotkov sodelujočih v raziskavi moškega spola, medtem ko je le 35 odstotkov sodelujočih ženskega spola. Iz vzorca predvidevam, da je tudi gledano skozi celoto več moških kot ženskih gasilk. Zakaj je temu tako, ni čisto jasno. Iz tabele 10, kjer je razvidno koliko prebivalcev po spolu je imela občina Cerknica od leta 2013 do leta 2017 vidimo, da je bilo v občini v omenjenih letih vedno več moških kot žensk, vendar odstopanja niso velika. Kot je bilo že omenjeno, lahko največje odstopanje vidimo leta 2016 v drugem polletju, ko je bilo 119 moških več kot žensk, najmanjše odstopanje med moškimi in ženskami pa je bilo istega leta v prvem polletju in sicer je bilo le 54 več moških prebivalcev.

Zakaj prihaja do take razlike vključevanja v GD med moškimi in ženskami mi ni znal podati odgovora niti predsednik GZ Cerknica, niti predsednik GD Žerovnica Boris Žnidaršič. Iz že omenjenega vidimo, da kot razlog ne moremo navesti veliko večje številko moških kot žensk v naši občini. Kot zanimivost za naše PGD Žerovnica to ne velja, saj je bilo v vasi Žerovnica vedno več fantov kot deklet. Tudi več fantov se je odločilo za vključitev v GD, medtem ko se dekleta niso vključevala. Žnidaršič meni, da je bil pri dekletih mogoče prisoten »strah« se pridružiti h gasilcem, ker niso imele vzornic in so se bale sodelovanja in vključevanja med fante. Sama nisem bila nikoli prostovoljna gasilka. Sprašujem pa se, če bi bilo drugače, v kolikor bi v vasi Žerovnica sodelovale starejše sokrajanke in sovrstnice, s katerimi sem se družila. Mnenja sem, da bi bilo drugače in bi drugače razmišljala, saj bi gasilstvo dojemala kot druženje ne kot obveznost. S pomanjkanjem gasilk se soočajo tudi v Cerknici, medtem ko v vasi Bloke, Ivanje selo, Nova vas in še v nekaterih GZ v občini Cerknica nimajo takih problemov s pridobivanjem gasilk. Kot pravi motivator, pa se Boriš Žnidaršič sam zelo trudi, da bi se v bodoče tudi dekleta opogumile postati prostovoljne gasilke. Veliko dela tudi na tem, da bi nekega dne v osnovni šoli učenci imeli možnost izbirati med izbirnimi predmeti tudi predmet gasilstvo.

2. Starost

Slika 8: Struktura vzorce po starosti anketirancev

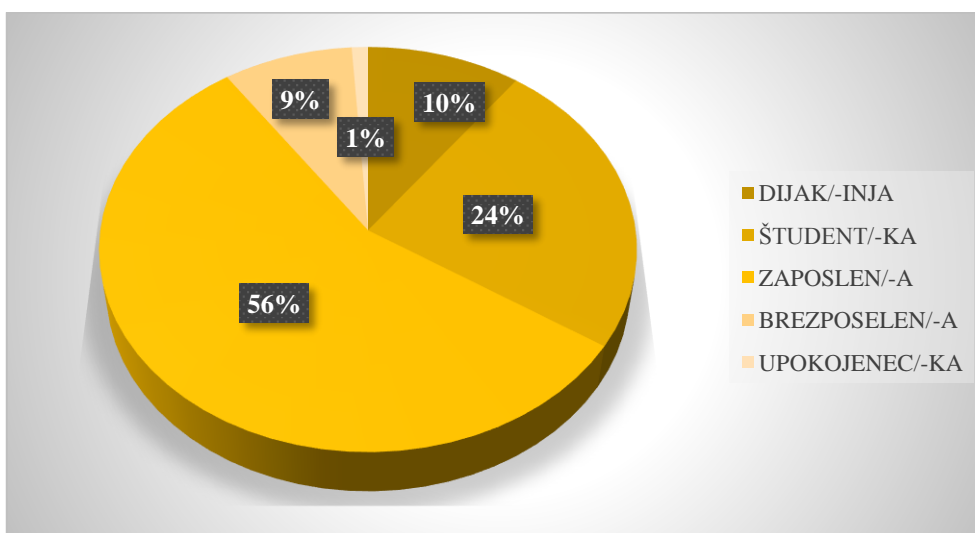


Vir: Lastno delo.

Starostna struktura anketirancev je zelo različna. Na sliki 8 vidimo, da je bilo največ anketirancev starih med 19 in 26 letom starosti, kar predstavlja kar 42 % med vsemi anketiranci. Najmanj anketirancev pa je bilo vključenih v starosti od 47 in več let in predstavljajo le 9 % delež med celotnimi anketiranci.

3. Status

Slika 9: Struktura vzorca po statusu anketirancev



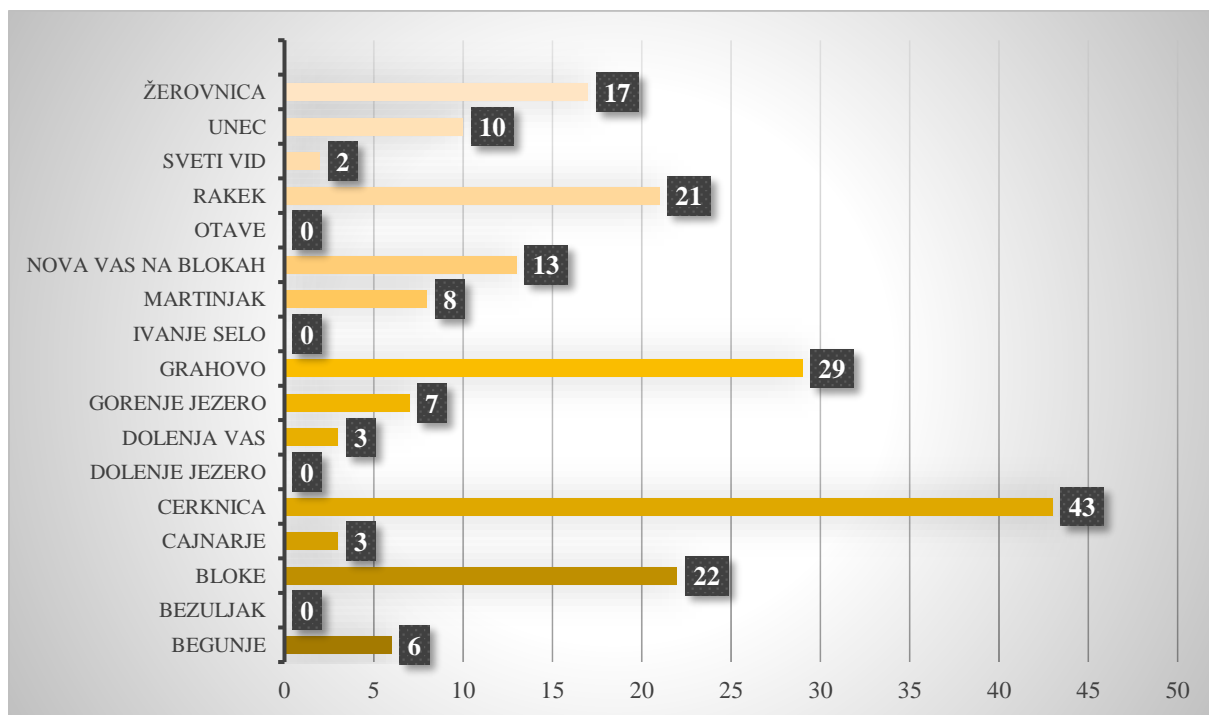
Vir: Lastno delo.

Slika 9 prikazuje status anketirancev. Glede na starost anketirancev so rezultati statusa pričakovani. Število anketiranih dijakov predstavlja 10 %, pri starosti jih je bilo 11 %, kar kaže na to, da so skoraj vsi anketiranci stari od 15 do 18 let dijaki. Študentov starih od 19 do

26 let je 24 %. Največ odgovorov sem pridobila od zaposlenih oseb, kar 56 %, najmanj pa od upokoencev, in sicer 1 %.

4. Gasilska zveza

Slika 10: Gasilske zveze PGD v občini Cerknica

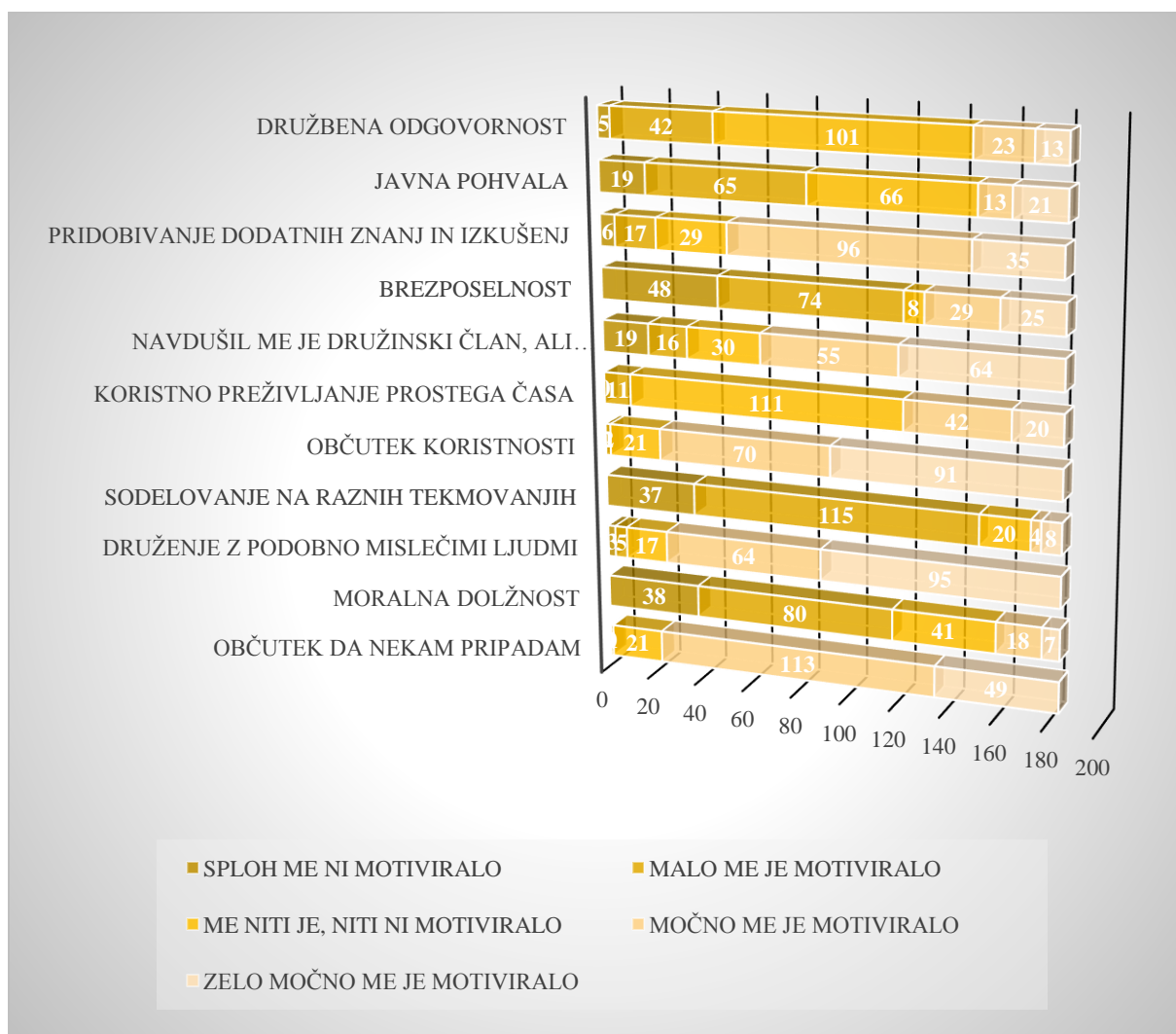


Vir: Lastno delo.

