

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ZASTOPANOST PROSTOVOLJSTVA PO PANOGAH IN DELOVNIH
MESTIH: PRIMERJAVA V IZBRANIH DRŽAVAH OECD**

Ljubljana, junij 2017

INGRID KORBAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Ingrid Korbar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Zastopanost prostovoljstva po panogah in delovnih mestih: primerjava v izbranih državah OECD, pripravljena v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Robertom Kašetom

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 plagiatorstvo – 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 plagiatorstvo 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 ravnal/-a 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, neizključno, 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 15. 6. 2017

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV PROSTOVOLJSTVA IN ZNAČILNOSTI PROSTOVOLJCEV 3	
1.1 Elementi prostovoljstva	5
1.2 Motivacija za prostovoljstvo in prosocialna motivacija	9
1.2 Hinkinov postopek za vrednotenje prostovoljstva.....	11
1.3 Prostovoljstvo in kompetence	13
2 PROSTOVOLJSTVO Z VIDIKA POSAMEZNIKA, PODJETJA IN DRUŽBE .. 14	
2.1 Prostovoljstvo in posameznik	14
2.2 Prostovoljstvo in podjetja	16
2.3 Prostovoljstvo in družba	23
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA V IZBRANIH DRŽAVAH OECD	26
3.1 Raziskovalne hipoteze	26
3.2 Metodologija, mere in pridobivanje podatkov.....	27
3.3 Rezultati.....	28
3.3.1 Analiza prostovoljstva in okoliščin v izbranih skupinah držav.....	30
3.3.1.1 Gospodarsko najmočnejše države: Nemčija, Velika Britanija in Francija	30
3.3.1.2 Država z izrazitim padcem BDP: Estonija	34
3.3.1.3 Države z najvišjim BDP: Danska, Finska, Švedska in Norveška	35
3.3.1.4 Države z nizkim BDP na prebivalca: Ciper, Grčija, Poljska in Rusija.....	40
3.3.1.5 Slovenija	43
3.3.2 Ekonomska vrednost prostovoljstva.....	44
3.3.3 Preverjanje hipotez	45
4 DISKUSIJA	47
4.1 Glavne ugotovitve in teoretični prispevki.....	47
4.2 Pogled na prostovoljstvo v Sloveniji	51
4.3 Prispevki in implikacije za prakso	53
4.4 Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje.....	54
SKLEP	55
LITERATURA IN VIRI	57

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razdelitev kategorij prostovoljstva.....	4
Tabela 2: Povzetek elementov prostovoljstva.....	9
Tabela 3: Korporativna družbena odgovornost in njen vpliv na prostovoljstvo	18
Tabela 4: Standardizirani regresijski koeficienti izbranih držav OECD.....	29
Tabela 5: Ekonomska vrednost prostovoljstva v % BDP po državah.....	44

KAZALO SLIK

Slika 1: Štirje W-ji prostovoljstva: model za razumevanje trga prostovoljstva.....	7
Slika 2: Vpliv pomena službe na razmerje med pomenom prostovoljstva in prostovoljstvom	12
Slika 3: Vpliv prostovoljstva zaposlenih.....	20
Slika 4: Vpliv prostovoljstva na človeški in družbeni kapital ter na zaposlitev	25
Slika 5: Starostna struktura prostovoljcev v Nemčiji.....	31
Slika 6: Starostna struktura prostovoljcev Velike Britanije	32
Slika 7: Starostna struktura prostovoljcev v Franciji	33
Slika 8: Starostna struktura prostovoljcev v Franciji	34
Slika 9: Starostna struktura prostovoljcev na Danskem.....	36
Slika 10: Starostna struktura prostovoljcev na Finskem	37
Slika 11: Starostna struktura prostovoljcev na Švedskem	38
Slika 12: Starostna struktura prostovoljcev na Norveškem	39
Slika 13: Starostna struktura prostovoljcev na Poljskem	41
Slika 14: Starostna struktura prostovoljcev v Sloveniji	43
Slika 15: Spolna struktura prostovoljcev v Sloveniji za leto 2015	52

UVOD

Prostovoljstvo postaja v današnji družbi vse bolj pomembna aktivnost, hkrati pa je v sodobni družbi to dejavnost, ki je formalno, organizacijsko in strokovno ena od oblik medčloveške pomoči in sodelovanja, ter pomemben vir zadovoljevanja potreb ljudi (Bussell & Forbes, 2001). Prostovoljstvo lahko definiramo kot aktivno podarjanje časa, energije, znanja in veščin dobrodelnim neprofitnim organizacijam brez prejema plačila (Musick & Wilson, 2008).

Prostovoljstvo je nedvomno velika dobrina za prostovoljca, prejemnika prostovoljske pomoči, podjetje in za celotno družbo. Vse več ljudi je odvisnih od pomoči prostovoljcev in vse več ljudi se odloča za prostovoljstvo. V zadnjih 6-ih letih se je število prostovoljcev v Sloveniji okrepilo. Leta 2015 je bilo v Sloveniji registriranih 96.822 prostovoljcev in 1.037 prostovoljskih organizacij. Največ pomoči v Slovenij potrebujejo starejše osebe in osebe v socialni ali zdravstveni stiski. Ljudje v stiski poleg materialnih dobrin potrebujejo predvsem pristni pogovor. Večina prostovoljcev so mladi brez dela, ki s prostovoljstvom pridobijo delovne kompetence in izkusijo nove oblike dela. Delo in prostovoljstvo sta vrednoti, gospodarska kriza pa je s seboj prinesla spoznanje, da je v družbi nujno potrebno medgeneracijsko sodelovanje (Rebernik, 2017).

Ljudje bi se v večji meri udeleževali prostovoljstva, vendar pravijo, da to ni mogoče zaradi delovnih obveznosti. Da bi povečali udeležbo pri prostovoljstvu, se nekatera podjetja odločajo za to, da delavcu omogočijo oziroma dovolijo izostanek v službi (plačan ali neplačan). Vedno več podjetij se odloča za t. i. korporativno prostovoljstvo, ki povečuje družbeno odgovornost podjetij in vzpodbuja prostovoljstvo svojih zaposlenih, tako med delovnim časom kot tudi v njihovem prostem času (Peterson, 2004). Korporativni programi prostovoljstva dejansko poganjajo udejstvovanje zaposlenih v prostovoljstvu. Z drugimi besedami, podjetja, ki vzpodbujajo aktivne korporativne programe prostovoljstva, imajo bolj zadovoljne zaposlene, zaposlene z višjo moralo, dosežajo večjo produktivnost in profitabilnost (3 benefits of corporate volunteer programs, 2016).

Yavas in Riecken (1985) sta ugotovila, da imajo tisti, ki donirajo svoj prosti čas, določene demografske in vedenjske značilnosti v primerjavi s tistimi, ki donirajo denar ali organe. Za tiste, ki niso zaposleni za polni delovni čas, pa bi lahko rekli, da je prostovoljstvo alternativa lastni zaposlitvi za polni delovni čas in pridobivanje pomembnih znanj.

Teorija virov, ki izvira iz ekonomije, vendar je prisotna tudi v drugih vedah, pravi, da je bolj verjetno, da bo posameznik postal prostovoljec, če bo imel na voljo vire - zmožnosti in prosti čas (Musick & Wilson, 1997; Yörük, 2009). Osnova konzervacijske teorije virov (angl. *conservation of resources*, v nadaljevanju COR) pravi, da so ljudje motivirani tako, da zaščitijo trenutne vire (konzervacija) in pridobijo nove (akvizicija). Kot viri so mišljene tiste stvari, ki ljudem predstavljajo določeno vrednoto (Halbesleben et al., 2014). Značilnosti

posameznika, osebnost, motivacija in vrednote pomembno vplivajo na to, da se ljudje odločajo za prostovoljstvo (Clary et al., 1998; Mowen & Sujun, 2005).

Pomembno je izpostaviti tudi to, kako je prostovoljstvo odvisno od tega, kakšen poklic prostovoljec opravlja in na kakšen način lahko posameznik s pomočjo svoje izobrazbe in prostovoljstva prispeva k družbi. Posamezniki so se vedno bolj začeli zavedati svoje družbene odgovornosti, zato se organizirajo v skupine oziroma delujejo sami in tako prispevajo svojo pomoč in tudi znanje družbi.

Prostovoljstvo ima vedno večji pozitiven vpliv na kompetence ljudi, kar postaja pomembno tudi pri zaposlovalcih. Podjetja namreč cenijo prispevek svojih zaposlenih k družbi, poleg tega pa se ljudje na ta način razvijajo in tako lahko del teh znanj in zmožnosti uporabijo tudi pri svojem delu. Korporativno prostovoljstvo prinaša koristi skupnosti s tem, ko podjetje vpeljuje poslovne vrednote v obliki povečane vpetosti zaposlenih v prostovoljstvo in priložnosti za krepitev timskega duha (angl. *team building*). Pogosteje se omenja prostovoljstvo zaposlenih (angl. *employee volunteer program*, v nadaljevanju EVP), iniciativa korporativnega prostovoljstva, ki omogoča podjetjem, da naredijo spremembe z veliko nižjimi stroški v primerjavi s tradicionalno filantropijo. Neprofitni partnerji so pogosto ključni element prostovoljstva, saj prispevek prostovoljcev namenijo pomoči potrebnim. Podjetja, ki vzpodbujajo prostovoljstvo svojih zaposlenih, se na ta način pojavljajo v družbi, pri čemer pa delo, ki ga prostovoljci opravljajo, ni nujno povezano z opisom njihovih delovnih nalog v podjetju. V družbi so žal bolj opažena tista podjetja, ki so usmerjena h končnemu potrošniku, saj je prispevek slednjih bolj opazen in zaznan s strani končnega potrošnika. Pri tem pa nikakor ne smemo zanemariti podjetij, ki niso usmerjena h končnemu potrošniku, saj je njihov prispevek enako dragocen in pomemben za družbo. Za vsa podjetja pa velja, da strateški pristop h korporativnemu prostovoljstvu povečuje socialne in poslovne vrednote, ki jih ustvarja (Corporate Volunteerism, 2016).

Tematika magistrskega dela je smiselna, ker prostovoljstvo postaja vse bolj cenjena vrednota, tako v družbi kot v podjetjih. Vedno bolj ta vrednota postaja pomembna za medgeneracijsko sobivanje in sodelovanje, saj postaja ob staranju prebivalstva in socialni neenakosti pomemben dejavnik zadovoljevanja socialnih potreb. K temu veliko pripomorejo tudi podjetja, ki se vedejo vedno bolj družbeno odgovorno, in z vpeljevanjem korporativnih programov prostovoljstva in prostovoljstva zaposlenih skrbijo za dobrobit širše družbe, hkrati pa na ta način razvijajo mehke veščine svojih zaposlenih, kar se jim obrestuje tudi pri sami produktivnosti zaposlenih in ugledu podjetja v družbi.

Namen magistrskega dela je prikazati podjetjem, kako je prostovoljstvo zastopano po panogah in delovnih mestih ter predstaviti različnost prostovoljstva po izbranih državah. Cilj magistrskega dela je analizirati prostovoljstvo po panogah, delovnih mestih, spolu, starosti, izobrazbi, glede na zadovoljstvo s trenutnim delom in znanjem ter ugotoviti, katera delovna mesta in panoge so v prostovoljstvu najbolj zastopane. Na ta način bi podjetja lahko svoje

korporativne programe prostovoljstva in prostovoljstva zaposlenih čim bolj optimalno oblikovala in tako dosegla najboljše rezultate, ki jih slednja s seboj prineseta.

Magistrsko delo je sestavljeno iz 4 poglavij. V prvem poglavju sem opredelila prostovoljstvo in značilnosti prostovoljcev. V to poglavje sem vključila tudi motivacijo za prostovoljstvo in vpliv prostovoljstva na kompetence. V naslednjem poglavju sem predstavila, kako je prostovoljstvo povezano s posameznikom, podjetji in družbo ter kakšen je njegov povratni učinek. Sledi poglavje z empirično raziskavo in na koncu še diskusija.