Slika 10 prikazuje GZC v občini Cerknica, ki vključuje 17 GD. Največ rešenih anketnih vprašalnikov sem pridobila iz GD Cerknica (ki je največji izmed vseh omenjenih društev), kar 43, medtem ko iz Ivanjega sela, Bresta Cerknica in Bezuljaka nisem dobila nobene rešene ankete. Več pridobljenih rešenih anketnih vprašalnikov sem dobila tudi iz vasi Žerovnica, s katere tudi sama prihajam, Grahovega, Rakeka in Blok. Pričakovala sem, da bom iz teh GD dobila največ odgovorov, saj se sama največ nahajam v teh krajih in tudi več ljudi poznam, kot v nekaterih drugih oddaljenih krajih in vaseh.

5. Motiviranje za vključitev v PGD Cerknica

Slika 11: Motiviranje za vključitev v PGD Cerknica



Vir: Lastno delo.

Slika 11 prikazuje odgovore, kaj je posameznike motiviralo, da so se pridružili v PGD Cerknica. Največji motivacijski dejavnik prisoten, kot lahko vidimo iz grafa, je občutek koristnosti, katerega je kar 91 posameznikov označilo ponujeno možnost, »zelo močno me je motiviralo« in »močno me je motiviralo« s 70-desetimi odgovori, nihče izmed 183-ih ni izbral odgovora »sploh me ni motiviralo«. Podobne številke vidimo pri motivacijskem dejavniku druženje s podobno mislečimi ljudmi, kjer je 95 prostovoljnih gasilcev izbralo najvišjo možno izbire motivacije »zelo močno me je motiviralo« in možnost »močno me je motiviralo« 64. Zelo močan motivacijski dejavnik izmed naštetih je občutek, da nekam pripadam, kjer sicer ne prevladuje najvišja možna izbira motivacije »zelo močno me je motiviralo«, ampak prevladuje druga najvišja možna izbira motivacije s 113 odgovori »močno me je motiviralo«. Motivacijski dejavniki, ki so bili najmanj zanimivi in niso imeli veliko vpliva na odločitev ali se nekdo odloči za prostovoljstvo ali ne, so bili brezposelnost,

sodelovanje na raznih tekmovanjih in moralna dolžnost. Iz odgovorov lahko sklepamo, da drži že omenjena Maslowa teorija hierarhija potreb človeka, kjer četrta stopnička pripada potreba posameznika po samospoštovanju, ugledu in spoštovanju. Ko je ta dosežena, pa sledi najvišja stopnička, peta, potreba po samouresničevanju, samopotrjevanju, se pravi po razvoju kreativnosti in sposobnosti.

6. Ali vas danes motivirajo isti razlogi kot so vas, ko ste se odločili za prostovoljno gasilsko delo, ali se je vaša motivacija preusmerila?

Kar 170 anketirancev (93 %) izmed 183 vprašanih jih je navedlo, da jih danes motivirajo isti razlogi kot na začetku, ko so se vključili v gasilske organizacije. Samo pri 13 anketirancih, to je 7 % izmed njih, je en motivacijski dejavnik zamenjal za drugega. Nekateri izmed odgovorov trinajstih gasilcev, ki so izbrali odgovor »drugo«, je poleg navedlo motivacijske dejavnike: vzor mladim, hobi, kvalitetno preživljanje prostega časa, pomoč pomoči potrebnim, druženje.

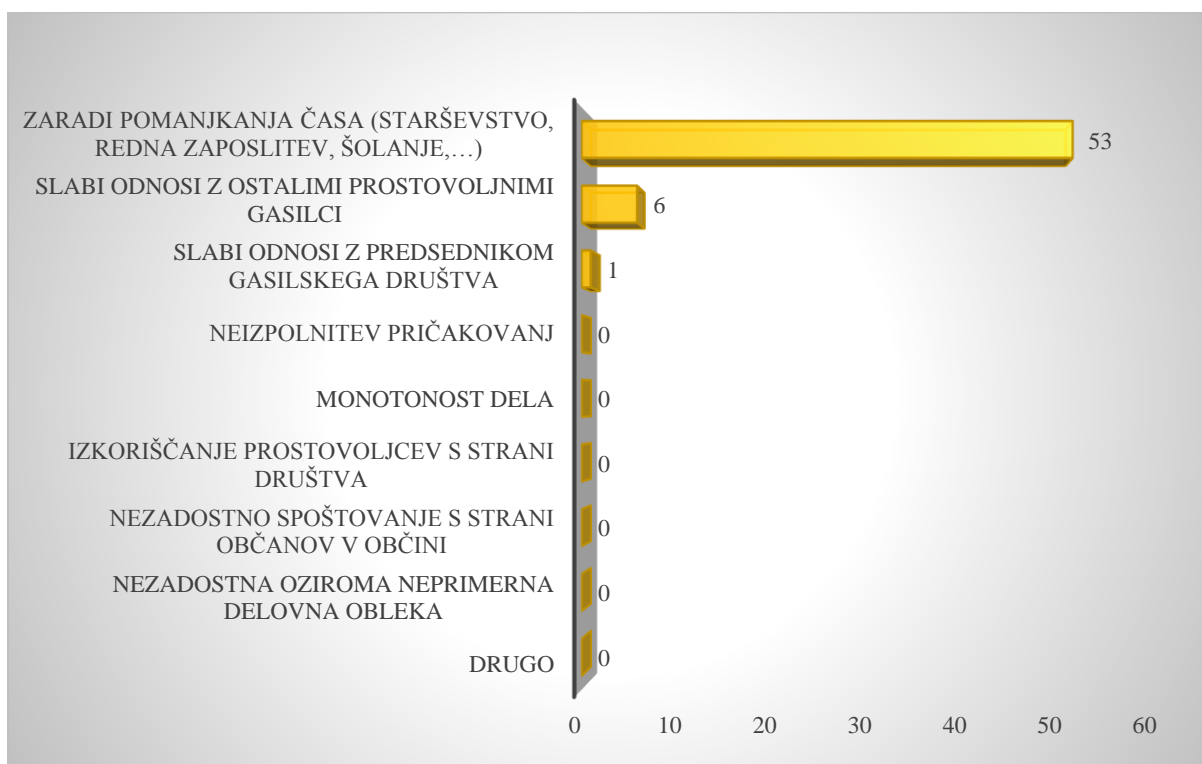
7. Ali ste kdaj razmišljali, da bi prenehali sodelovati s prostovoljnim delom v društvu?

Na vprašanje, ali so prostovoljni gasilci že kdaj razmišljali na prenehanje delovanja s prostovoljnim delom v gasilskem društvu, je 60 anketirancev, kar predstavlja v celoti 33 %, odgovorilo, da so že razmišljali o tem, da pri prenehanju sodelovati v društvu, 123 anketirancev, ki predstavlja večinski del 67 %, pa o tem zaenkrat še ni razmišljalo. Mnenja sem, da je odstotek vprašanih, ki je že razmišljalo o prenehanju delovanja v društvu prevelik in mogoče celo malo zaskrbljujoč. Vprašati se moramo, kaj narediti, da ljudje ne bi o tem razmišljali, da bi izstopili iz društva, ki je za nas in našo okolico tako pomembno. Ljudje moramo razmišljati o vključevanju v GD, ne pa o njihovem odstopu.

8. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z da, označite najbolj primeren odgovor, ki drži za vas, zakaj bi prenehali s prostovoljnim delom v društvu (izberi samo eden odgovor).

Na sliki 12 vidimo, da je kar 60 anketirancev, ki predstavlja 33 % od 183 vprašanih odgovorilo, da so že razmišljali s prenehanjem prostovoljnega dela v gasilskem društvu, pri osmem pa me je zanimal razlog za prenehanje. Pri osmem vprašanju so si bili odgovori izmed vseh vprašanja najbolj enotni, saj je kar 53 izmed 60 vprašanih odgovorilo, da so razmišljali o prenehanju zaradi pomanjkanja časa, bodisi zaradi starševstva, redne zaposlitve, oddaljenosti zaposlitve, šolanja in podobno. Samo 6 jih je izpostavilo slabe odnose z ostalimi člani, le en pa je izbral odgovor slab odnos s predsednikom GD, ostale razloge ni izbral nihče.

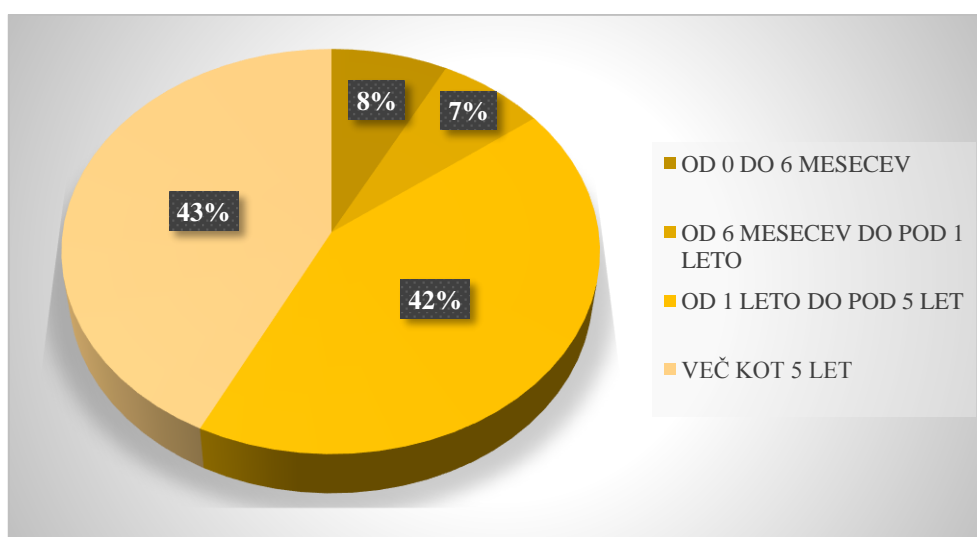
Slika 12: Razlog za prenehanje s prostovoljnim delom v GD



Vir: Lastno delo.