1 OPREDELITEV PROSTOVOLJSTVA IN ZNAČILNOSTI PROSTOVOLJCEV

Prostovoljstvo se lahko vrši v obliki denarja in v obliki časa in volje, ki ju prostovoljec, posameznik, nameni v dobrodelne namene (Peterson, 2004). Avtorji so teorijo prostovoljstva razdelili v različne kategorije. Chambré in Einolf (2011) sta teorijo prostovoljstva oziroma model prostovoljstva razvrstila v tri teoretične kategorije:

- **socialna teorija**, ki preučuje zunanje okoljske dejavnike, medosebne povezave ter socialne vloge;
- **individualna teorija značilnosti**, ki preučuje vrednote, motivacijo in vlogo identitete posameznika;
- **teorija virov**, ki preučuje znanje, spretnosti in prosti čas.

Te kategorije so podobne razdelitvi kategorij avtorjev Wilson in Musick (1997a), ki sta kategorije razdelila na **človeški, socialni in družbeni kapital**, pri čemer so tu socialni faktorji razdeljeni še na **socialni kontekst, integracijo in vloge**.

Teorija socialnega konteksta preučuje vpliv zunanjih dogodkov in regionalnih dejavnikov, **teorija socialne integracije** preučuje medosebne povezave in stike, **socialne vloge** pa preučujejo, kako je prostovoljstvo pričakovana aktivnost, ki je povezana z družbeno-socialnim statusom. Teorija socialnega konteksta se osredotoča na vlogo zunanjih dogodkov, kot so epidemije in naravne nesreče, ki spreminjajo vzorce prostovoljstva.

V tabeli ševilka 1 se nahaja prikaz razdelitve kategorij prostovoljstva, kot so jih razdelili posamezni avtorji.

Prostovoljstvo lahko definiramo kot podarjanje časa in/ali zmožnosti za namene prostovoljstva. Večinoma jih namenimo skupini ali prostovoljski organizaciji (dobrodelnim ustanovam, neprofitnim organizacijam) kot tudi posameznikom.

Ta definicija vključuje tri ključne komponente prostovoljstva:

- gre za aktivno dajanje časa in/ali zmožnosti in pasivno podporo v smislu finančnih donacij (Wilson, 2000);
- gre za hkrati planirano dejanje pomoči in spontan odziv na potrebe po pomoči (Clary & Snyder, 1999);
- vire pomoči lahko nudi prostovoljec sam ali v okviru dobrodelne organizacije (Musick & Wilson 2008, Penner, 2002). Odvisno je od tega, kakšen obseg pomoči je potreben in za kakšno vrsto pomoči gre (Latham & Pinder, 2005; Mitchell & Daniels, 2003).

Tabela 1: Razdelitev kategorij prostovoljstva

Kapital	Teorija	Vrsta kategorije	Opis kategorije	Kje se pojavi
Socialni kapital	Socialna teorija	Kontekst socialnih dejavnikov	Aktiviranje prostovoljcev kot odziv na nujne in izredne razmere in je odraz sosedske in kulturne dobrodelnosti.	Na ravni soseske, občine, države. Neprofitnost povečuje prostovoljstvo. Rasna in etična raznolikost zmanjšuje prostovoljstvo. Članstvo v raznih organizacijah.
		Vključevanje	Prostovoljci so vedno bolj vključeni v številne socialne in organizacijske aktivnosti.	Visok nivo vključenosti v prostovoljstvo, v številne socialne, prostovoljne, prostočasne aktivnosti. Nivo socialnega kapitala je najmočnejši neposredni pokazatelj prostovoljstva.
		Vloge	Ostale socialne vloge pomembno vplivajo na prostovoljstvo.	Prostovoljstvo je podaljšek ostalih socialnih vlog; vpliv starosti in življenjskega obdobja. Ravno nasprotno ugotovitve glede prostovoljstva in dolžnosti pri ostalih socialnih vlogah.
Človeški in družbeni kapital	Individualna teorija karakteristik	Značilnosti posameznika	Motivacija, vrednote in osebne značilnosti vplivajo na prostovoljstvo.	Osebnost: empatija, nekonfliktnost, skrbnost, ekstravertiranost, zmožnost presoje, mirnost. Vrednote: dobrodelnost, dolžnost, vera, nesebičnost. Vloga identitete, družinska socializacija.
	Teorija virov	Viri	Posamezniki, ki imajo na voljo več virov, se bodo v večji meri odločali za prostovoljstvo, prejeli bodo tudi več povabil v prostovoljstvo.	Izobrazba, znanje, zmožnosti, prosti čas.

Prirejeno & povzeto po C. Einolf & S.M. Chambré, Who volunteers? Constructing a hybrid theory, 2011

1.1 Elementi prostovoljstva

Težko je točno definirati, **kaj** pomeni pojem prostovoljca in kakšno delo opravlja, saj v prostovoljstvu ni neke standardne prakse. Obstaja ogromno različnih neprofitnih organizacij, njihovi prostovoljci pa opravljajo zelo različna dela. Prav tako prostovoljci niso le ena velika homogena skupina, pač pa skupina vseh starosti z različnimi spretnostmi in izkušnjami (Bussel & Forbes, 2011).

Večina definicij prikazuje izmenjavo v prostovoljstvu, ki vključujejo odziv prostovoljcev na stroške in koristi, večinoma pa je njihov prispevek čas, ki ga namenijo prostovoljstvu. Gre za relativni strošek in koristi, kot ta svoj prispevek smatrajo prostovoljci. Potrebno je razlikovati med tistimi, ki donirajo svoj prosti čas za družbeno dobro, in med tistimi, ki sodelujejo kot člani neprofitnih organizacij, ali posamezniki prostovoljci, ki pomagajo posameznikom in skupnosti (Bussel & Forbes, 2011).

Wymer (1999) za segmentiranje prostovoljcev uporablja **šest ključnih skupin**:

- družbene storitve,
- umetnost in kultura,
- vera,
- razvoj mladih,
- izobrazba in zdravje.

Ker je populacija prostovoljcev različna, Wymer (1997) predlaga segmentiranje homogenih podskupin prostovoljcev za namen ciljnega trženja (angl. *target marketing*).

Tisti, ki so zaposleni za skrajšani delovni čas, se v večji meri udeležujejo prostovoljstva kot tisti, ki so zaposleni za polni delovni čas. Pomemben del predstavlja tudi raziskovanje socialno-demografskih značilnosti prostovoljcev, saj predstavljajo pomembne spremenljivke pri določanju ravni aktivnosti prostovoljstva. Ustanovitev pomembnih segmentov na »trgu« prostovoljcev vodi do bolj učinkovitega ciljanja določenih skupin in bolj učinkovito izobraževanje in obdržanje prostovoljcev (Bussel & Forbes, 2011).

Veliko študij je že bilo narejenih, da bi odkrili **zakaj** se ljudje odločajo za prostovoljstvo in kakšne koristi imajo od tega, ko brezplačno pomagajo drugim ljudem. Pri definiranju pojma prostovoljec je ključnega pomena to, da je nesebičnost glavni motiv, zaradi katerega se prostovoljec odloči za to vlogo in da je nagrada za prostovoljstvo neločljivo povezana s prostovoljnimi dejanjem (Bussel & Forbes, 2011).

Nichols in King (1999) sta poleg omenjenega ugotovila, da je pomoč drugim eden izmed razlogov, zakaj se ljudje odločajo za prostovoljstvo. Gre za pomemben faktor, ki se pojavi pri vseh starostnih skupinah prostovoljcev, od študentov pa do tistih, ki so starejši od 60 let.

Po drugi strani Cnaan in Goldberg-Glen (1991) menita, da je poleg nesebičnosti prisoten tudi egoistični motiv. Čeprav se sliši nenavadno, pa se ljudje pogosto odločajo za prostovoljstvo tudi zato, da bi zadovoljili pomembne socialne in psihološke potrebe. Različni posamezniki so lahko vpleteni v iste aktivnosti, vendar imajo različne cilje. Ti cilji so tako različni, da jih je Müller (v Bussel & Forbes, 2011, str. 249) razdelil v štiri glavne kategorije, da bi lahko določil glavne koristi prostovoljstva:

- nesebičnost,
- koristi za družino,
- selektivna iniciativa,
- izboljšanje človeškega kapitala.

Poleg nesebičnosti ima koristi od prostovoljstva tudi družina prostovoljca (npr. v skupini, kjer pomagamo kot prostovoljci, je prisoten tudi naš družinski član, npr. otrok), selektivna pobuda (prestiž, družbeni stiki) in izboljšanje človeškega kapitala. Selektivna pobuda predstavlja občutek pripadnosti, potrebo po vključitvi, samozavest, nova prijateljstva. Okun (1994) je poleg vsega naštetega dodal, da je najmočnejši razlog tudi to, da se prostovoljec počuti koristnega in produktivnega. Izboljšanje človeškega kapitala očitno postaja eden izmed pomembnejših motivatorjev pri odločanju za prostovoljstvo. Rifkin (1995) je mnenja, da prostovoljstvo omogoča zaposlitev nezaposlenim. Prav tako lahko prostovoljstvo omogoča tudi zapolnitev prostega časa ali priložnost za razvoj zmožnosti, ki bodo v bodoče dobrodošle pri vstopu na trg dela, razvoju kariere, napredovanju ali skrbi za ohranitev zaposlitve. Wilson in Pimm (1996) sta raziskala, da se ljudje odločajo za prostovoljstvo tudi zato, ker si želijo nositi uniformo (npr. prostovoljni gasilec), ker na ta način dobijo določene nagrade, zaradi zdravja in gibanja ter zaradi priložnosti potovati.

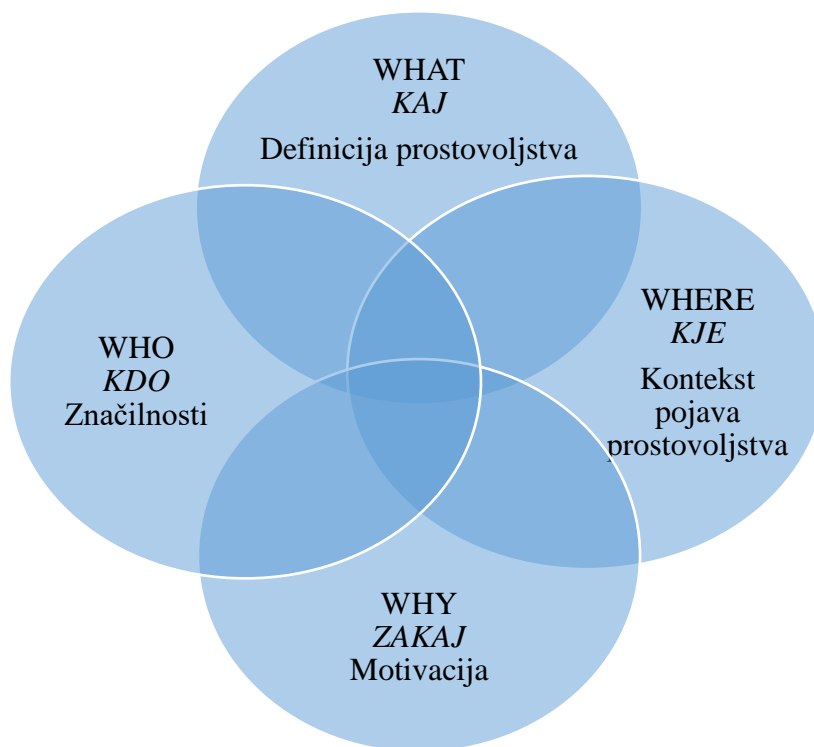
Prostovoljstvo dopušča posameznikom, da delujejo v okviru svojih vrednot ter, da so to, kar v resnici so. S tem lahko izražajo svoja prepričanja, svoje vrednote pa prenašajo na druge. Bales (1996) je identificiral tri stopnje prostovoljstva: predispozicija za prostovoljstvo, sprejetje odločitve za prostovoljstvo in prostovoljstvo. Okun in Eisenberg (1992) pravita, da obstaja tudi socialno prilagojen motiv, in sicer, da osebo za prostovoljstvo prosi nekdo, ki ga prostovoljec ceni. Štirikrat večja verjetnost je, da se bo posameznik odločil za prostovoljstvo, če ga bo nekdo za to prosil, kot pa če ga ne (Wymer, 1994). Prav tako se več ljudi odloča za prostovoljstvo tudi v primeru, da je v neprofitni organizaciji že dejaven nekdo, ki ga poznajo, bodisi prijatelj ali družinski član (Wymer, 1994).

Slika 1 nam za lažje razumevanje prikazuje model prostovoljstva, kjer se osnovni elementi medsebojno prepletajo in so neločljivo povezani med seboj.

Obstaja več razlag, ki opredelijo pojem prostovoljca. Prostovoljstvo je družbena aktivnost in ljudje, ki so močno vpeti v ostale družabne aktivnosti, se bodo v večji meri odločali za prostovoljstvo. V nasprotnem primeru, ljudje, ki se ne odločajo za prostovoljstvo, več

svojega prostega časa namenijo prostočasnim dejavnostim (Chambré, 1987; Putnam, 2000). Eden izmed razlogov za to je osebnost, saj se ekstravertirane osebe pogosteje odločajo za prostovoljstvo (Rossi, 2001). Neodvisno od osebnosti pa je tudi to, da so ljudje, ki imajo več družbenih stikov, večkrat povabljeni k prostovoljstvu, še posebno če se tudi njihovi prijatelji odločajo za prostovoljstvo (Apinunmahakul & Devlin, 2008; Bekkers, 2005; Okun et al., 2007; Rossi, 2001; Wymer, 1999).

Slika 1: Štirje W-ji prostovoljstva: model za razumevanje trga prostovoljstva



Prirjeno & povzeto po H. Bussel & D. Forbes, Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering, 2001

Vključevanje v družbo lahko povzroči tudi to, da se ljudje obnašajo drugače od predvidenih socialnih norm in se za prostovoljstvo odločajo zato, ker se jim zdi, da ljudje cenijo prostovoljstvo in da udejstvovanje v prostovoljstvu pričakujejo tudi od njih (Lee et al., 1999). Značilnosti posameznika, osebnost, motivacija in vrednote pomembno vplivajo na to, da se ljudje odločajo za prostovoljstvo (Clary et al., 1998; Mowen & Sujan, 2005).

Clary in Snyder (1998) pravita, da naj bi moral prostovoljec imeti eno socialno vrednoto in pet egoističnih, vključno z željo po učenju novih stvari, željo izkusiti osebno rast, doseči karijerne cilje, okrepiti socialne odnose in zaščititi sebe pred negativnimi čustvi. Posameznik bi se torej moral poistovetiti z vlogo prostovoljca. Vloga identitete v tem primeru pomaga razložiti, zakaj je preteklo prostovoljstvo ena izmed boljših iztočnic za prihodnje udejstvovanje v prostovoljstvu (Musick & Wilson, 2008).

Prostovoljstvo je bolj privlačno tistim ljudem, ki imajo na voljo več virov, kot tistim, ki jih nimajo ali jih imajo manj (npr. denar, znanje, izobrazba). Ljudje, ki imajo na voljo več denarja in manj časa, bodo verjetno v večji meri raje podarili denar namesto časa, saj cena ure njihovega časa začne naraščati. Hkrati pa gre poudariti, da čas in denar v primeru prostovoljstva nista substituta (Freeman, 1997). Musick in Wilson (1997a) sta za merilo človeškega kapitala vzela izobrazbo. Izobrazba hkrati vpliva tudi na družbene vloge, družbeno integracijo in družbene vrednote. Socialna integracija in socialne vloge imajo neposreden vpliv na prostovoljstvo.

Na odločitev o udeležbi v prostovoljstvu vplivajo med drugim sociodemografski dejavniki. Spol je pozitivno povezan s prostovoljstvom, saj se na splošno za prostovoljstvo odloča več žensk kot moških. Prostovoljstvo se povečuje tudi s starostjo, nanj vpliva trenutni družinski status. Ljudje z otroki, ki so bodisi poročeni ali zgolj živijo v izvenzakonski skupnosti, se na splošno v večji meri odločajo za prostovoljstvo kot tisti, ki so samski. S prostovoljstvom je povezana tudi stopnja izobrazbe, saj so bolj izobraženi ljudje na splošno tudi bolj aktivni prostovoljci (De Gilder, Schuyt & Breedijk, 2005).

Zaposleni ljudje in tisti z otroki se bodo v večji meri odločali za prostovoljstvo kot pa tisti, ki niso zaposleni in nimajo otrok, četudi delo in družina zahtevata več časa. Ko se oseba odloči za prostovoljstvo, je skupen čas, ki ga nameni neplačanemu delu oziroma prostovoljstvu večji, če opravlja delo s skajšanim delovnim časom ali je v pokoju, kakor če dela polni delovni čas (Chambré, 1984, 1987; Musick & Wilson, 2008).

Prostovoljstvo ni zgolj vpliv vključevanja v družbo, pač pa tudi vzrok tega, saj se lahko na osnovi prostovoljstva vzpostavijo novi socialni odnosi (Clary et al., 1998; Prouteau & Wolff, 2008). Prostovoljstvo je v osnovi družbena vloga in ostale družbene vloge lahko ali vzpodbujajo ali pa zavirajo prostovoljstvo. Prostovoljstvo je lahko kompenzacija za pomanjkanje izpopolnjenosti v ostalih družbenih vlogah (Staines, 1980), lahko nadomešča vloge, ki smo jih izgubili tekom življenja, kot npr. upokojitev z delovnega mesta za polni delovni čas (Caro & Bass, 1997), lahko je kompenzacija za vlogo starša, vlogo zaposlenega ali poklica, ki ga je nekdo želel opravljati, vendar ni imel možnosti (Choi et al. 2007; Rotolo 2000, Ross, 1954; Wilson & Musick, 1997b). Istočasno pa lahko te vloge negativno vplivajo na prostovoljstvo v primeru, da preveč omejujejo prosti čas. Starši z majhnimi otroki se prostovoljstva udeležujejo manj kot pa tisti s šoloobveznimi otroki. Ljudje, ki opravljajo več služb hkrati ali imajo neprilagodljiv delovni čas, imajo na voljo tudi manj časa za prostovoljstvo. Številne študije so pokazale, da se ljudje, predsem starši, prenehajo ukvarjati s prostovoljstvom, ko se z njim prenehajo ukvarjati njihovi otroci. Da bi zadostili razponu dela, se je število neprofitnih organizacij, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, naglo povečalo in povzročilo konkurenco za omejene vire (finančni in človeški kapital).

V tabeli 2 lahko vidimo povzetek elementov prostovoljstva, ki pomembno vplivajo na udeležbo v prostovoljstvu. Predvsem značilnosti posameznika in motivacija so tisti, ki pomembneje vplivajo na odločitev o prostovoljstvu.

Tabela 2: Povzetek elementov prostovoljstva

KAJ	KJE	KDO	ZAKAJ
Definicija	Kontekst	Značilnosti	Motivacija
* član/prostovoljec * predanost * "neprostovoljno" prostovoljstvo * korporativno prostovoljstvo * poudarek na prostovoljstvu - kampanije - nujna pomoč - storitve	<i>Specifične organizacije</i> Wymer (1997): zdravstvo, izobraževanje, razvoj mladih, vera, umetnost & kultura, socialne storitve in pomoč ljudem Geroy et al. (2000): proizvodnja, storitve, prodaja Handy (1988): skupna podpora, storitve, organizacijska struktura <i>Management</i> <i>prostovoljstva:</i> * dinamika zaposlenih/prostovoljcev * uvajanje * zaznavanje * okolje * problem obdržanja prostovoljcev	* starost * spol * raven izobrazbe * višina dohodka * socialno- ekonomski status * status zaposlitve * življenjski slog * trenutno življenjsko obdobje * družinsko ozadje * osebnost * družbeni stiki * vloga identitete * družbene vloge	<i>Proces prostovoljstva</i> * povabilo, vključenost prijateljev/družine, ugled, zmanjšanje tveganja <i>Korporativno prostovoljstvo</i> * koristi za organizacijo, optimizacija stroškov dela, dvig dobičkonosnosti, izboljšanje produktivnosti, dvig morale zaposlenih, povezovanje, inovacije, družbena odgovornost, etika <i>Nesebičnost</i> <i>Družbene koristi</i> <i>Koristi prostovoljne organizacije</i> <i>Družinske koristi</i> <i>Potrebe po izpopolnitvi</i> * družbeni stiki, širjenje vrednot, zapolnitev prostega časa, uniformiranost <i>Razvoj spretnosti</i> * razvoj samozavesti, obdržanje zaposlitve, razvoj kariere, možnosti potovanj <i>Prestiž</i> * spoznavanje ljudi, "nagrade" <i>Verske koristi</i>

Prerejeno & povzeto po H. Bussel & D. Forbes, Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering, 2001

1.2 Motivacija za prostovoljstvo in prosocialna motivacija

Motivacija je tista, zaradi katere se nekdo odloči za prostovoljstvo in hkrati pomembna za to, da nekdo ostane prostovoljec (Pearce, 1993). Motivacija pomeni željo ali razlog, da se nečesa lotimo, zato je motivacija tudi eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na prostovoljstvo.

Rubin in Thorelli (1984) sta izpostavila da, če se prostovoljec pridruži iz egoističnih razlogov, potem bo dolžina prostovoljstva tega prostovoljca kratka. Uvajanje prav tako lahko pokaže nerealistična pričakovanja prostovoljca, zato se lahko pričakovanja in zaznave novih prostovoljcev razlikujejo od realnosti. Če se s prostovoljstvom ukvarja že nekdo iz družine ali nekdo od prijateljev, so pričakovanja bodočega prostovoljca lahko veliko bolj realistična kot sicer.

Ljudje se odločajo za prostovoljstvo v želji po izpolnitvi oziroma neke vrste priznanju in po izpopolnitvi svojega življenja (Pratt & Ashforth, 2003; Spreitzer, 1995). Sposobnost najti smisel v prostovoljstvu potrjuje idejo, da služba lahko predstavlja nek smisel v življenju posameznika (Conger & Kanungo, 1988; Hackman & Oldham, 1980; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Še bolj tradicionalen pogled predlaga, da naj se zaposleni ukvarjajo s prostovoljstvom in tako najdejo tiste notranje vrednote (Herzog & Morgan, 1993; Wilson & Musick, 1997), medtem ko novejši pogled predlaga, da naj zaposleni razmislijo o tem, da naj bo prostovoljstvo tisto nekaj, kar jim manjka v službi (Grant, 2012).

Prosocialna motivacija pomeni željo zaščititi in vzpodbujati dobrobit drugih. Razlikuje se od nesebičnosti in je neodvisna od samoiniciativne motivacije. Ključni vidiki vključujejo povezane poklice, kolektivistične norme in nagrade, transformacijsko vodenje in individualne razlike v vrednotah, ki vključujejo druge oziroma njihov dobrobit, strinjanje in zavest (Berg & Grant, 2011). Kot je zgoraj že omenjeno, motivacija pomeni željo ali razlog, da se nečesa lotimo in »prosocialno« pomeni, da se nečesa lotimo z namenom pomagati drugim - posamezniku, skupini (Berg & Grant, 2011).