9. Koliko časa, ste že član vašega PGD v občini Cerknica?

Slika 13: Časovna doba članstva PGD

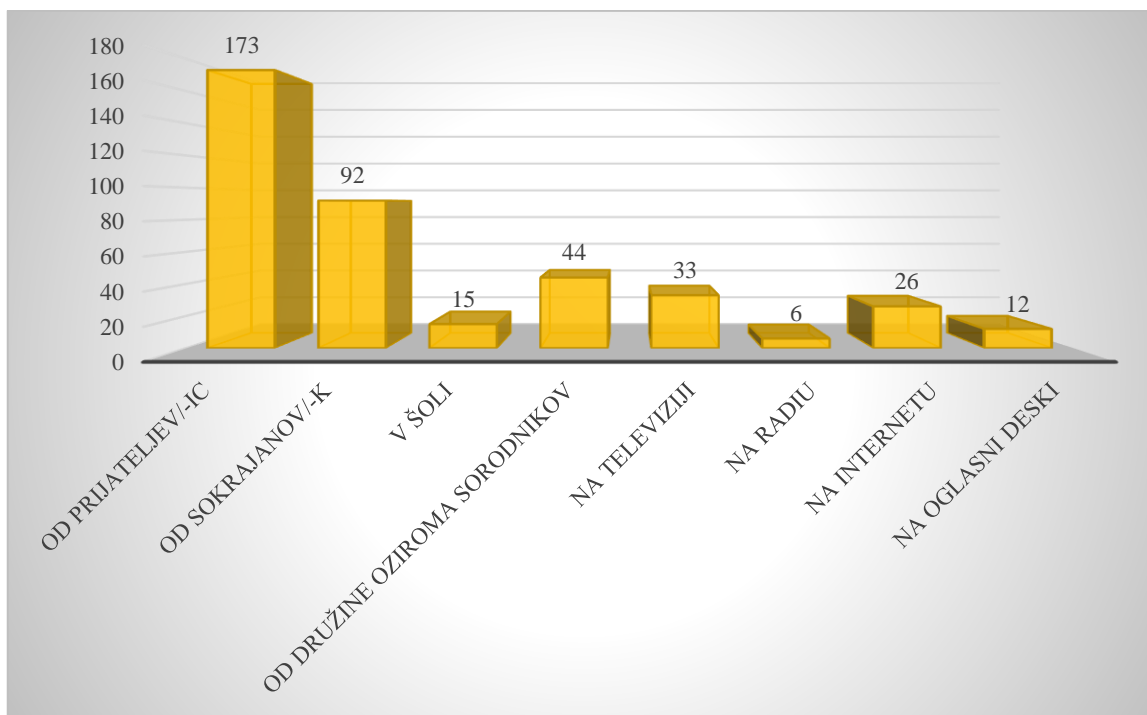


Vir: Lastno delo.

Iz slike 13 je razvidno, da so v anketo vključeni člani društev, ki delujejo že dalj ali manj časa v društvu. Nekateri izmed njih so v društva vključeni že več kot 20 let.

10. Kje ste izvedeli, oz. kdo vas je navdušil za PGD? (možnih je več odgovorov).

Slika 14: Informacije glede delovanja PGD



Vir: Lastno delo.

Iz slike 14 lahko vidimo kdo ali kaj je največ pripomogel, da so se anketiranci odločili za sodelovanje v društvu. Največ vprašanih je odgovorilo, da so navdih za vključitev v PGD dobili ravno od prijateljev oz. prijateljic in to kar 95 %. Najmanj učinkovit je bil radio, saj se je na njegovi podlagi za vključitev v PGD odločilo le dobre 3 % vprašanih.

11. Kako po vašem mnenju sodobna tehnologija (računalniki, telefoni, tablice ipd.) vplivajo na odločitve mladih da se vključujejo v prostovoljne dejavnosti?

Tabela 8: Vpliv sodobne tehnologije

a) Pozitivno (ker so bolj informirani o nevtralni organizacijah)	95 - (51,91 %)
b) Negativno (ker več časa preživijo za računalniki, telefoni, televizijo ipd.)	73 - (39,89 %)
c) Nevtralno (nima bistvene vloge)	15 - (8,19 %)

Vir: Lastno delo.

Iz tabele 8 je razvidno, da 95 vprašanih, dobra polovica meni, da vpliv sodobne tehnologije pozitivno vpliva, ko se mladi odločajo za vključitev v prostovoljne dejavnosti. Slabih 40 %, da negativno vpliva, medtem ko je 8,19 % nevtralnih. Mnenja sem, da je dobra polovica izbrala odgovor a zato, ker če pogledamo starostni graf, vidimo, da je bil velik odstotek vprašanih v razponu med 19 do 26 let (42 %) in starih od 27 do 36 let (27 %). To so posamezniki, ki so odraščali s tehnologijo, posebej vprašani v razponu od 19 do 26 let. Njim je samoumevno, da se večino informacij izve s spletnih omrežij, kot so facebook, twiter, snapchat in podobni spletni mediji.

12. Kakšno je mnenje gasilcev glede financiranja GZ in PGD s strani države? V večini primerov se prostovoljna gasilska društva, zatekajo k samoiniciativnim oblikam pridobivanja sredstev potrebnih za njihov obstoj in razvoj.

Tabela 9: Mnenja glede državnega financiranja GZ in PGD

a) Pozitivno (država nameni dovolj sredstev za delovanje GZ in PGD)	25 – (13,66 %)
b) Negativno (država nameni premalo sredstev za delovanje GZ in PGD)	113 – (61,75 %)
c) Nimam mnenja (premalo sem seznanjen-a glede financiranja GZ in PGD)	45 – (24,59 %)

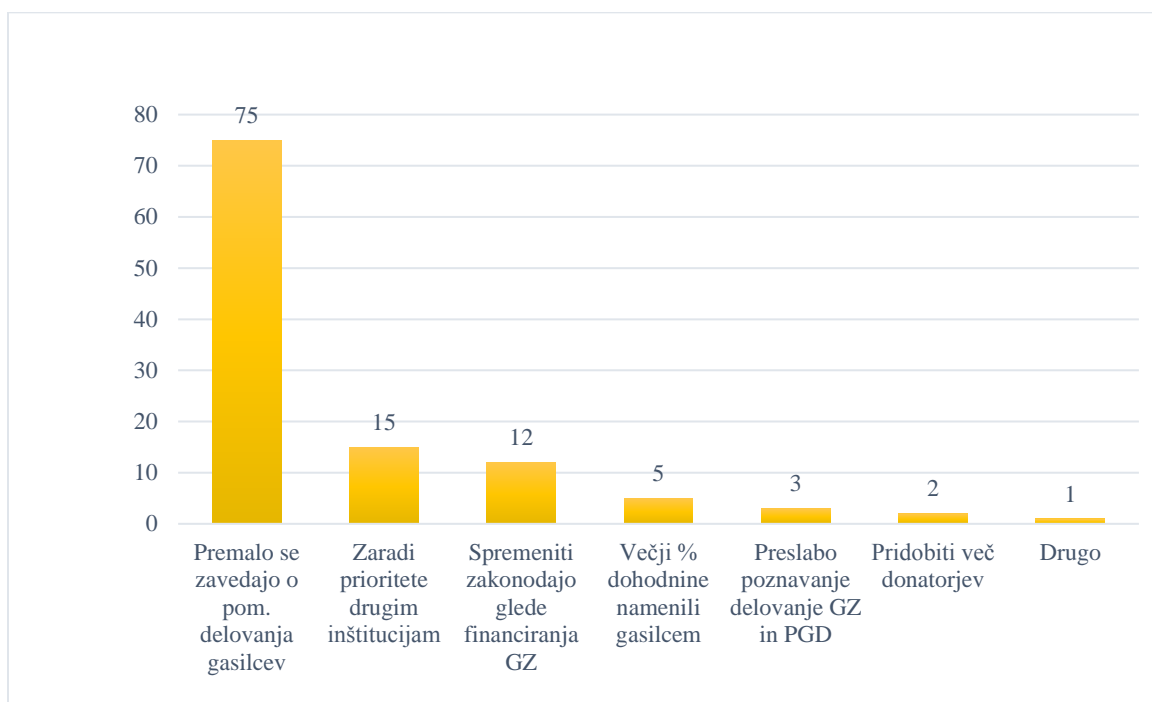
Vir: Lastno delo.

Iz tabele 9 je razvidno, da je 25 % anketiranih mnenja, da država nameni dovolj finančnih sredstev za delovanje GZ in posredno za delovanje PGD. Kar 45 anketiranih, kar predstavlja 24,59 % od 183 anketirancev ni seznanjeno oziroma je premalo seznanjeno, kako se financira gasilstvo. Vzrok, zakaj so premalo seznanjeni je v tem, ali jih ne zanima finančna plat delovanja ali pa ne znajo pridobiti informacije, od kje finančna sredstva za njihovo delovanje. Večina pa je mnenja (61,75 %), da država nameni premalo finančnih sredstev in si morajo sami oziroma s pomočjo lokalne skupnosti preskrbeti sredstva, da lahko delujejo in pomagajo pomoči potrebnim.

13. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z negativno, označite najbolj primeren odgovor, ki drži za vas, zakaj mislite da država nameni premalo finančnih sredstev za financiranje GZ in posredno za PGD (izberi samo eden odgovor).

Najpogostejši odgovori na vprašanje, kaj je razlog, da država ne preskrbi več finančnih sredstev za gasilstvo, so prikazani na sliki 15.

Slika 15: Razlogi za nezadostno financiranje delovanja gasilstva



Vir: Lastno delo.

Negativno mnenje glede financiranja gasilcev iz državnega proračuna je podalo kar 113 gasilcev in gasilk od 183 vprašanih. Odgovorni na državni ravni se premalo zavedajo o pomembnosti delovanja gasilcev, to trditev je navedlo kar 75 anketirancev od 113, kar predstavlja 66,37 % delež v celoti. Le 13,27 % je mnenja, da se denar namenja drugim inštitucijam, ki jih država postavlja bolj prioriteten. Nekateri so mnenja, da je potrebno spremeniti zakonodajo glede financiranja, samo en anketiranec ni navedel vzroka, zakaj je mnenja, da država nameni premalo sredstev za delovanje gasilcev.

3.2.6 Analiza anketnega vprašalnika in končne ugotovitve

Po intervjujih, ki sem jih imela s predsednikom GZ Cerknica, s predsedniki določenih GD, s pogovori, ki sem jih imela s posameznimi gasilci iz različnih društev, različnih spolov, z občinsko upravo v naši občini in z anketnim vprašalnikom, v katerem so sodelovali gasilci iz različnih starostnih skupin, sem prišla do različnih spoznanj in dejstev. Analizirala sem odgovore glede na postavljena anketna vprašanja in podala končne ugotovitve in moja razmišljanja. Zelo pomembno je, kaj pričakujemo občani od gasilskih društev, kaj mislijo o tem sami člani gasilskih društev in kako razmišljajo mladi, zakaj bi postali gasilci in zakaj se jih več ne odloča za to. Velik pomen dajem tudi temu, kako ne le občani, ampak kako tudi pristojni na občinski upravi pripomorejo, ali kaj bi lahko še naredili, da bi se več mladih odločalo za vključitev v GD v svojem okolišu.

Sama sem prišla do ugotovitve, kako zelo pomembno je gasilstvo za gasilce in ostale prebivalce tudi na našem lokalnem področju. Gasilci se znajo tudi zelo dobro organizirati, ker se zavedajo, da so nujno potrebni, da pomagajo in rešujejo, kjer je to potrebno. Aktivno sodelujejo v svetu Notranjske regije, se izobražujejo, udeležujejo se raznih tekmovanj, predvsem pa pomagajo.

Kaj vas motivira za vključitev v prostovoljno GD Cerknica?

Največji razlog za vstop v gasilske vrste je motivacija. Posameznike različne stvari motivirajo. Za nekatere je motivacija kvalitetno preživljanje prostega časa moralna dolžnost, za druge pomoč sočloveku. Mlajši se radi vključujejo v društva zaradi raznih tekmovanj, ki jih organizirajo GZ, nekaterim pa to predstavlja samo druženje. Starejši pa se za vključevanja v društva odločajo tudi zaradi javne pohvale, moralne dolžnosti in zaradi občutka, da nekemu pripadajo. Posamezniki se v društva vključujejo tudi zato, ker ostanejo brez dela, ostaja jim čas, ko pa zopet dobijo zaposlitev, se zgodi, da zapustijo društvo.

Ali se število prostovoljnih gasilcev zmanjšuje?

Pri preučevanju raznega gradiva GZ Slovenije, raznih člankov, statističnih podatkov in ostalih gradiv sem prišla do ugotovitve, da se število članov prostovoljnih gasilcev povprečno iz leta v leto povečuje, ne pa zmanjšuje. Zmanjšuje pa se število prostovoljnih industrijskih gasilskih društev, s tem pa posledično tudi članov vključenih v ta društva, število vključitev članov v PGD pa z leti narašča.

Avgusta leta 2017 je bilo v Sloveniji kar dobrih 38 tisoč prostovoljnih gasilcev mlajših od 19 let. Okoli 27 tisoč gasilcev pa je bilo v starostni skupini med 19 in 27 let (Kolar, 2014).

Če pogledamo v zgodovino, v obdobje od leta 1920 do začetka 2. svetovne vojne 1941, vidimo, kako se je že takrat članstvo iz leta v leto povečevalo. Že takrat so ljudje videli, kako pomembna je pomoč ljudem v stiski. Leta 1920 je bilo na Slovenskem v gasilstvo vključenih 10.000 članov, leta 1927 cca. 20.000 članov, leta 1937 pa 30.000 članov. Gasilske organizacije so v preteklosti delovale bolj neorganizirano po neki tradiciji. Podpore občin in pokrajinskih uprav so bile zelo majhne, tako da so morala društva sama pridobiti finančna sredstva, tako s članarinami kot tudi z raznimi prireditvami. Po vojni leta 1949 je bilo vključenih v gasilske organizacije 54.697 članov, leta 1954 pa že 64.490 le-teh. Hitra rast gasilstva, nova ustanovljena gasilska društva so že pripeljala do večjih organizacijskih težav. Sama organizacija se je skozi leta delovanja gasilcev spreminjala glede na posamezna obdobja. Vendar ljudje so bili čedalje bolj osveščeni, kako pomembno je gasilstvo (Kebe, 2002, str. 41-43).

Tabela 10: Trend gibanja v gasilskih organizacijah od leta 1972 do leta 2013

Leto	GZ	PGD	PIGD	Člani
1972	58	1331	148	51.746
1976	58	1170	160	65.384
1980	58	1206	177	82.229
1984	65	1245	187	97.117
1988	63	1275	192	108.082
1993	60	1282	172	108.279
1998	86	1297	108	119.110
2003	110	1293	83	123.087
2008	116	1295	68	133.065
2013	120	1299	49	151.156

Prirejeno po Pograjc (2013).

Po zadnjih podatkih GZ Slovenije je v gasilske organizacije vključenih cca. 162.000 članov. Od tega je mladincev 33.616 (to so mladi med 11 in 16 letom starosti), pripravnikov je 25.507 (to so mladi med 16 in 18 letom starosti), to pomeni, da mladi med 11 in 18 letom starosti predstavljajo dobro tretjino vseh, ki so vključeni v gasilske organizacije. Potrebno pa je poudariti, da je posameznik lahko član PGD, PIGD oz. je gasilec v poklicni enoti. Iz zgornje tabele pa je tudi razvidno, da se število PIGD v zadnjih letih hitro zmanjšuje. Vzrokov za to je več, npr. stečaji podjetij (npr. Brest Cerknica – je v postopku ukinitve PIGD). Eden večjih vzrokov za upadanje števila industrijskih gasilskih društev je prehod v tržno ekonomijo in splošne varčevalne ukrepe, ki so se jih podjetja lotila v po osamosvojitvi. V podjetjih in ustanovah pa skrbijo za organizacijo za izvajanje strokovnih nalog varstva pred požarom za to pooblašene organizacije.

Če se osredotočim na GZ Cerknica, ki pod njeno okrilje spada 17 PGD, je bilo po zadnjih neuradnih podatkih konec leta 2017 v GZ Cerknica vključenih cca. 2.600 članov in se iz leta v leto število povečuje. O točnem številu članov GZ Cerknica se ne vodi statističnih analiz in tudi ne o vključitvi moških in ženskih v društva. GZ Cerknica kot krovna organizacija in govorimo o njej kot o prostovoljnih društvih, ji ni potrebno imeti točnih analiz in evidenc o številu članov vključenih v PGD, tako kot imajo to v posameznih ostalih gospodarskih in negospodarskih družbah. Nekatera posamezna PGD lahko sama vodijo evidence o vključevanju novih članov. Po informacijah predsednika GZ Cerknica se tega ne vodi iz dveh razlogov, ker to vključuje dodatno delo in dodatne stroške vodenja. GZ Cerknica se je odločila, da finančna sredstva, ki bi jih namenila v ta namen, porabijo za bolj potrebne zadeve, ki jih posamezna društva potrebujejo, kot so financiranje opreme, izobraževanje ipd. Mladih vključenih v PGD je nekoliko manj iz različnih razlogov, kot so šolske in študijske

obveznosti. V našem PGD Žerovnica je tudi razlog za to upadanje števila otrok v primerjavi s preteklimi leti. To pa ne velja za vsa PGD.

Več moških kot žensk je vključenih v PGD

Trditev, da je več moških kot žensk vključenih v PGD na splošno in tudi na področju naše občine.

Če pogledamo na splošno. Po podatkih SURS, ki so bili objavljeni konec januarja 2018 za zadnje četrletje 2017, je prebivalstvo Slovenije sestavljalo 1.025.125 moških in 1.040.770 žensk (Statistični urad Republike Slovenije, 2018). To ne bi smel biti razlog, da je vključenih več moških kot žensk v gasilska društva, saj imamo v naši državi za cca. 0,37 % več žensk kot moških.

Tabela 3, na strani 21 prikazuje, koliko prebivalcev je imela občina Cerknica od leta 2013 do leta 2017. Iz nje je razvidno, da je bilo v vseh petih letih vedno več moških kot žensk. Največje odstopanje vidimo leta 2016 v drugem polletju, ko je 119 moških več kot žensk, najmanjše odstopanje med številom moških in žensk pa je bilo ravno tako leta 2016 v prvem polletju in sicer je bilo le 54 več moških prebivalcev. Odstopanja so minimalna in to ne more biti glavni razlog za manjše vključevanje žensk.

- Če se osredotočimo samo na primer ankete. Na vzorcu 183 rešenih anket občutno prevladuje več prostovoljnih gasilcev kot prostovoljnih gasilk. Kar 65 % sodelujočih v anketi je bilo moškega spola, le 35 % ženskega spola. Iz vzorca predvidevam, da je tudi skozi celoto gledano več moških kot ženskih gasilk.
- Ali je res večje zanimanje moških kot žensk za vključevanje v PGD in zanimanja za razna tekmovanja s tega naslova, kaže tudi spodnja tabela 11, ki je pripravljena na podlagi gasilskih tekmovanj (kviza, orientacije, preprečevanju in gašenju požarov, ...), kjer so sodelovali mladi in starejši tako moški kot ženske v letu 2017. Iz tabele 11 je razvidno, da je bila precej večja udeležba moških kot žensk na vseh tekmovalnih disciplinah.

Zakaj prihaja do take razlike vključevanja v gasilska društva med moškimi in ženskami, mi ni znal podati odgovora niti predsednik GZ Cerknica niti predsednik gasilskega društva Žerovnica Boris Žnidaršič. Iz že omenjenega vidimo, da kot razlog ne moremo navesti veliko večje številke moških kot žensk v naši občini. Kot zanimivost za naše PGD Žerovnica to ne velja, saj je bilo v vasi Žerovnica vedno več fantov kot deklet. Tudi več fantov se je odločilo za vključitev v GD, medtem ko se dekleta niso vključevala. Žnidaršič meni, da je bil pri dekletih mogoče prisoten »strah« pridružiti se h gasilcem, ker niso imele vzornic in so se bale sodelovanja in vključevanja med fante. Sama nisem bila nikoli prostovoljna gasilka. Sprašujem pa se, če bi bilo drugače, v kolikor bi v vasi Žerovnica sodelovale starejše sokrajanke in sovrstnice, s katerimi sem se družila. Mnenja sem, da bi bilo drugače in bi drugače razmišljala, saj bi gasilstvo dojemala kot druženje ne kot obveznost. S

pomanjkanjem gasilk se soočajo tudi v Cerknici, medtem ko v vasi Bloke, Ivanje selo, Nova vas in še v nekaterih gasilskih zvezah v občini Cerknica nimajo takih problemov s pridobivanjem gasilk. Kot pravi motivator, pa se Boriš Žnidaršič sam zelo trudi, da bi se v bodoče tudi dekleta opogumile postati prostovoljne gasilke. Veliko dela tudi na tem, da bi nekega dne v osnovni šoli učenci imeli možnost izbirati med izbirnimi predmeti tudi predmet gasilstvo.