Poznamo tri ravni motivacije: globalna motivacija, kontekstna motivacija in situacijska motivacija. Globalna motivacija se osredotoča na pretežno stabilno osredotočenost zaposlenega na določene cilje in dejanja tekom časa in danih situacij. Gre predvsem za skrb za dobrobit ostalih, zato se morda najbolje poistoveti s prosocialnimi vrednotami oziroma s pomembnostjo zaščititi in vzpodbujati dobrobit ostalih ljudi (Berg & Grant, 2011). Kontekstna motivacija se osredotoča na motivacijo zaposlenega glede določenih domen in variira s časom in dano situacijo. Kot zadnja izmed treh ravni motivacije, o katerih so razpravljali psihologi, pa je situacijska motivacija, ki se osredotoča na motivacijo zaposlenih, na njihovo vedenje in delovanje v določenem trenutku in času in je tudi zelo variabilne narave. Prosocialna motivacija se tako lahko najde v vseh treh ravneh motivacije (Berg & Grant, 2011).

Grant (2007) je razvil konceptualni okvir, da bi razložil, kako značilnosti, ki vplivajo na odnos zaposlenih z ostalimi ljudmi, vplivajo na prosocialno motivacijo. Meni da, ko so delovna mesta oblikovana tako, da povežejo zaposlene in vpliv, ki ga ima njihovo delo na koristnike tega dela (npr. stranke, kupci, pacienti), dosežejo višji nivo prosocialne motivacije, kar jih vzpodbudi, da vložijo več časa in energije v dodeljene naloge in da pomagajo tem, ki imajo koristi od njihovega dela. To dvoje pa poganja prosocialno

motivacijo; iz tega sledijo povečan trud, vztrajnost in pomoč. Grant, Dutton in Rosso (2008) so v eni izmed študij ugotovili, da se zaposlenim, ki namenijo več časa in denarja sodelavcem v stiski, razvije močnejša prosocialna identiteta, ki vzpodbudi razvoj skrbnega in sočutnega posameznika. Prav tako tudi prostovoljstvo vzpodbuja vlogo identitete, ko se posamezniki prostovoljci srečujejo z ljudmi, ki so potrebni pomoči. Prosocialna motivacija je tako močen znak vztrajnosti, delavnosti in produktivnosti, hkrati pa prosocialna motivacija vzpodbuja kreativnost motiviranih zaposlenih in njihova proaktivna dejanja (Berg & Grant, 2011).

Teoretično se raziskava prosocialne motivacije začne s prikazom kdaj, zakaj in kako se misli zaposlenih, občutja in ukrepi odražajo v skrbi za druge, motivacijo za individualno in organizacijsko vedenje skozi perspektivo drugih kot racionalni samointeres (Kahn, 1990; Meglino & Korsgaard, 2004; Shamir, 1990, Shamir 1991). Tako rast storitvenega sektorja kot porast timskega dela sta povečala samovoljne aktivnosti zaposlenih in omogočila nov odnos do dela, kjer zaposleni lahko izrazijo in izkusijo prosocialno motivacijo (Grant, 2007; Kanfer, 2009).

Prosocialna motivacija je teoretično in praktično značilni fenomen, ker ima precejšnji vpliv na vedenje in samo delovanje ljudi v službi. Nedavna raziskava predlaga, da lahko socialna motivacija pripelje do tega, da zaposleni prevzamejo pobudo pomagati drugim (De Dreu & Nauta, 2009, Rioux & Penner, 2001), vztrajajo pri pomembnih opravilih (Grant et al., 2007) in sprejmejo negativno povratno informacijo (Korsgaard, Meglino, & Lester, 1997). Prosocialna motivacija lahko omogoči zaposlenim, da prejmejo več zaslug za proaktivno vedenje, kot so pomoč drugim, reševanje problemov, povečanje produktivnosti in razvoj uporabnih idej (Grant, Parker, & Collins, 2009, Grant & Wrzesniewski, 2010, Grant, 2008a, Grant & Berry, 2010).

Po drugi strani pa lahko prosocialna motivacija poganja neetično vedenje in škodenje. Potrebno je izpostaviti tudi kolektivno prosocialno motivacijo, vedenje kot vzrok in ne kot posledico prosocialne motivacije, nove organizacijske vidike prosocialne motivacije in vpeljavo socialnega podjetništva, korporativne družbene odgovornosti in naravnega okolja (Berg & Grant, 2011).

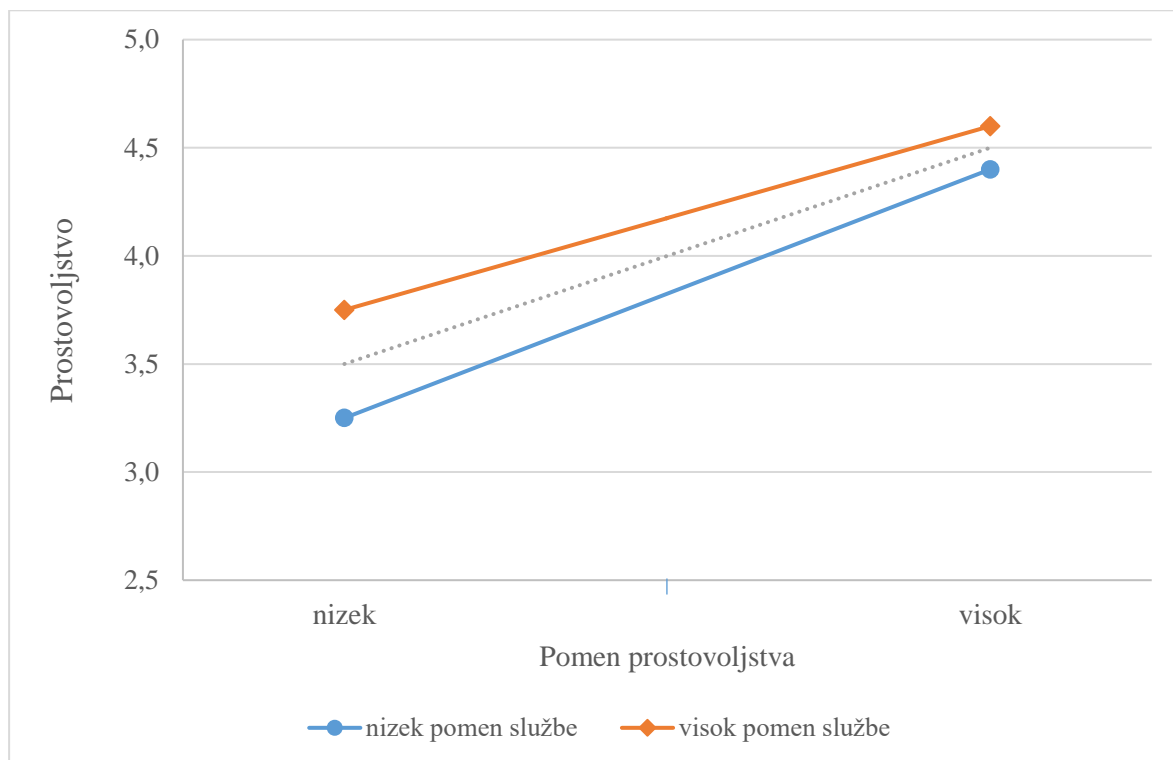
1.2 Hinkinov postopek za vrednotenje prostovoljstva

Hinkin (1998) se je domislil postopka za vrednotenje prostovoljstva. Tega se je lotil z dvema konstruktoma (angl. »*wanderlust*« in »*voracity*«). Sodelujoči pri raziskavi so morali oceniti pomen službe z možnostmi odgovora »je pomembno« ali »je zelo pomembno« in njen vpliv na prostovoljstvo. Za kontrolne spremenljivke so vključili vlogo prosocialne identitete, starost in spol. Konstrukt »*Wanderlust*« je definiral kot prostovoljstvo, ki omogoča nekaj, kar prostovoljcu manjka v službi. Konstrukt »*Voracity*« pa je definiral kot prostovoljstvo, ki omogoča tisto, kar ljudje imajo in cenijo pri svoji službi (Hinkin, 1998). Raziskava je bila narejena s ključnim vprašanjem »Sem prostovoljec, ker ...«. *Wanderlust* možnosti: ker želim

odkriti nekaj, kar manjka v moji službi; se potruditi za nekaj, česar ne dobim v svoji službi; izziv sebi za opravljanje nečesa, kar ni moja služba. *Voracity* možnosti: pridobiti nekaj več, kar lahko pridobim v svoji službi in mi je všeč; odkriti, kaj cenim pri svoji službi; dobiti več tistega, v čemer uživam pri svoji službi; pridobiti še več tistega, kar me pri moji službi zabava.

Ugotovili so, da se ljudje, katerim služba ne daje občutka pomena, primerjalno (relativno) raje odločajo za prostovoljstvo, saj na ta način preko prostovoljstva dobijo želen občutek pomena v življenju. Lahko bi rekli, da s prostovoljstvom kompenzirajo svoje službe in poklice, v katerih ne vidijo nekega globljega pomena. Slika spodaj prikazuje, da večji pomen, kot ga ima za nekoga prostovoljstvo, večja je udeležba pri prostovoljstvu. Prostor med premicama predstavlja glavni učinek pomena v službi.

Slika 2: Vpliv pomena službe na razmerje med pomenom prostovoljstva in prostovoljstvom



Prirjeno & povzeto po J. Rodell, Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean to their jobs, 2013

Prostovoljstvo in delo oziroma služba sta torej povezana pojma. To je predvsem značilno za službe, kjer je poudarek na razumevajočih in ekstravertiranih zaposlenih, saj se zaposleni s temi lastnostmi v večji meri odločajo za prostovoljstvo (Carlo et al., 2005). Razumevanje koristi prostovoljstva lahko vzpodbudi podjetja, da se pridružijo rastočemu trendu vpeljave korporativnega prostovoljstva med svoje vrednote (Aguilera et al., 2007).

Managerji bi morali razumeti pomen koristi z razumevanjem pomena vloge službe v prostovoljstvu. Lahko, da bodo managerji skeptični glede obslužbenih aktivnosti svojih zaposlenih, ker jih bo skrbelo, da te aktivnosti odganjajo zaposlene z delovnega mesta oziroma, da je to signal, da zaposleni zapuščajo podjetje, saj niso več zadovoljni (Greenhaus & Parasuramann, 1986). Kakor koli, trenutni rezultati kažejo nasprotno, in sicer, da so zaposleni prostovoljci znak, da so za prostovoljstvo našli navdih ravno v službi. Ko zaposleni postaja vedno bolj in bolj vpet v prostovoljstvo, je za managerje pomembno razumevanje narave razmerja med prostovoljstvom in delom v službi. Aktualne študije predstavljajo prve korake v tej smeri, kjer predstavljajo skupen vpliv na posameznikove službe, na prostovoljstvo in obratno. Te študije kažejo, da delovna izkušnja oziroma pomen samega dela povzroči porast v prostovoljstvu in da se zaposleni lahko zanesejo na pomembne prednosti prostovoljstva, ki jih lahko kompenzirajo za nižji nivo pomena službe. Prostovoljstvo je torej koristno za posameznikovo službo in ima na njegovo delo pozitivne učinke (Rodell, 2013). Psihološki viri, kot je občutek pomena, vplivajo na prostovoljstvo zaposlenih. To, da jim služba daje občutek pomena in zadovoljstva, se odraža tudi v tem, da v prostem času iščejo podobne prostočasne aktivnosti, kot je to na primer prostovoljstvo (Rodell, 2013).

1.3 Prostovoljstvo in kompetence

Podjetja bi se morala zavedati zmožnosti svojih zaposlenih. Karierne kompetence so definirane kot osebne kompetence, ki jih posameznik da na razpolago zaposlovalcu (Haase, 2007). Karierne kompetence vključujejo znanje, zmožnosti in odnos, preko katerih posameznik uspešno deluje v podjetju (Beheshtifar, 2011). Najnovejši model predstavlja dvoje kariernih kompetenc: kompetence o vedenju zakaj (zakaj opravljamo neko delo) in kompetence vedenja s kom (s kom delamo). Karierne kompetence omogočijo možnost doseči organizacijski uspeh. Karierne kompetence in zmožnosti nam lahko dajo recipročne koristi med posameznikom in organizacijo.