Tabela 11: Tekmovanja gasilcev v raznih disciplinah

	KVIZ	ORIENTACIJA	MARTIN KRPAN	CTIF	SKUPAJ
Pionirji	10	24		10	44
Pionirke		6		1	7
Mladinci	12	29	7	5	53
Mladinke		4			4
Pripravniki	7	6			13
Pripravnice		3			3
Člani A				6	6
Članice A				1	1
Člani B				2	2
Članice B				1	1
Starejši gasilci				2	2
Starejše gasilke				1	1
	29	72	7	29	137

Prيرهeno po Milavec (2017).

Še vedno pa vlada prepričanje pri marsikateremu, da to delo ni za ženske, to je za moške, saj ti vzame veliko časa (ženske imajo običajno manj časa, materinstvo, gospodinjstvo, služba, ...) V »Zakonu o gasilstvu« je opredeljeno, da je operativni gasilec oseba, ki poklicno ali prostovoljno opravlja operativne naloge gasilstva v formacijskih sestavah gasilskih enot, izpolnjuje predpisane psihofizične ter zdravstvene zahteve in je strokovno usposobljena za opravljanje teh nalog in je stara od 18 do 63 let (moški) oziroma 18 do 55 let (ženske). Vedno se vrnemo nazaj k motivaciji, dovolj moramo biti motivirani pa ni pomembno ali je to moški ali ženska.

Razlog za prenehanje s prostovoljnim delom v gasilskem društvu

Posamezniki, ki so že več let vključeni v društvo, posebej starejši člani, začnejo razmišljati tudi o izstopu iz društva, teh je bilo slaba tretjina vseh anketirancev. Eden izmed razlogov za takšno razmišljanje je nestrinjanje posameznika o določenih odločitvah, ki jih sprejemajo njihovi predstojniki, predsedniki PGD, ali pa nestrinjanje z ostalimi člani društva, včasih so prisotne tudi osebne zamere.

Najpogostejši razlogi za prenehanje delovanja v društvu pa je predvsem v pomankanju časa, saj to za marsikoga predstavlja tudi veliko obveznost. Če pogledamo na primeru mladih, ki

obiskujejo šolo, so bolj obremenjeni z učenjem kot v preteklosti. Poleg tega imajo še zelo veliko občolskih dejavnosti, kar pa v preteklosti ni bilo.

Glavni razlogi so:

- starševstvo,
- prisotnost bolezni,
- redna zaposlitev (večizmensko delo, delo ob vikendih, oddaljenost zaposlitve...),
- šolanje,
- drugo.

Kje ste izvedeli, oz. kdo vas je navdušil za prostovoljno GD?

Za vključitev v PGD se posamezniki tako mladi kot tudi starejši odločajo na podlagi vzpodbude v šoli, doma, sodelavcev, največkrat pa jih v to nagovorijo prijatelji, ki že sami sodelujejo v raznih prostovoljnih društvih in organizacijah. Tudi sama anketa je pokazala, da se največ posameznikov odloči za delovanje v PGD zaradi iniciativ, ki jih dobijo od svojih bližnjih prijateljev in znancev. Nekoliko manj vzpodbude pa dobimo od raznih medijev, kot so televizija, radio,... Vsi vemo, da oglaševanje »od ust do ust« deluje najbolje. To oglaševanje deluje ne samo v neprofitnih organizacijah, če pogledamo še iz gospodarskega vidika, to je edino oglaševanje, ki je brezplačno in ki nam v poslu prinaša nove stranke.

Kako vpliva razvoj tehnologije (računalniki, mobilni telefoni, tablice, ...) na odločitve vseh ne samo mladih pri vključevanju in sodelovanju prostovoljnih gasilcev?

Razvoj tehnologije je prinesel veliko dobrega, ima pa seveda tudi nekaj pomanjkljivosti. Dandanes bi brez računalnikov in mobilnih telefonov težko delovali, zasebno, službeno in družbeno koristno. Več kot polovica vprašanih po anketi (51,91 %) je odgovorilo, da sodobna tehnologija pozitivno vpliva na vključevanje mladih v PGD in delovanje gasilcev. Prek sodobne tehnologije so tako posamezniki kot društva predvsem dobro informirani glede gasilstva in njegovega pomena. Manj kot polovica, 39,89 %, jih je mnenja, da mladi pa preveč časa preživijo za računalniki, telefoni in ostalimi telekomunikacijami in iz tega razloga jim ostane manj časa za druženje in sodelovanje v raznih prostovoljnih dejavnostih. Samo 8,19 % vprašanih pa je odgovorilo, da po njihovem mnenju to nima bistvene vloge. Zelo pomembno je, kdo odgovarja na ta vprašanja, mlajši ali starejši. Brez tehnologije si ne predstavljamo, kako bi delovali. Moje mnenje je, da ima vse to vpliv na manjše druženje mladih, na starejše nekoliko manj, vendar če bi imeli tako mladi kot starejši željo, da se vključujejo v prostovoljne dejavnosti (gasilce, pevske zборе, razna društva, ipd), to ne bi smel biti glavni razlog za vključevanja v prostovoljne dejavnosti.

Kakšno je mnenje gasilcev glede financiranja GZ in PGD? Ali se po večini PGD zatekajo k samoiniciativnim oblikam pridobivanja sredstev potrebnih za njihov obstoj in razvoj?

PGD se zatekajo k samoiniciativnim oblikam pridobivanja sredstev za obstoj in razvoj. Iz raziskave in pogovorov s predstavniki raznih GD sem ugotovila, da se PGD zelo prizadevajo za pridobitev dodatnih sredstev za njihovo boljše in bolj učinkovito delovanje društev. V naši občini imamo 15 PGD in 2 PGD v občini Bloke, ki spadata pod GZ Cerknica. Vsako leto organizirajo vsa društva gasilske veselice z namenom, da pridobijo čim več dodatnih finančnih sredstev. Predstavniki društev izdajo ob novem letu koledarje in s tem pridobijo zopet dodatna finančna sredstva. Velik finančni zalogaj predstavljajo tudi intervencijska vozila, ki so nujno potrebna za delovanje gasilcev. Tudi ta vozila se nabavijo s pomočjo donacij podjetij, posameznikov in predvsem s finančni sredstvi občine, ki jih tudi prispeva v ta namen. Za to je potrebno veliko samoiniciativnega dela tako posameznikov kot tudi celotnega društva. Tudi sama anketna raziskava je pokazala, da bi morala država več finančnih sredstev nameniti za delovanje GZ in posledično PGD.

SKLEP

Živimo v času, ko so spremembe naša stalnica. Hitimo eden mimo drugega pa niti ne vemo, da so ljudje, ki potrebujejo našo pomoč. Tudi nevarnosti in nepredvidljivi dogodki so del našega vsakdana. V zadnjih letih opažamo povečanje naravnih nesreč zaradi prevelikega poseganja človeka v naravno okolje. Res pa je, da je Slovenija pokrajinsko zelo pestra in so zanj značilni tudi razi naravni pojavi (kraške jame, ...) in s tem so posredno povezane tudi različne naravne nesreče, kot so poplave, zemeljski plazovi in drugo. Ko sem se pogovarjala s starejšimi ljudmi, se ne spomnijo, da bi bilo v naših krajih toliko naravnih nesreč, ki so nas prizadele v zadnjem času (poplave, žledolomi, ...). Šele ko se zgodi nekaj nepredvidenega, se zavedamo, da je potrebno nekemu priskočiti na pomoč. V nekaterih krajih najdemo nenavadno veliko dobrih ljudi, ki jim ni mar samo za sebe, vendar veliko svojega prostega časa žrtvujejo tudi za druge, pomoči potrebne in za to ne pričakujejo plačila ali pa posebne pohvale. Osrečuje jih to, da pomagajo ljudem v stiski, saj nikoli ne vedo, kdaj bodo oni tisti, ki bodo potrebovali pomoč.

Za varstvo pred naravnimi in tudi drugimi nesrečami je Slovenija vzpostavila sistem zaščite in reševanja, veliko dela pa tudi na preventivi in osveščanju prebivalcev. V sistem so vpeta različna društva, organizacije (nevladne organizacije), ki delujejo vsaka na svojem področju in nudijo pomoč, ko je to potrebno posameznikom in celotni skupnosti prizadetega območja. Naše organizacije in društva so povezana tudi z drugimi društvi v sosednih državah in si izmenjujejo menja in si nudijo celo medsebojno pomoč. V primeru poplav in žledoloma v naši občini so sodelovali in priskočili na pomoč tudi gasilci in nekatere druge nevladne organizacije iz drugih obmejnih držav. Pomagali so nam fizično s svojim delom kot tudi materialno nudenje pomoči.

Gasilstvo na slovenskem ima 144 let bogate tradicije, gasilci so bili že naši predniki. V preteklosti se ljudje niso združevali v GD samo zaradi gašenja požarov (tega je bilo veliko, hiše in ostala kmetijska posestva so imele slamnato kritino), to jim je pomenilo tudi druženje,

iskanje socialne opore, pomoč pri obnovi domov ipd. Gasilci v današnjem času opravljajo čedalje več pomembnih nalog ne samo gašenje požarov, nudenje razne pomoči in intervencije pri poplavih. Čedalje več posredujejo pri nesrečah na cestah, železnicah, nesrečah v jamah in tudi posredujejo tudi pri hišnih tragedijah.

Slovensko gasilstvo je zelo dobro razvito, vendar mora imeti strategijo in smernice razvoja za prihodnje. Nenehni razvoj in čedalje bolj raznolike naloge gasilcev zahteva boljše usposabljanje gasilcev. Mi kot državljani RS in kot lokalna skupnost se moramo vprašati, kako še bolje poskrbeti za GD ne samo finančno in poiskati tudi druge vrzeli, ki bodo navdušile mlade, da se bodo odločali in želeli postati gasilci. Gasilci se soočajo s problemi in izzivi sodobnega časa, da niso povsem zadovoljni. So pa ponosni na razvoj gasilstva v lokalnem okolju in svoj osebni razvoj in tudi na svoje prednike. Na koncu lahko citiram predsednika GZ Cerknica, ki takole pravi »Gasilci se srečujemo s prizori, na katere nas ne more dovolj pripraviti nobeno usposabljanje in zgodbe, katere nas trajno zaznamujejo. Biti gasilec pomeni imeti visoko razvite občutke dolžnosti, odgovornosti in pripadnosti temu delu, predvsem pa občutek za pomoč ljudem. Delo, ki ga opravljajo gasilci, je častno in včasih zelo težko, saj se v določenih trenutkih lahko zanesemo samo drug na drugega. V naših vrstah ne manjka srčnosti in prizadevnosti«.