Razumevanje, katere karierne kompetence in zmožnosti so pomembne za razvoj uspešne kariere, postane za podjetja izrednega pomena. Eden izmed najpomembnejših ciljev vsakega podjetja je promovirati učinkovitost, ki vodi do uspeha. Poleg tega pa se morajo zaposlenih zavedati svojih zmožnosti. Karierne kompetence vključujejo znanje, zmožnosti in odnos, s katerim posameznik v podjetju deluje uspešno, hkrati pa se karierne kompetence osredotočajo na to, koliko potenciala oseba dejansko premore in pokaže glede na dosedanje obnašanje in znanje (Beheshtifar, 2011). Karierne kompetence so tiste vedenjske kompetence, ki so skupne vsem službam in se dopolnjujejo s ključnimi organizacijskimi kompetencami, ter so pomembne za uspeh. Karierne kompetence lahko opišemo kot lastni management določene osebe, njegovega dela in izkušenj, ki jih dobimo z učenjem z namenom doseganja željenih kariernih napredkov (Beheshtifar, 2011).

Indikator kariernih kompetenc je razvit z namenom merjenja sedmih področij kariernih kompetenc: postavljanje ciljev in karierno planiranje, lastno znanje, delovna učinkovitost, karierne zmožnosti, poznavanje politike podjetja, mreženje in mentorstvo, povratna znanja in samopredstavitvev (Francis-Smythe, Haase, Thomas & Steel, 2013). Uspešno podjetje se lahko prilagodi okoljskim spremembam na dolgi rok, ustvari namensko managersko strukturo in razvije ključne kompetence (Beheshtifar, 2011). Žal pa kljub zmožnostim, izobrazbi in potencialni delovni sili marsikatero podjetje ni zmožno doseči predvidenega uspeha. Karierne kompetence se razvijejo preko potenciala posameznika ali skupine. Odražajo individualno interpretacijo o karierni poti. Razumevanje, katere karierne kompetence in zmožnosti so za uspešno kariero potrebne, postane za organizacijo oziroma podjetje izrednega pomena.

2 PROSTOVOLJSTVO Z VIDIKA POSAMEZNIKA, PODJETJA IN DRUŽBE

Težko je povsem ločiti prostovoljstvo z vidika posameznika, podjetja ali družbe, saj se ti trije pojmi venomer prepletajo, pa vendar obstajajo določeni vidiki, ki jih lahko pri posameznem izpostavimo. Slednje bom opisala v nadaljevanju poglavja.

2.1 Prostovoljstvo in posameznik

Znanje in izkušnje, ki jih pridobimo s prostovoljstvom, so lahko učinkovit način za pridobitev vodstvenih veščin, ki nam lahko kasneje pri grajenju poslovne poti predstavljajo konkurenčno prednost. Ene izmed takšnih veščin so lahko poznavanje projektnega managementa, izboljšana poslovna in pogajalska komunikacija, uspešnejše postavljanje ciljev in zmožnost ocenjevanja. Teh mehkih veščin in znanj ni lahko ovrednotiti in lahko tudi niso del vsakdanjega delovnega dne zaposlenega, lahko pa s pomočjo prostovoljstva in z izkušnjami, ki nam jih prinese prostovoljstvo, postanejo pomemben del kasneje na karierni poti (Ellis, 2000).

Poklici oziroma službe, ki jih ljudje opravljajo, so vir, ki goji psihološke faktorje, ki jih lahko prenesemo v prostovoljstvo. Wilson in Musick (1997) sta mnenja, da poklici oziroma službe, ki jih opravljajo posamezniki, lahko ustvarijo pogoje, ki naredijo delo prostovoljca izvedljivo s pomočjo virov in psiholoških predispozicij, ki vzpodbudijo ljudi, da se vključijo v družbo in podarijo svoj prosti čas. Avtorji so mnenja, da prostovoljecem poklic oziroma služba zagotavlja neotipljive nagrade, ki vzpodbudijo željo po več takšnih aktivnostih (Herzog & Morgan, 1993; Wilson, 2000). To pomeni, da bodo ljudje, ki iz svoje službe dobijo nekaj pozitivnega, bolj verjetno iskali podobne aktivnosti v smeri prostovoljstva, ki jih bodo prav tako nagradile s pozitivno izkušnjo. Določeni psihološki viri, kot je občutek pomena, motivirajo zaposlene za prostovoljstvo. Osnova za to teorijo je pojem vzajemnosti – pomen službe za zaposlenega vpliva tudi na izkušnjo zunaj službe, torej v prostovoljstvu. (Burke & Greenglass, 1987; Evans & Bartolomé, 1984).

Zaradi koristi, ki jih ima prostovoljstvo na posameznike, se vse več podjetij odloča za korporativno prostovoljstvo. Korporativno prostovoljstvo prinaša koristi skupnosti, medtem ko podjetje vpeljuje poslovne vrednote v obliki povečane vpetosti zaposlenih v prostovoljstvo in priložnosti za krepitev timskega duha (Peterson, 2004).

Ena izmed študij je raziskovala koristi korporativnega programa prostovoljstva. Rezultati so pokazali, da zaposleni vidijo prostovoljstvo kot učinkovit način za razvoj različnih, s službo povezanih znanj. To je držalo predvsem za zaposlene ženske in zaposlene, ki sodelujejo v formalnem programu prostovoljstva. Rezultati so tudi pokazali, da je bila organizacijska pripadnost večja pri zaposlenih, ki so zaposleni v podjetjih s korporativnim programom prostovoljstva kot pri neprostovoljcih v podjetjih brez korporativnega programa prostovoljstva. Zadovoljstvo s službo je povezano s prostovoljstvom med osebami ženskega spola, medtem ko za moške tega ni mogoče reči (Peterson, 2004).

Vedno bolj je opazno dejstvo, da so ljudje raje zaposleni v podjetjih, kjer so aktivno vpleteni v skupnost. Korporativni programi prostovoljstva so znani po tem, da pomagajo izoblikovati in obdržati visoko kvalificirane zaposlene, zaposleni se naučijo novih spretnosti in izboljšajo njihovo delo. Izboljša se timski duh, pisna in verbalna komunikacija, spretnosti projektnega managementa in vodstvene spretnosti. Morala zaposlenih je tudi do trikrat višja v tistih podjetjih, kjer so zaposleni vključeni v program prostovoljstva (Peterson, 2004).

Prostovoljstvo pomembno vpliva na zmožnosti, saj lahko prostovoljstvo, ki temelji na zmožnostih preko svojega delovanja, prispeva dodano vrednost kot pomembni razvojni mehanizem. Zaposlenim da priložnost za učenje in vodenje, kar morda ni vedno takoj dosegljivo na delovnem mestu. Sodelovanje z neprofitnimi organizacijami in novimi timi, omejitvami in omejenimi viri daje zaposlenim nov pogled in vzpodbuja njihovo kreativnost (McCallum, Schmid & Price, 2013).

Prostovoljci, katerih temeljna prednost so njihove zmožnosti, so v primerjavi s tradicionalnimi prostovoljci v prednosti pri zaposlovanju, pridobijo izkušnje pri prodaji, razvijajo zmožnosti, pridobijo na odnosih do interesnih skupin, socialnih vrednotah in zadovoljstvu. Prostovoljstvo je postalo pomembna komponenta grajenja ugleda podjetja v družbi in udejstvovanja zaposlenih pri tem. Korporativno prostovoljstvo ima pozitiven vpliv na zaposlene, saj so ljudje, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, fizično bolj zdravi, ključna pa je tudi povezava duševnega in emocionalnega zdravja. Ti ljudje so bolj neodvisni in zadovoljni s svojim življenjem (Hills & Mahmud, 2007).

Prednosti prostovoljstva so med drugim tudi širjenje osebne in profesionalne mreže, razvoj novih zmožnosti in preizkušanje različnih tipov služb. Prostovoljstvo omogoča delo v različnih podjetjih, opravljanje različnih vlog, reševanje različnih problemov. Delodajalci cenijo prostovoljstvo, saj pomeni, da je kandidat izobražen, delaven in predan. Prostovoljstvo predstavlja pomembno prednost pri izbiri ustreznega kadra, predvsem managerjev. S pomočjo prostovoljstva ljudje pridobivajo znanja in izkušnje, ki jim kasneje

pridejo prav pri delu v službi ali pri nadaljnji karieri (Peterson, 2004, Cycyota, Ferrante & Schröder, 2016).

2.2 Prostovoljstvo in podjetja

Ko govorimo o prostovoljstvu in podjetjih, velikokrat naletimo na pojma prostovoljstvo zaposlenih in korporativno prostovoljstvo ter vse prednosti, ki jih s seboj prinašata. Prostovoljstvo zaposlenih postaja vse bolj običajna praksa podjetij, medtem ko korporativno prostovoljstvo vse bolj pridobiva na pomenu.

Prostovoljstvo krepi timsko delo in vzpodbuja empatijo, povezuje sodelavce in skupnost. Istočasno podjetja iščejo takšne zaposlene, ki so odraz njihovih vrednot, hkrati pa izražajo tudi lastne vrednote. Z vključevanjem prostovoljstva v paket koristi, ki daje prednost ravnotežju med delom in življenjem podjetja, prepoznajo interese svojih zaposlenih v njihovem prostem času in jih pri tem vzpodbujajo, zaposleni pa s tem pokažejo svojo pripadnost. Oboje pa je tesno povezano z ravnotežjem med delom in življenjem (Grenkie, 2015).

Privlačiti in zadržati zaposlene je ključnega pomena za podjetje. Zaposleni imajo obudeleževanju pri prostovoljstvu boljše mnenje tako o sebi kot o podjetju, v katerem so zaposleni. Podjetje Deloitte je odkrilo, da je preko 50 % zaposlenih, ki so prostovoljci, veliko bolj zvestih svojemu delodajalcu, nanj so ponosni, z njim zadovoljni in bi ga priporočili prijateljem. Tisti, ki se s prostovoljstvom ukvarjajo v okviru programa prostovoljstva določenega podjetja prej označijo kulturo podjetja kot »zelo pozitivno« v primerjavi s tistimi, ki se s prostovoljstvom ne ukvarjajo. Ti ljudje so srečnejši in bolj povezani s svojimi kolegi, kar koristi celotnemu podjetju (Haberman, 2012).

V zadnjih dvajsetih letih je prostovoljstvo zaposlenih v državah zahodnega sveta postalo nekaj povsem običajnega. Prostovoljstvo zaposlenih je definirano kot planirana, organizirana aktivnost, ki motivira in omogoča zaposlenim, da se učinkovito udeležujejo prostovoljstva pod pokroviteljstvom in vodstvom s strani podjetja (Mathieu et.al., 2004). Programi, ki jih organizirajo, so odraz njihove predanosti skupnosti in prispevek k vzpostavitvi pozitivne interne organizacijske kulture (Gebler, 2006, Geroy et.al., 2000, Peterson, 2004).

Prostovoljstvo zaposlenih (angl. *employee volunteerism*) definiramo kot namerno in aktivno podarjanje časa, energije, znanja, in zmožnosti dobrednim organizacijam brez prejetja plačila (McGlone & Spain, 2011). Prostovoljstvo zaposlenih je v porastu in številne študije so pokazale koristi, ki jih to prinaša (Cycyota, Ferrante & Schröder, 2016):

- **ugled in kredibilnost podjetja:** izredno pomembno, praktično ključno za podjetja je, da se vedejo družbeno odgovorno. Potrošniki bodo raje kupovali od podjetij, ki sodelujejo pri družbenih aktivnostih in jih podpirajo;

- **zaposlovanje in obdržanje zaposlenih:** dobro sodelovanje podjetja in zaposlenih posledično pomeni boljše opravljeno delo in manjšo fluktuacijo zaposlenih;
- **morala zaposlenih in način dela:** prostovoljstvo zaposlenih povečuje moralo, predanost in izboljšuje način dela. Tisti zaposleni, ki se aktivno ukvarjajo s prostovoljstvom, so bolj zadovoljni s svojo službo, povečuje se tudi njihovo osebno zadovoljstvo;
- **izobraževanje in razvoj:** managerji verjamejo, da obstaja povezava med znanjem, zmožnostmi in prostovoljstvom. Prostovoljstvo lahko zapolni tudi tisto vrzel, ki zaposlenim manjka na njihovem delovnem mestu. Prostovoljstvo prinaša tudi ostale koristi, ki se razvijejo iz prostovoljstva, kot so *coaching*, mentorstvo, samozavest, komunikacijske veščine, sposobnost delovanja v timu, samozavedanje in kreativnost;
- **lokalne povezave:** prostovoljstvo predstavlja vidno predanost lokalnim skupnostim. Te skupnosti so sestavljene iz trenutnih in potencialnih stank, dobaviteljev in zaposlenih. Krepitev trdnih odnosov s temi skupnostmi lahko privede do jasnih koristi v obliki močne dobaviteljeve verige, dostop do nadarjenih in močno povezavo s potrošniki. Zaradi družbenih koristi ima prostovoljstvo pomembno ekonomsko vlogo.

Prostovoljstvo, ki ga podpira delodajalec, je definirano kot aktivna podpora z različnim namenom. Za zaposlene pomeni prostovoljstvo sodelovanje z dobrodelnimi organizacijami. Odnos in motivacija zaposlenih prostovoljcev sta posebno vidna pri milenium generaciji, ki je definirana kot generacija rojenih med 1980 in 2001 (McGlone & Spain, 2011). Izmed njih se jih 61 % počuti osebno odgovorne za spremembe v svetu in večina (78 %) si želi delati za podjetje, ki deluje družbeno odgovorno. Pravzaprav bi 56 % milenium generacije zavrnilo delo v podjetju, ki se ne vede družbeno odgovorno (2006 Millennial Cause Study, 2017). To, da podjetja komunicirajo, da je družbena odgovornost pomemben del strateškega plana podjetja, pomembno vpliva na to, da pritegnejo in zadržijo zaposlene iz milenium generacije. Raziskave kažejo, da čas, ki ga zaposleni namenijo prostovoljstvu, pozitivno vpliva na zmožnosti in znanja, ki so pridobljena iz izkušenj, ki jih dobijo s prostovoljstvom (Booth, et.al., 2009) in ki jih lahko potem vložijo v svoje redno delo.

Prostovoljstvo zaposlenih kot praksa korporativne družbene odgovornosti (angl. *corporate social responsibility*, v nadaljevanju CSR) pripomore k temu, da podjetja okrepijo zadovoljstvo svojih zaposlenih in zadržijo zaposlene v svojem podjetju (notranji vpliv) ter okrepijo ugled podjetja in povezave z interesnimi skupinami (zunanji vpliv). Posebno zanimive so specifične prakse in postopki, ki jih uporabijo podjetja, da vzpodbudijo in podprejo prostovoljne aktivnosti svojih zaposlenih. Prostovoljstvo zaposlenih v določenem podjetju je pomemben faktor v procesu zanimanja ljudi za zaposlitev v tem podjetju in za zadržanje zaposlenih kot tudi kot strateška komponenta korporativnega ugleda podjetja v družbi (Aguinis & Glavas, 2012).

V tabeli 3 lahko vidimo prikaz vpliva korporativne družbene odgovornosti na prostovoljstvo.

Tabela 3: Korporativna družbena odgovornost in njen vpliv na prostovoljstvo

Potreba prostovoljstva	CSR aktivnosti za zadovoljitev potreb	Psihološki vpliv	Posledice zadovoljitve potreb
Varnost	* CSR osredotočen na zaposlene (konkurenčne plače, zdravstveno zavarovanje, program za razvoj zaposlenih, pozitivni medosebni odnosi)	* zaupanje v podjetje * občutek pravičnosti	* zmanjšanje neproduktivnosti * izobraževanje in obdržanje zaposlenih * organizacijska pripadnost
Raznolikost	* vidna organizacijska CSR angažiranost (filantropija, delovanje v skupnosti) * CSR osredotočen na potrošnika (kvaliteta izdelkov in storitev) * skrb za okolje	* ugled podjetja (ocena zaposlenih o ugledu podjetja v družbi) * podoba podjetja (ocena zaposlenih, kako se podjetje predstavi navzven) * ponos biti član podjetja	* izobraževanje in obdržanje zaposlenih * organizacijska pripadnost
Pripadnost	* znaki vrednot (filantropija, okoljski vpliv, raznolikost) * vrednote in poslanstvo	* identiteta podjetja (kako zaposleni vidijo svojega delodajalca in se z njim poistovetijo) * potrditev vrednot * psihološki vpliv in občutek odgovornosti	* izboljšanje vloge delovanja * izboljšanje organizacijskega vedenja * vzpodbujanje etičnega vedenja in odločanja * izboljšanje organizacijske pripadnosti
Pomen	* organizacijska CSR angažiranost (programi prostovoljstva, pro bono storitve, filantropija, programi, ki dosežejo širšo skupnost)	* občutek avtentičnosti * občutek prispevka drugim, dobrobit skupnosti in družbe * občutek pozitivne zapuščine za zanamce	* povečano zadovoljstvo zaposlenih in njihov dobrobit * vzpodbujanje organizacijske pripadnosti

Prirjeno & povzeto po W.C. Bauman & J.L. Skitka, *Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction* (2012)

Programi prostovoljstva, v katerih sodelujejo zaposleni, delujejo pozitivno tako na zaposlene kot na njihove zaposlovalce. Prostovoljstvo je priložnost za podjetja, da izpolnijo zahteve interesnih skupin, prispevajo k interesu skupnosti, dajo priložnost zaposlenim, da se angažirajo v prostovoljnih aktivnostih in vzpodbudijo vodje v organizaciji, da vpeljejo socialno odgovornost v osnovne vrednote podjetja (Clarke & Butcher, 2006).

Ostale prednosti takšnega prostovoljstva za podjetje vključujejo povečano učinkovitost in izboljšano moralo, okrepijo se tudi odnosi med zaposlenimi. Lahko bi rekli, da je takšno prostovoljstvo odlična alternativa za krepitev timskega duha (Peloza & Hassay, 2006). Pozitivna čustva, pozitivni občutki zaposlenih (kot npr. tisti, ki so povezani z ugledom,

upoštevnanostjo, uspehom v službi, učinkovitostjo in moralo) neposredno vplivajo na zadovoljstvo tako s službo kot s podjetjem.

Koristi prostovoljstva, ki ga sponzorira podjetje, in povezanost prostovoljstva ter ugleda podjetja, dobičkonostnosti, udejstvovanja interesnih skupin dokazujejo, kako pomembno je razumevanje celotnega vpliva prostovoljstva. Korporativna vlaganja v skupnost omogočajo podjetjem zagon za oblikovanje dolgoročne zvestobe, zaupanja, krepitev vrednosti blagovnih znamk, v obratnem smislu pa okrepitev ostalih strateških ciljev podjetja (Godfrey & Hatch, 2007).

Ne gre zgolj za altruizem (nesebičnost), ki ga pospešuje prostovoljstvo, pač pa tudi za spremembe v podjetjih, kot je zmanjševanje stroškov in manjše odpuščanje. Podjetja s tem pridobijo na ugledu, etiki in družbeni odgovornosti. Poveča se donosnost, izboljša se morala in produktivnost zaposlenih, rodijo se nove ideje. Zaposleni z vključenostjo v prostovoljstvo razvijejo mreženje z ljudmi iz drugih organizacij, vladnimi institucijami in zasebnim sektorjem (Cycyota, Ferrante & Schröder, 2016).

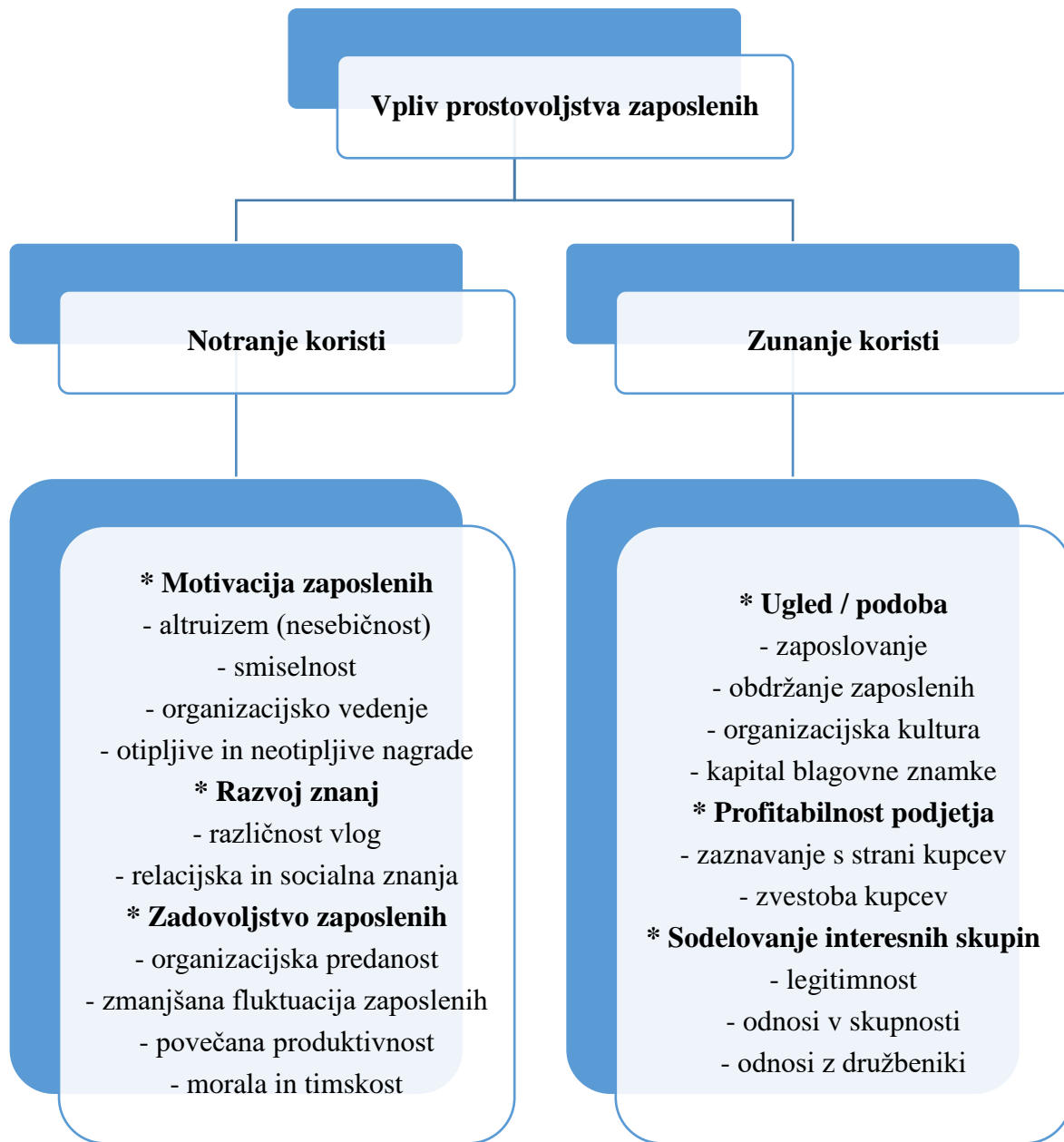
Glede tega, ali je prostovoljstvo koristno ali škodljivo v smislu nekega motilca pri opravljanju dela na dodeljenem delovnem mestu, pa so študije pokazale, da je prostovoljstvo pozitivno povezano z določenim odnosom do delovnega mesta, kot so organizacijske sposobnosti in predanost službi (Bartel, 2001, Jones, 2010). Kar pa se samega vpliva na delo tiče, pa v tej smeri še ni povsem jasno, obstaja sicer obstaja manjši empirični dokaz (Jones, 2010), kjer pa negativna povezanost ni bila zaznana.