LITERATURA IN VIRI

1. Adizes, K. I. (2004). *Leading the leaders*. Santa Barbara: The Adizes Institute Publishing.
2. Anheier, H. K. (2005). *Nonprofit organizations. Theory, management, policy*. New York: Routledge.
3. Andreasen, A. R. & Kotler, P. (1991). *Strategic marketing for nonprofit organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, cop.
4. Bryant, A. R. & Guthrie, M. R. (2005). Maladaptive Appraisals as a Risk Factor for Posttraumatic Stress: A Study of Trainee Firefighters. *Psychological Scienc*, 16(10), 749-752.
5. Bučevc, V. (2013). *Vzgoja osebnosti gasilca. Člani višjih poveljstev* (naloga za visoke gasilske častnike). Ljubljana: Gasilska zveza Slovenije.
6. Carr, D., Lu, C., Keene, L. & Yamashita, T. (2016). Motivation for volunteering across life stages among volunteers in non-profit organizations. *The Gerontological*, 56(3), 376-377.
7. Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij. (2018). *Število NVO*. Pridobljeno 3. januarja 2018 iz <https://www.cnvos.si/nvo-sektor-dejstva-stevilke/stevilo-nvo/>
8. Covey, R. S. (2000). *Seven Habits of Highly Effective People*. Rockefeller center: Simon & Schuster.
9. Črnak, M. A. (2016). *Neprofitne organizacije* (predavanja). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

10. Dess, G. J., Economy, P. & Emerson, J. (2001). *Enterprising nonprofits*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
11. Dimovski, V. & Penger, S. (2008). *Temelji managementa..* Ljubljana: Ekonomska fakulteta
12. Dimovski, V., Penger, S. & Žnidaršič, J. (2003). *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
13. Dimitros, N. K., Sakas, P. D. & Vlachos, D. S. (2013). Analysis of Strategic Leadership Simulation Models in non-profit Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73(2013), 276-284.
14. Drucker, P. F. (1993). *Managing the non-profit organization: practices and principles*. Oxford: Butterworth-Hainemann.
15. Dobraj, K. & Farkas, F. (2016). Nonprofit Organizations from the Perspective of Organizational Development and Their Influence on Professionalization. *Naše gospodarstvo / our economy*, 62(2), 25-32.
16. Duane, A. C. (2016). *What Skills and Competencies Do Executives of Nonprofits Need to Succeed: An Interpretive Multiple Case Studz* (doktorsko delo). Minnesota: University of St. Thomas.
17. Evropski strukturni in investicijski skladi. (2017). *Pregled programov financiranja*. Ljubljana: Evropski strukturni in investicijski skladi.
18. George, M. J. & Jones, R. G. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Univerza Cornell: Addison-Wesley.
19. Heinrich, M. (2014, 12. junij). 5 reasons to become a volunteer firefighter. Pridobljeno 15. januarja 2018 iz <https://www.firerescue1.com/volunteer/articles/134963018-5-reasons-to-become-a-volunteer-firefighter/>
20. Heyman, D. R. (2009). *Nonprofit Management 101: A Complete and Practical Guide for Leaders and Professionals*. Pridobljeno 6. januarja 2018 iz <http://url.sio.si/3fp>
21. Janžekovič, M. (2007). *Motivacijski dejavniki za delo: primerjava med organizacijo v profitnem sektorju in neprofitno organizacij* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. Kačič, P. (2015). *Management neprofitnih organizacij* (diplomski seminar). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
23. Kearns, K. J., Livingston, J., Scherer S. & McShane, L. (2015). Leadership skills as construed by nonprofit chief executives. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(6), 712-727.
24. Kebe, N. (2002). *Organizacije in društva v sistemu zaščite in reševanja republike Slovenije* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Kolar, B. (2014). V Sloveniji 38 tisoč prostovoljnih gasilcev mlajših od 19 let. *Svet* 24, 197(8), 5.
26. Lamovec, T. (1986). *Psihologija motivacije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
27. Leete, L. (2000). Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 43(4), 423-446.
28. Legnerova, K. (2016). *Motivation in profit and non – profit organizations* (diplomsko delo). Praga: University of Economics.
29. Levart, S. (2013). *Materialno in nematerialno nagrajevanje in motivacija proizvodnih delavcev* (zaključna projektna naloga). Koper: Fakulteta za Management.

30. Lipičnik, B. (1998). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
31. Lipičnik, B. & Mežnar, D. (1998): *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
32. Marentič, P. B. (1988). *Dejavniki in metode uspešnega učenja*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
33. Marentič, P. B. (2000). *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS.
34. Marshburn, M. & Thumma, S. A. (2016). Applying Successful Nonprofit Management Principles in the Courts. *Judges Journal*, 55(2), 32-35.
35. McLeod, S. (2017). *SimplyPsychology* [objava na blogu]. Pridobljeno 15. decembra 2017 iz <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
36. Milavec, L. (2016). *Finančno poročilo Gasilske zveze Cerknica za leto 2015* (interno gradivo). Cerknica: Gasilska zveza.
37. Milavec, L. (2017). *Finančno poročilo Gasilske zveze Cerknica za leto 2016* (interno gradivo). Cerknica: Gasilska zveza.
38. Mori, S. (2005). *7 skrivnosti motivacije / motivacija za življenje*. Maribor: Smiljan Mori Success Systems d.o.o.
39. Občina Cerknica. (brez datuma a). *Gasilska zveza Cerknica*. Pridobljeno 7. aprila 2017 iz <https://www.cerknica.si/obcinskevsebine/481>
40. Občina Cerknica (brez datuma b). *Vizitka občine*. Pridobljeno 19. avgusta 2017 iz <https://www.cerknica.si/vizitka/>
41. Občina Cerknica. (brez datuma c). *Odlok o proračunu Občine Cerknica za leto 2018*. Pridobljeno 16. februarja 2018 iz <https://www.cerknica.si/act/17237>
42. Pakdel, B. (2013). The Historical Context of Motivation and Analysis Theories Individual Motivation. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(18), 240-247.
43. Pečar, Z. (2003). *Management v javnem sektorju*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
44. Pograjc, M. (2013). *Poročilo upravnega odbora gasilske zveze Slovenije XVI. Kongresu Gasilske zveze Slovenije* (priročnik). Ljubljana: Gasilska zveza Slovenije.
45. Prostovoljno gasilsko društvo Cerknica. (2018). *O društvu*. Pridobljeno 17. februarja 2018 iz <http://www.pgd-cerknica.si/index.php/o-drustvu>
46. Pučko, D. (2003). *Strateško upravljanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
47. Rexhaj, B. (2011). *Motivation to work in for-profit and not-for-profit organizations*. Linneaus University: School of Business and Economics.
48. Stanley, H. L., Boffa, W. J., Homa, A. M., Kimbrel & Joiner, E. T. (2017). Differences in psychiatric symptoms and barriers to mental health care between volunteer and career firefighters. *Psychiatry Research*, 247(2017), 236-242.
49. Statistični urad Republike Slovenije. (2017). *Prebivalstvo po starosti in spolu, občine, Slovenija, polletno*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
50. Škraban, P. O. (2006). *Generativnost: vidik razvoja v odraslosti* (povzetek). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
51. Tavčar, I. M. (2005). *Strateški management nepridobitnih organizacij*. Koper: Fakulteta za management.

52. Trček, P. (2017). Cerkniški gasilci praznujejo 130 let. *Notranjsko primorske novice*, 4(5), 7-8.
53. Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela 2*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
54. Ujčić, B. (2015). *Motivation in nonprofit organizations: The case of »Drugo more«* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
55. Vaillancourt, F. (1987). To volunteer or not: Canada, 1987. *The Canadian Journal of Economics*, 27(4), 813-826.
56. Vidmar, K. (2014). *Motiviranje mladih prostovoljcev v prostovoljnem gasilskem društvu* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
57. Vugrin, M. (2005, 19. september). Definiranje pojma javno dobro. Pridobljeno 15. avgusta 2017 iz http://voda.svoboda.si/wp-content/uploads/sites/2/2016/04/gv49-3_416-4231.pdf
58. Woolfolk, H. A. (2002). *Pedagoška psihologija*. Ljubljana: Educy.
59. Weinberg, R. S. & Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology*. Unitet States: Human Kinetics.
60. Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije. (2013). *Pripomočki*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
61. Žnidaršič, J. (2017). *Neprofitne organizacije* (predavanja). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

PRILOGE

Priloga 1: Intervju z Borisom Žnidaršičem, predsednikom gasilskega društva Žerovnica.

- Kaj je za vas motivacija?

Kot predsednik PGD Žerovnica se dobro zavedam, da je motivacija zelo pomembna še posebej, ko je potrebno motivirati mlade. Moj oče je bil prav tako predsednik PGD v Žerovnici, tako da me je on navdušil za gasilstvo s svojo strastjo, zagnanostjo in vnemo. Mnenja sem, da lahko mlade najbolje motiviramo tako, da sami že od otroštva dalje opazujejo delovanje gasilcev. Delovanje vključuje priprave, vaje in tudi druženje. Mladi opazujejo gasilce, kako svoje delo opravljajo z veseljem in strastjo in se potem tudi sami zaradi tega posredno navdušijo za gasilstvo.

- Kot zanimivost v vasi Žerovnica je to, da so od nekdaj samo gasilci, medtem ko gasilk praktično ni.

Po mojem mnenju in razmišljanju je razlog, zakaj je temu tako, da je v vasi od nekdaj vedno več fantov kot deklet in tako so se fantje veliko družili med seboj tudi v prostem času. Zaradi manjšine je bil pri dekletih prisoten »strah«, ker jih je bilo manj in so prevladovali fantje, tako da so se dekleta težje vključile v njihovo družbo. Tudi sam se sprašujem, kako bi motiviral mlade punce, da bi postale gasilke. Problem vidim tudi v tem, da se število otrok v vasi zmanjšuje tako fantov kot deklet. Med manjšim številom deklet težko pridobiš zadostno število zainteresiranih, ki bi z njimi sestavili skupino mladih gasilk, da bi se lahko prijavila na razna tekmovanja, ki so organizirana v občini in izven nje. Tudi v Cerknici, ki je center naše občine, tega problema s številom prirastka nimajo, pa jim ravno tako primanjkuje mladih gasilk. Ostala gasilska društva, ki so precej manjša, pa tega problema nimajo, mlada dekleta so zainteresirana in tudi vključena v društva ter se tudi udeležujejo raznih tekmovanj. Zakaj prihaja takšna razlika med številom prostovoljnih gasilk po različnih krajih ne bi vedel, bi pa tudi sam želel vedeti odgovor na to vprašanje.

- Zadnja leta živimo v tehnološki dobi. Ljudje, posebej mladi, čedalje več časa preživijo za računalniki, mobilnimi telefoni, tablicami, ... Ali ste mnenja, da je z prisotnostjo čedalje več tehnologije težje ali lažje pridobiti nove prostovoljne gasilce?