Prostovoljstvo zaposlenih je učinkovit način za podjetja, da se vključijo v lokalno skupnost, zgradijo nek odnos, vzpodbujajo zaposlovanje in obdržanje zaposlenih in okrepijo interno kulturo. Podjetje Deloitte je izvedlo študijo, kjer je ugotovilo, da večina izvršnih na področju ravnanja s kadrom verjame, da ima prostovoljstvo pozitiven vpliv na ugled podjetja in da vse to pozitivno vpliva na zaposlene. Zaposleni, ki imajo v okviru svoje službe priložnost stopiti v stik s socialni okoljem, so bolj zadovoljni kot tisti, ki te priložnosti nimajo (Gebler, 2006; Geroy et al., 2000; Peterson, 2004).

Veliko podjetij se je odločilo vpeljati prostovoljstvo zaposlenih zaradi pozitivnih učinkov, ki jih to prinaša zaposlenim. To so predvsem samozavest in zmožnosti zaposlenih, dvig morale zaposlenih in dvig produktivnosti. Vendar pa je bil EVP program s strani podjetij včasih tudi zavržen, saj so nekateri menjena, da gre pri prostovoljstvu za pristočasno aktivnost, ki podjetju jemlje vire za doseganje ciljev podjetja (McCallum S., Schmid M. A. & Price L. (2013).

Slika 3 prikazuje notranje in zunanje koristi prostovoljstva zaposlenih.

Slika 3: Vpliv prostovoljstva zaposlenih



Prirejeno & povzeto po C. Cocyota, C.J. Ferrante & J.M. Schröder, *Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do*, 2016

Peloza & Hassay (2006) sta razdelila EVP na dve vrsti: interorganizacijsko in intraorganizacijsko. Interorganizacijsko prostovoljstvo je skupek ad hoc aktivnosti, za katere pobuda pride s strani zaposlenih (Peloza & Hassay, 2006). V takšnih primerih prostovoljci zadovoljijo določene potrebe neprofitnih organizacij (primer: pleskanje, urejanje okolice, idr.). V nasprotnem primeru pa je intraorganizacijsko prostovoljstvo zasnovano kot pomoč aktivnostim filantropije (neprofitnih organizacij) in jo vzpodbuja podjetje, vključno s finančnimi, človeškimi in drugimi viri podjetja (Peloza & Hassay, 2006). Ko podjetje v svoj

strateški plan razvoja vključi še neprofitne organizacije, dobi priložnost za ekonomski in socialni vpliv na skupnost (Peloza & Hassay, 2006; Porter & Kramer, 2002).

Prvi korak pri vzpostavitvi učinkovitega programa prostovoljstva zaposlenih je oceniti interese zaposlenih, določiti potrebe znotraj lokalne skupnosti, cilje podjetja in strateške prioritete. To lahko podjetje naredi s pomočjo anketiranja zaposlenih, predstavnikov skupnosti in pregleda dokumentacije strategije podjetja. Na ta način lahko podjetje določi oziroma ugotovi ključne kompetence podjetja, kulturo in vrednote, interese in spretnosti svojih zaposlenih ter potrebe znotraj lokalne skupnosti. Izbor aktivnosti, ki vzpodbujajo maksimalno udejstvovanje zaposlenih in navdušenje nad prostovoljnimi aktivnostmi, so pomembna korist, ki ga prinaša kateri koli EVP program in prispeva k dvigu morale, produktivnosti, zadržanju zaposlenih in spretnosti (Points of Light Corporate Institute, 2014). To drži predvsem za podjetja, ki se ukvarjajo s storitvami, kot sta npr. svetovanje in računovodstvo, kjer so EVP programi vzpodbujali prostovoljstvo na osnovi spretnosti in pro bono ur ter določenih storitev. Naslednji korak pri vzpostavitvi učinkovitega EVP programa je zagotovitev interne podpore vrhnjega managementa za ta program, tako da je vključitev zaposlenih v prostovoljstvo vzpodbujena s strani vseh nivojev. Izjemno vidno in navdušeno sodelovanje članov vrhnjega managementa v prostovoljnih aktivnostih je posebno cenjeno in pomembno za nov program. Naslednji korak je razvoj politike, ki vključuje zaposlene na vseh nivojih organizacije in vzpostavitve načina za doseg zastavljenih ciljev. Četrty korak pa je ta, da si mora podjetje vzeti čas, da proslavi dosežke, ki so bili doseženi s pomočjo EVP programa (Cycyota, Ferrante & Schröder, 2016). EVP program mora biti zasnovan tako, da koristi podjetju navznoter z motivacijo zaposlenih in njihovim udejstvovanjem kot tudi navzven z izboljšanim ugledom in udejstvovanjem interesnih skupin.

Prostovoljstvo, ki ga podpira delodajalec, se je v primeru, da je bilo zastavljeno pravilno, izkazalo, da izboljšuje legitimnost podjetja s širšo družbo in lastnimi zaposlenimi (Liu & Ko, 2011). Izkazalo se je, da je povezava med CSR aktivnostmi in korporativnimi cilji inherentna (kot npr. izboljšanje korporativnega ugleda, nacionalna konkurenčnost, percepcija potrošnikov glede podjetja in izdelkov) (Ditlev-Simonsen, 2014; Boulouta & Pitelis, 2014; Sohn, Han, & Lee, 2012). Dandanes se od organizacijskih vodij praktično že pričakuje, da bodo vključeni in odgovorni za določitev CSR aktivnosti za podjetje (Chin, Hambrick & Trevino, 2013). Podjetja, ki podpirajo ali vzpodbujajo prostovoljstvo zaposlenih, se odzivajo na potrebe trenutnih zaposlenih, pritegnejo visoko kvalificirane potencialne zaposlene in se odzivajo na potrebe skupnosti. Podjetja, ki iščejo srečne in zaupanja vredne zaposlene, bodo v večji meri vključevala prostovoljstvo zaposlenih v svoje podjetje oziroma v prakso.

V primeru pomanjkanja pri mernih spretnosti in znanj zaposlenih je potrebno program podrobneje razdelati, odpraviti morebitne težave pri komunikaciji glede narave programa in določiti meje ter čas, ki bo namenjen prostovoljstvu (Grensing-Pophal, 2013). Pomembna je tudi komunikacija, da gre za prostovoljno aktivnost napram obveznemu sodelovanju, kar lahko povzroči težave (Grensing-Pophal, 2013). Še ena izmed skrbi je tudi odgovornost do

poškodb, do katerih lahko pride v času, ko se zaposleni udeležijo prostovoljstva (Cycyota, Ferrante, Schröder, 2016). Večja verjetnost je, da bodo imela podjetja več koristi od tega, če vzpodbujajo prostovoljstvo skozi celo leto, kot če ga vzpodbujajo samo na določen dan v letu.

Prostovoljstvo zaposlenih je pogosto povezano s korporativno socialno odgovornostjo, kljub temu pa bi moralo biti prostovoljstvo smatrano kot izrazita in unikatna komponenta CSR. Ta lahko preko truda podjetja, ki je viden navzven, zagotovi priložnost za okrepitev korporativnega ugleda na makro ravni in ustvari podporo s strani družbe z mikro (internimi) koristmi sodelovanja zaposlenih in njihovega zadovoljstva (Aguinis & Glavas, 2012). Če te elemente povežemo, predstavljajo dobro uravnoteženo okolje, znotraj katerega so zaposleni zmožni aktivno podpirati dobrobit družbe, hkrati pa izboljšujejo ugled podjetja (Andrews, 1987).

Izraz korporativno prostovoljstvo ni povsem izoliran in vsekakor ni nov, je pa čedalje bolj priznan in prisoten. Ta razvojna strategija gospodarskih družb, ki vključuje idejo korporativnega prostovoljstva, utemeljuje koncept družbene odgovornosti, ki je prežet tudi s spodbujanjem prostovoljstva v gospodarskih družbah, med zaposlenimi in tudi zunaj njihovega delovnega okolja. Te gospodarske družbe v okviru svojih izdelkov in storitev ponujajo tudi take alternative, ki utemeljujejo socialno kohezijo. O socialni koheziji moramo razmišljati kot o pomembni prioriteti in o nečem, kar lahko spodbujamo s pametnim, dobrim, sodobnim razvojem ekonomije (Predsednik o korporativnem prostovoljstvu, 2016). Strateški pristop h korporativnemu prostovoljstvu povečuje socialne in poslovne vrednote, ki jih ustvarja. Med drugim daje možnost vplivanja na socialne probleme in obratno na vrednost posla. Hkrati pa takšen strateški pristop pripomore k temu, da podjetja uporabijo prostovoljstvo na način, s katerim pridobijo zanesljive zaposlene, ustvarijo vidnost njihove znamke in vpeljejo spremembe v skupnost (Corporate Volunteerism, 2016).

Drugi pomembni dejavniki med drugim vključujejo:

- razvoj zaposlenih,
- vzpodbujanje timskega dela,
- izboljšana komunikacija,
- ozaveščenje kupcev glede blagovne znamke,
- obdržanje zaposlenih oziroma zmanjšana fluktuacija zaposlenih,
- izboljššan ugled podjetja.

Težko je na splošno opredeliti, kakšne so potrebe podjetij po prostovoljcih, saj so te različne, hkrati pa težko izmerljive. Odvisno je predvsem od tega, s kakšno dejavnostjo se podjetje ukvarja. Če gre za podjetje, ki organizira večje športne prireditve, potem so tam pogosto v pomoč tudi že nekateri prostovoljci, vendar njihovo delo pogosto ni neposredno povezano s poklicem, za katerega so izučeni. Velikokrat gre v tem primeru zgolj za neko splošno

dodatno pomoč, ki je še kako dobrodošla. V javnem ali zasebnem sektorju pa so prostovoljci velikokrat prisotni, ko na primer kot spremljevalci spremljajo osebe z motnjami v gibalnem razvoju, slepe in slabovidne osebe, ipd. Običajno gre za osebe, ki se bodisi šolajo v zahtevani stroki in potrebujejo izkušnje iz prakse ali pa imajo že poklic s tega področja in si brezplačno nabirajo izkušnje, ki jim bodo prav prišle pri njihovem vsakdanjem delu oziroma poklicu. Običajno pri teh ljudeh prostovoljstvo postane stalnica. Tako lahko s svojim poklicem, ki ga opravljajo in zanj prejemajo plačilo, ter pridobljenimi izkušnjami sodelujejo pri prostovoljstvu in brezplačno pomagajo tistim, ki potrebujejo pomoč. Veliko je primerov, ko ljudje svoj poklic družbeno koristno unovčijo in s svojim poklicem, za katerega so izučeni in za katerega prejemajo plačilo, v prostem času pomagajo drugim.