Vsaka stvar ima prednosti in slabosti. Seveda je prednost tehnologije v tem, da hitreje potujejo informacije, da smo bolj obveščeni ipd. Vendar ta novodobna tehnologija pa ima tudi slabe lastnosti. Mladi so vsakodnevno »bombardirani« z informacijami, ki so pomembne in tudi nepomembne, in enostavno več ne najdejo ne časa za druženje s prijatelji, marsikdo niti ne najde več časa za šport, kaj pa šele za vključevanje v razna društva. Prepričan sem, da je s prisotnostjo čedalje več tehnologije, vsako leto manj prostovoljnih gasilcev.

Želim si, da bi se otroci tako fantje kot dekleta udeleževala tekmovanj. Primerna leta za prva tekmovanja so od 7 leta do 11 leta starosti. Če pogledam, koliko otrok imamo v vasi teh starosti, jih lahko naštejemo samo štiri. Od teh štirih otrok ne moremo pričakovati, da se imajo vsi interes vključiti v GD, ker vsi »pač« niso za to in to moramo tudi razumeti. Če pogledamo širše, vemo, da so otroci v današnjem času veliko bolj obremenjeni, kot smo bili mi. Poleg šole imajo današnji otroci še veliko drugih dejavnosti, ki jih mi nismo imeli (pevske vaje, karate, nogomet, košarka balet, ...). Šola danes od otrok veliko zahteva, imajo tudi ogromno domačih nalog. Sam sem tudi oče treh otrok in vidim razliko med današnjim časom in časom, ko smo mi hodili v šolo.

Če želimo sestaviti gasilsko ekipo za mladince, ta vključuje mlade med 12 in 16 letom starosti, je potrebno imeti minimalno za ekipo vsaj 9 udeležencev, kar pa to predstavlja v manjših krajih tudi dodaten problem. Rešitev tega problema je v tem, da imamo možnost združevanja mladih tudi iz drugih manjših vasi. Vendar to so mladinci, ki še nimajo avtomobilov in voznškega dovoljenja, tako nastane problem prevoza. Starši pa ne želijo imeti obveznosti še z vožnjo otrok in mladincev na gasilske vaje. Vaje so pa nujno potrebne in ne sme prihajati do neupravičenih odsotnosti, ker se potem poruši sistem tekmovanja, ker je vsak udeleženec odgovoren za določeno nalogo. Potrebna je točnost in disciplina, če želimo uspeti na tem področju. Če nam ne uspe sestaviti ekip za tekmovanja, lahko za vse zainteresirane organiziramo tako imenovana orientacijska tekmovanja. Zelo zanimivi so tudi razni kvizi, ki se jih mladi tudi radi udeležujejo. Za orientacijska in za kvizna tekmovanja pa so potrebni samo trije udeleženci. V gasilskih društvih za mlade organiziramo tudi razna druženja, kjer naj bi se mladi iz raznih gasilskih društev med seboj spoznavali in spodbujali za razne aktivnosti, ki so med mladimi gasilci tudi najbolj priljubljene. Za mlade gasilce organiziramo tudi razne izlete in pohode. Mladi gasilci so vključeni tudi v razne prireditve, kot so proslava za materinski dan, proslava ob dnevu žena in prireditve za božične in novoletne praznike. Mladi gasilci so vključeni tudi v mladinske pevske zборе, pomagajo pri izdelavi raznih voščilnic ipd.

Kljub temu, da se starejši gasilci trudimo, da bi nekako vsestransko vključili mlade v razne aktivnosti, pa še vedno opažam, da tistega pravega druženja ni več toliko, kot je bilo nekdanj. Ko sem bil jaz v zadnjih letih osnovne šole, smo se gasilci in tudi ne gasilci vsako soboto zbirali, imeli razna srečanja, v letnem času so bili to razni pikniki, igranje nogometa ipd. Veselili smo se sobote in nedelje, da se bo zopet nekaj dogajalo, vsi smo se radi vključevali v organizacijo le-tega. Nobenemu ni bilo težko kaj narediti, da je neka zadeva uspela. Tega žal med mladimi več ne opazim. Tudi če sam poskušam danes organizirati neko druženje, vidim razliko v tem, da se mladi čedalje bolj brezvoljni, vse jim je pretežko, nobeden ne bi nič pomagal in tudi tisti, ki pridejo za krajši čas na neko druženje, piknik se kaj kmalu poslovijo z izgovorom, da imajo neke druge obveznosti, vse to pa me žalosti.

- Kaj mi lahko poveste o številu gasilcev v naši občini in o njihovem usposabljanju in napredovanju?

Naselje Žerovnica šteje cca. 200 prebivalcev. V PGD Žerovnica imamo po zadnjih podatkih prijavljenih 102 gasilcev. Več kot tretjina vseh prebivalcev je vključenih v društvo vseh starostnih skupin. V to društvo so vključeni tudi gasilci iz dveh sosednjih vasi Lipsenj in Goričice. Nekateri izmed njih so tudi samo podporni člani, pomeni, da niso operativni gasilci. Pomeni, da ne smejo aktivno sodelovati pri gašenju požarov ipd., lahko pa kako drugače pomagajo in sodelujejo pri društvu z raznim dodatnim delom, kot je organizacija kakšnih prireditev, starejši pri preventivnem in vzgojnem področju. Operativni gasilci morajo biti stari vsaj 18 let, so strokovno usposobljeni za gašenje in reševanje ter imajo opravljen izpit za prostovoljnega gasilca. Da pa so opravili izpit, so se morali udeležiti raznih tečajev in usposabljanj, v katerih so pridobili ustrezno znanje. Sam sem bil prisoten na prek 500 ur tečajev, tako da sem skozi vsa ta usposabljanja postal gasilski častnik. V občini Cerknica imamo včlanjenih v PGD cca. 2000 občanov.

– Kako pa je s financiranjem PGD Žerovnica, ali imate denarja dovolj za delovanje?

Finančnih sredstev za delovanje ni nikoli dovolj, vendar poizkušamo s sredstvi, ki jih imamo na razpolago, čim bolj racionalno delovati. Nekaj sredstev nam prispeva občina, od države pa dobimo dodatna sredstva v primeru raznih velikih naravnih nesreč, kot so poplave, žledolom pred nekaj leti, ... Takrat je sprožen državni načrt, ta je izdelan na podlagi Zakona o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami in takrat smo upravičeni za dodatno denarno in tudi nedenarno pomoč (dodatna oprema, agregati, ...) . Če navedem primer: nekje je požar, delodajalec nam operativnim gasilcem dovoli, da nam ni potrebno iti na delo, ker smo gasilci in pomagamo pri gašenju požara. V tem primeru država povrne denar delodajalcu, vendar samo v primeru večjih naravnih nesreč. V primeru »manjših« nesreč in požarov pa moramo sami ukrepati npr. koristiti svoj dopust in ne dobimo povrnjenih nobenih stroškov. Kot PGD prejmemo finančna sredstva ob GZ Cerknica, ta sredstva uporabimo za tekoče delovanje in vzdrževanje (za gorivo za gasilsko vozilo, elektrika, voda). Za nakup novega vozila smo pridobili sredstva z zbiranjem prostovoljnih prispevkov občanov, nekaj finančnih sredstev so nam donirala razna podjetja, nekaj pa nam je prispevala občina iz svojega proračuna. Tukaj veliko vlogo igra tudi občinska uprava, župan in občinski svet, da znajo prisluhniti gasilcem za njihove finančne potrebe in pomagajo pri sofinanciranju gasilskih vozil, ki so nujno potrebna, da gasilci lahko varno in hitro priskočijo na pomoč, kjer je to potrebno. Vsa društva so v zadnjih 7-letih prišla do novega gasilskega vozila. Dodatna finančna sredstva dobimo tudi v prednovoletnem času z obiskom občanov, ko jim pridemo zaželeto srečo v prihajajočem Novem, podarimo jim koledar gasilskega društva, oni pa nam podarijo vsak po svojih zmožnostih neko vsoto denarja. Čedalje več ljudi je ozaveščenih, da podarjena sredstva niso samo za gasilce, ampak za celo skupnost.

– Imate kakšne vrste nagrajevanja v vašem društvu?

Finančnih nagrad ni, če pa je kakšen gasilec posebno uspešen, pa mu podarimo kakšno simbolno nefinančno nagrado ali pa priznanje za dobro opravljeno delo.

- Ko se udeležujete raznih tekmovanj, ali na tekmovanjih prejimate denarne nagrade?

Tudi na tekmovanjih ne prejemamo denarnih nagrad. Če smo slabo uvrščeni, ne dobimo nič, v primeru prvih treh mest pa le pokal, diplomo in malico. Še nikoli na nobenem gasilskem tekmovanju ni bilo podeljene denarne nagrade. Jaz imam opravljen tečaj za sodnika na gasilskih tekmovanjih. Vrsto let sem se udeleževal raznih tekmovanj, vse stroške, ki so nastali v vezi s tem, sem si pokrival sam. To delo sem rad opravljal in ga še danes. Zadnja leta kot sodnik ne dobim pokritih stroškov, če so tekmovanja v naši občini, če pa opravljam delo sodnika v neki drugi občini, pa dobim pokrite stroške prevoza in dnevnico. Tudi sam večkrat predavam mlajšim gasilcem, tudi za to ne dobim nobenega plačila. V kolikor predavam zunanji predavatelj za svoje delo dobijo plačilo.

- Večkrat slišimo, da svet stoji na mladih. Kako pa je z motiviranjem mladih v osnovnih šolah pri nas ali obstajajo kakšne delavnice ali kaj podobnega?

V osnovnih šolah, lahko učenci izberejo kot izbirni predmet »zaščita in reševanje«, ali pa je to lahko neka dopolnilna dejavnost, ki se odvija v sklopu gasilskih društev. Žal to izvajamo kot neko dopolnilno dejavnost samo dve leti v občini Bloke, ki spada tudi pod GZ Cerknica. Moje mnenje je, da bi se ta predavanja prenesla v osnovne šole, vendar bi morala ta predavanja voditi učiteljica ali učitelj, ki bi bil/a tudi sam/a aktivni gasilec/a. V naši občini tega ni. Mislim, da če bi to uspeli uvesti v šole, bi s tem privabili ogromno mladih, saj sem mnenja, da je gasilstvo zelo zanimiva tema za otroke in mladostnike. Ko pokažemo otrokom gasilske avomobile in opremo, kako so navdušeni nad tem.

V občini Bloke, kjer je dopolnilna dejavnost »zaščita in reševanje« v sklopu gasilstva, se pozna veliko večji porast prostovoljnih gasilcev kot v ostalih gasilskih društvih v občini Cerknica, ki te dopolnilne dejavnosti nimajo.

- Kakšno je vaše mnenje, če bi bil v igri denar v smislu nagrajevanja in podobno, ali bi s tem pridobili več prostovoljnih gasilcev?

Denar vsekakor ne igra nobene vloge pri tej zadevi. To moraš čutiti, imeti rad in sam z veseljem sodelovati. Tako kot nekdo rad igra nogomet, košarko, nekdo pa je pač rad gasilec.

- Menite, da bi dosegli večji učinek, da motivirate starše in bi potem oni prenesli to motivacijo na otroke, ali da dosežete večji uspeh, da motivirate neposredno otroke?

Mislim, da imajo tudi starši ogromen vpliv. Sam sem oče treh otrok in vsi so navdušeni nad gasilstvom in se udeležujejo tekmovanj. V več družinah opažam, da se gasilstvo prenaša iz roda v rod. Največji problem pri nas vidim, da se mlade družine izseljujejo v večje kraje in ni mladih.

- Kako je z prostovoljnimi gasilci, ki so že od malega včlanjeni v društvo. Ali opazate, da z leti odhajajo zaradi službenih, družinskih in drugih obveznosti, ali so še vedno prisotni v društvu?

Prostovoljnih gasilcev, ki so že od malega vključeni v društvo, običajno ostanejo tudi kasneje, ko so starejši. Zelo malo je takih, ki z leti prekinejo prostovoljstvo. Načeloma društvo zapustijo tisti, ki se odselijo z občine.

Tudi kasneje ko postanejo starejši, veterani, še vedno ostanejo v društvu in delujejo bolj kot podporni člani, ne pa kot aktivni gasilci. Letna članarina gasilcev je 10 eur. Plačujejo jo tisti, ki imajo redno zaposlitev. Članarine so oproščeni veterani, brezposelni in študentje do 25 leta starosti. Zaradi višine članarine nobeden ne izstopi iz gasilstva.

- PGD kot neprofitna organizacija, s kakšnimi težavami se najpogosteje srečujete? Ali je to birokracija ali s pomanjkanjem članov, s financami, ...?

Z birokracijo nimamo posebnih težav. Potrebno je pripravljati določene zapiske in poročila, vendar za to imamo člana, ki skrbi za birokratske zadeve. Kar zadeva finance, seveda so težave, vendar s skupnimi močmi jih uspešno rešujemo. Mnenja sem, da je v naši občini največji problem pomanjkanje članov. Kot primer lahko navedem, v naši občini je bil prisoten močen vihar v mesecu juliju 2017. Veliko poti je bilo zaprtih zaradi polomljenih dreves. Bil je poletni čas, veliko gasilcev je bilo na zasluženem dopustu. Nastal je velik problem, kako odstranjevati že podrta in na pol podrta drevesa, ker nimamo zadosti usposobljenih gasilcev. Sam kot predsednik Gasilskega društva sem odgovoren, če usmerim človeka, ki ni usposobljen za reševanje in tudi formalno nima pristojnosti. Lahko se temu človeku zgodi nesreča, npr. pade drevo na njega in je poškodovan, zanj sem jaz odgovoren in proti meni lahko vložijo civilno tožbo. Tega se vedno bojim, da v nesrečah in težavah na pomoč priskočijo ljudje, ki želijo in znajo pomagati, vendar nimajo pristojnosti, za vse take nesreče sem posredno odgovoren. Tudi iz tega razloga vidim kot največji problem pomankanje članov, ki bi lahko pomagali operativno in bi bili formalno usposobljeni. Ta problem ni prisoten samo v naši občini, vendar ko govorim s kolegi drugih občin, se srečujejo z enakimi težavami. Kot prostovoljni gasilci sodelujejo tudi pri reševanju prometnih nesreč. Ko pride do manjših nesreč, to ni problem, problem nastane, ko prostovoljni gasilci pridejo na prizorišče prometne nesreče, kjer je smrtni izid, kjer so v nesrečo vključeni tudi otroci. To je šokantno tudi za nas gasilce. Nekateri teh dogodkov ne morejo pozabiti, ti prizori jih spremljajo leta, vendar se morajo nekako naučiti živeti s tem. Delo gasilcev je težko, naporno tako fizično kot psihično. Ljudje na splošno znajo ceniti našo pomoč, več posluha pa bi pričakovali od države.

- Kako bi po vašem mnenju lahko povečali članstvo prostovoljnih gasilcev, kako bi mlade motivirali, da bi se včlanili v društvo? Vemo, da je tempo časa čedalje manj prizanesljiv in delati nekaj prostovoljno je za marsikoga popoln nesmisel.

Moja želja je, da bi se v prihodnosti čedalje več ljudi vpisalo v tečaje, kjer bi pridobili aktiven (operativen) status prostovoljnega gasilca. Ampak žal so z leti ti tečaji postali zelo zahtevni. Primer, tečaj za nujno medicinsko pomoč traja 80 ur. Predstavljajte si, kakšno veselje je potrebno, da se posameznik udeleži 80 ur samo za nujno medicinsko pomoč, da ne govorim kako zahteven je izpit. Problem je, ker tudi tisti, kateri ima veliko željo se udeleževati predavanj, ima po vsej verjetnosti službo. Vemo, da so bile včasih zaposlitve v večini primerov samo od ponedeljka do petka do 14.00 ali 15.00 ure. Danes ogromno zaposlenih dela vikende, popoldanske in nočne izmene. Manjkati na udeležbi pa se ne sme. Problem so dolgotrajni tečaji in pomankanje časa posameznikov. Tečaji se financirajo s strani države, tako da pomankanje denarja v tem primeru ni največja težava. Finančno težavo lahko izpostavim v smislu, da vse kar investiramo, moramo investirati namensko. Imamo točno predpisano, katero opremo moramo kupiti za gasilstvo, finančna sredstva so namenska in moramo to upoštevati, ne moremo sami presojudati, za kaj lahko določena finančna sredstva porabimo. Če povem to na primeru: Gasilska baterija stane 70 Eur, lahko bi kupili enako baterijo z enako uporabno vrednostjo, ta bi nas stala samo 30 Eur, samo pri tej bateriji bi prihranili 40 Eur in bi ta sredstva porabili za kakšen drugačen namen, vendar tega ne smemo. Po zakonu moramo kupovati le namensko opremo, ki je tipizirana, se pravi z gasilskim žigom Slovenije. Če nima žiga, se ne sme uporabljati kot gasilska oprema.

Priloga 2: Motiviranje novih in obstoječih prostovoljnih gasilcev – primer občina Cerknica na področju neprofitnih organizacij.

Anketni vprašalnik:

1. Označi spol:

- Moški
- Ženska

2. Označi starost:

- Od 15 do 18 let
- Od 19 do 26 let
- Od 27 do 36 let
- Od 37 do 46 let
- Od 47 in več let

3. Status

- Dijak/-inja
- Študent/-ka
- Zaposlen/-a
- Brezposeln/-a
- Upokojenec/-ka

4. Katere gasilske zveze prostovoljni član ste:

- Begunje
- Bezuljak
- Bloke
- Cajnarje
- Cerknica
- Dolenje vas
- Dolenje jezero
- Gorenje jezero
- Grahovo
- Ivanje selo
- Martinjak
- Nova vas na Blokah
- Otave
- Rakek
- Sveti vid
- Usec

- Žerovnica

5. Kaj vas je motiviralo, ko ste se odločili za prostovoljno delo v gasilskem društvu? (vprašanje se navezuje na naslednje vprašanje).

MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI	Sploh me ni motiviralo	Malo me je motiviralo	Me niti je, niti ni motiviralo	Močno me je motiviralo	Zelo močno me je motiviralo
1. Občutek, da nekam pripadam					
2. Moralna dolžnost					
3. Druženje z podobno mislečimi ljudmi					
4. Sodelovanje na raznih tekmovanjih					
5. Občutek koristnosti					
6. Koristno preživljanje prostega časa					
7. Navdušil me je družinski član ali znanec/ka					
8. Brezposelnost					
9. Pridobivanje dodatnih znanj in izkušenj					
10. Javna pohvala					
11. Družbena odgovornost					
12. Skrb za naravo (okolje)					
13. Vzor ostalim					

6. Ali vas danes motivirajo isti razlogi, kot so vas, ko ste se odločili za prostovoljnimi delom, ali se je vaša motivacija preusmerila?

- Isti razlog
- Drug razlog (navedite, kateri) _____

7. Ali ste kdaj razmišljali, da bi prenehali sodelovati s prostovoljnimi delom v društvu?

- Da
- Ne
- Včasih

8. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, označite najbolj primeren odgovor, ki drži za vas, zakaj bi prenehali s prostovoljnimi delom v društvu (izberi samo eden odgovor).

- Zaradi pomanjkanja časa (starševstvo, redna zaposlitev, šolanje, ...)
- Slabi odnosi z ostalimi prostovoljnimi gasilci
- Slabi odnosi z predsednikom gasilskega društva
- Neizpolnitev pričakovanj
- Monotonost dela
- Izkoriščanje prostovoljcev s strani društva
- Nezadostno spoštovanje s strani občanov v občini
- Nezadostna oziroma neprimerna delovna oprema
- Drugo

9. Koliko časa ste že član prostovoljnega gasilskega društva v občini Cerknica?

- Od 0 do pod 6 mesecev
- Od 6 mesecev do pod 1 leto
- Od 1 leto do pod 5 let
- Več kot 5 let

10. Kje ste izvedeli za prostovoljno gasilsko društvo? (možnih je več odgovorov).

- Od prijateljev/-ic
- Od sokrajanov/-k
- V šoli
- Od družine oziroma sorodnikov
- Na televiziji
- Na radiu
- Na internetu
- Na oglasni deski

11. Kako po vašem mnenju sodobna tehnologija (računalniki, telefoni, tablice ipd.) vplivajo na odločitve mladih, da se vključujejo v prostovoljne dejavnosti?

- a) Pozitivno (ker so bolj informirani o nevtralni organizacijah)
- b) Negativno (ker več časa preživijo za računalniki, telefoni, televizijo ipd.)
- c) Nevtralno (nima bistvene vloge)

12. Kakšno je vaše mnenje glede financiranja GZ in PGD s strani države, ali pa je vse preveč na ramenih posameznih lokalnih skupnosti.

- a) Pozitivno (država nameni dovolj sredstev za prostovoljne dejavnosti, kot so npr. PGD)
- b) Negativno (država nameni premalo sredstev za v ta namen)
- c) Nimam mnenja (premalo sem seznanjen glede financiranja GZ in PGD)

13. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z NEGATIVNO, označite najbolj primeren odgovor, ki drži za vas, zakaj mislite da država nameni premalo finančnih sredstev za financiranje GZ in posredno za PGD (izberi samo eden odgovor).

- Potrebno bi bilo spremeniti zakonodajo glede financiranja GZ
- Potreba po spremembi davčne zakonodaje (da bi lahko večji % dohodnine namenili NVO (npr. gasilcem) zdaj 0,5 %
- Odgovorni, ki o tem odločajo premalo poznajo delovanje GZ in PGD
- Zaradi prioritete drugim institucijam, ki se financirajo iz državnega proračuna
- Premalo se zavedajo o pomembnosti delovanja gasilcev
- Razmišljanje naj posamezna društva pridobijo več donatorjev
- Drugo