Primeri dobre prakse:

- Izučen računalničar v prostem času uči ljudi dela z računalnikom.
- V Sloveniji se je med drugim uveljavil projekt Simbioza, kjer ljudje z znanjem računalništva brezplačno učijo starejše, ki bi se radi naučili osnov uporabe računalnika. Na ta način delujejo družbeno koristno, saj pomagajo starejšim, ki bi se radi naučili nečesa novega, nečesa, kar jim bo morda prišlo prav, hkrati pa svoje znanje, za katerega so se izučili v šoli, predajajo starejši generaciji brezplačno. Pri tem lahko omenimo tudi medgeneracijsko učenje, kjer mlada in starejša generacija delita svoje znanje in izkušnje. Običajno v pozitivnem smislu pridobita obe strani (Medgeneracijski center Simbioza, 2016).
- Izučen kuhar v prostem času uči kuhe v materinskem domu. Tudi v tem primeru gre za prenos znanja, pridobljenega z izobraževanjem, na tiste, ki to znanje in pomoč potrebujejo (Materinski dom Ljubljana, 2016).
- Študent ali diplomant medicine v prostem času pomaga v Univerzitetnem kliničnem centru (v nadaljevanju UKC) in s tem pridobi dragocene izkušnje iz prakse, hkrati pa lahko v praksi uporabi znanje, ki ga je pridobil v času študija. Na ta način lahko študent oziroma diplomant opravlja več različnih del, pridobiva različne izkušnje, unovčuje svoje znanje, hkrati pa brezplačno pomaga v UKC (Rdeči križ Slovenije, območno združenje Ljubljana, 2016).

2.3 Prostovoljstvo in družba

Prostovoljstvo postaja v zahodnem svetu vse bolj pomembna aktivnost, saj države zmanjšujejo vlaganja v socialno politiko in tako prepuščajo velik del reševanja težav prostovoljcem (Lo Presti, 2012). Hkrati prostovoljstvo pomaga ustvarjati socialni kapital, gradi in vzdržuje vezi zaupanja in sodelovanja, poudarja nesebičnost, vzpodbuja solidarnost, civilno zavest in spoštovanje do različnosti. Prostovoljstvo je ključni dejavnik »dobre družbe«. V zadnjih letih se je prostovoljstvo razširilo in vzpodbudilo tako javni kot politični interes. Veliko je govora o vzpodbujanju prostovoljstva in vzpostavitvi civilnih programov za mlade. Želijo vzpodbuditi prostovoljstvo znotraj določenih skupin, predvsem zanimivi so

mladi, odrasli v starosti okoli 50 let ali več, zaposleni starši in imigranti (How's Life, 2015). Večina prostovoljstva je zastopana v sektorjih družbenih poklicev, zdravstva, izobraževanja, okoljskih poklicev in razvoja. Pogosto se osredotoča na brezdomce, migrante in ostale revne ter nepriviligirane ljudi. To pomeni, da prostovoljstvo vpliva na dejavnike, ki vplivajo na kvaliteto življenja, kot npr. zdravstveni status, spretnosti in kompetence, ter kvaliteta okolja – pri vseh teh naraščajo izdatki za te storitve, medtem ko se pojavljajo vedno večje razlike v razdelitvi dohodka. Prostovoljstvo je orodje za integracijo mladih, ki se srečujejo s težkimi življenjskimi situacijami, kot tudi za integracijo ljudi po upokojitvi. Za tiste, ki so podvrženi socialni izolaciji in izključenosti, jim prostovoljstvo daje možnost delovanja v skupnosti kot spoštovanim in cenjenim državljanom. Starejšim ljude prostovoljstvo omogoča lažji, predvsem pa uspešnejši prehod iz zaposlitve v upokojitev (How's Life, 2015).

Primer dobre prakse:

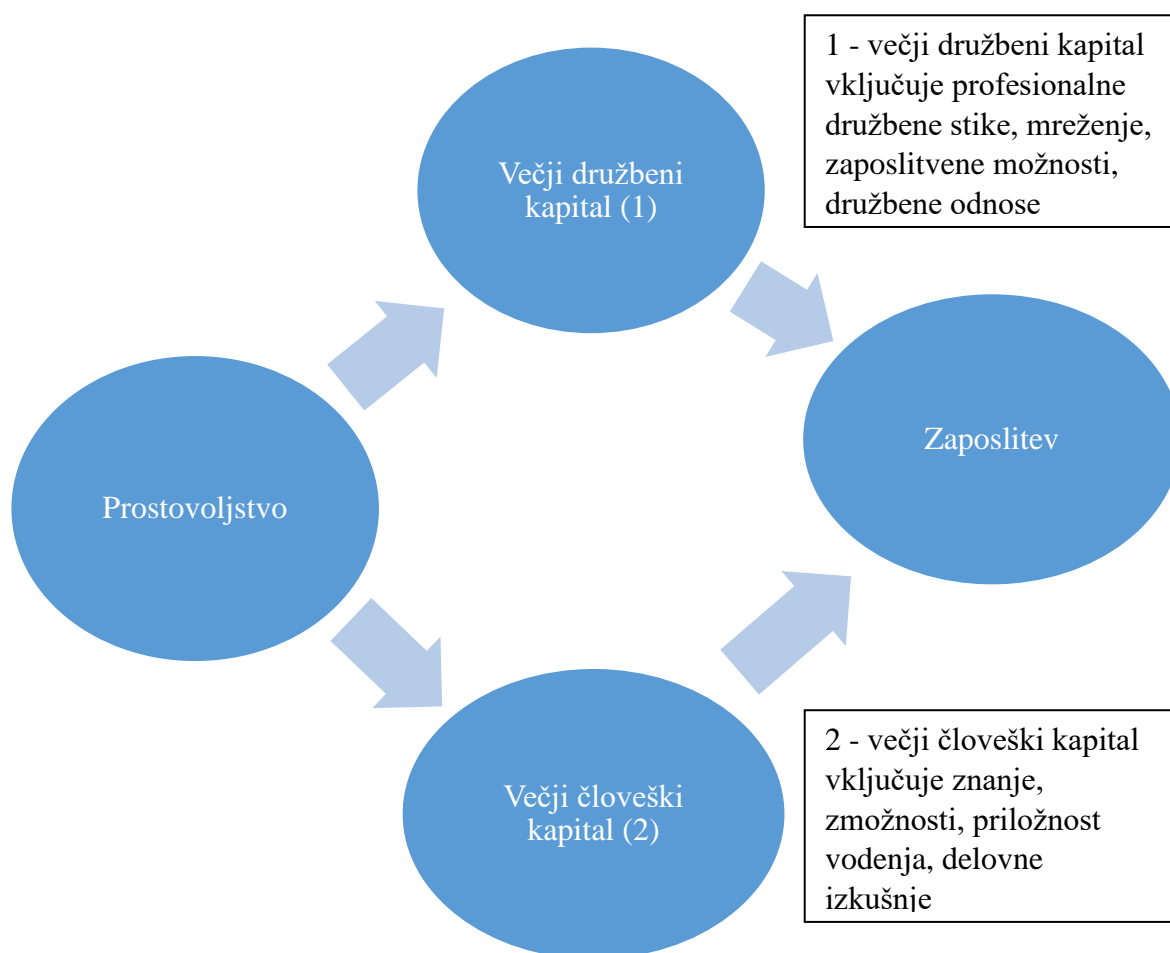
- Projekt DAN ZA NASMEH v podjetju dm drogerie markt d. o. o. poteka tako, da lahko vsi zaposleni en dan v letu v okviru delovnika namenijo prostovoljnemu delu in tako »delijo nasmeh« tistim, ki takšno pomoč še kako potrebujejo. Podjetje sodeluje s številnimi neprofitnimi organizacijami, ki pomagajo mamam, otrokom, mladostnikom, osebam v delovno-varstvenih zavodih, starejšim in živalim. Zaposleni opravljajo najrazličnejša opravila (npr. urejanje okolice, pleskanje, pripravljanje hrane, čiščenje, skrb za živali, druženje, itd.) in tako delujejo družbeno odgovorno. Rezultat sodelovanja v takšnem projektu je ta, da se zaposleni želijo vedno več udeleževati takšnih aktivnosti, veliko bolj cenijo svoj ekonomski in zdravstveni status, hkrati pa sami pripomorejo k temu, da bo nekomu življenje vsaj nekoliko lažje. Izboljša se timska povezanost zaposlenih, saj zaposleni posamezno in hkrati s skupinskim delom prispevajo za dobrobit skupnosti. Na ta način se zaposleni tudi med seboj bolje spoznajo in pokažejo tudi spretnosti, za katere ni nihče pred tem vedel, da jih imajo. Ne gre le za dela prost dan, pač pa se počutijo koristni, saj so na ta način pozitivno prispevali k družbi. Zaposleni se z opravljanjem različnih del tudi nekaj novega naučijo, med drugim se naučijo tudi timskega dela in vodenja, predvsem pa to velja za tiste, ki glede na svoje delovno mesto izkušenj s tem nimajo. Ljudje se začnejo zavedati vrednot in stvari, ki so jim bile morda samoumevne, deloma se spremeni tudi njihova osebnost. Po zaključenem projektu se običajno zaposleni odločijo za sodelovanje v novem projektu, velikokrat tudi izven podjetja in v svojem prostem času. Projekt iz leta v leto raste in vedno več ljudi se odloči nameniti vsaj en dan prostovoljstvu. S svojo navdušenostjo nad projekti in prostovoljstvom oziroma pomočjo drugim podjetje pritegne svoje zaposlene k sodelovanju in jih na ta način motivira. Podjetje pridobiva tudi na ugledu, saj deluje družbeno odgovorno in skupaj s svojimi zaposlenimi pozitivno prispeva k družbi. Hkrati pa so zaposleni ponosni na to, da podjetje čas in sredstva nameni pomoči potrebnim. Običajno donacijam v obliki časa zaposlenih sledijo tudi denarne donacije raznim ustanovam in pomoči potrebnim ter donacije v obliki blaga. Podjetje se tako vede družbeno odgovorno in k temu vzpodbuja tudi svoje zaposlene. S tem pridobita obe

strani, hkrati pa se ohranjajo vrednote, ki so za družbo še kako pomembne. Ohranjajo pa se tudi vrednote podjetja, katerim podjetje sledi (Dm drogerie markt, 2016).

Vedno več podjetij organizira in spodbuja prostovoljstvo svojih zaposlenih v okviru delovnega časa. Gre za nov način predstave družbene odgovornosti podjetja, hkrati pa je dobro za motivacijo zaposlenih (notranji vpliv) kot tudi za ugled podjetja (zunanji vpliv). Preko prostovoljstva se ljudje naučijo pripadnosti, ki jim potem omogoča, da tudi v svoje delo vložijo več energije (Rodell, 2013).

Slika 4 nam prikazuje, kakšen je vpliv prostovoljstva na človeški in družbeni kapital ter posledično na zaposlitev. Prostovoljstvo vpliva na družbeni kapital, saj z njegovo pomočjo pridobimo profesionalne stike, okrepimo mrežo stikov, si izboljšamo zaposlitvene možnosti in okrepimo družbene odnose. Hkrati se izboljša človeški kapital, saj prostovoljstvo s seboj prinaša nova znanja in zmožnosti, z njegovo pomočjo se naučimo veščin vodenja in pridobimo delovne izkušnje (Spera et.al, 2013).

Slika 4: Vpliv prostovoljstva na človeški in družbeni kapital ter na zaposlitev



Prerejeno & povzeto po C. Spera, R. Ghertner, A. Nerino & A. DiTomasso, Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work, 2013

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA V IZBRANIH DRŽAVAH OECD

3.1 Raziskovalne hipoteze

Na podlagi pregledane literature in statističnih podatkov sem si zastavila glavno tezo in štiri temeljne hipoteze.

H1: Med zastopanstvo prostovoljstva in okolji, kjer se prostovoljstvo pričakuje zaradi narave dela, obstaja pozitivna povezava.

Splošna raziskava, ki je bila s strani OECD narejena v državah članicah OECD, pravi, da so prostovoljci najbolj aktivni v socialnih in zdravstvenih storitvah, sledijo izobraževanje, kultura in socialna gibanja (npr. okoljska, človekove pravice, mir, pravica žensk, ipd.), šport in rekreacija (How's Life, 2015). Glavna dva sektorja prostovoljnih aktivnosti v državah OECD sta socialne in zdravstvene storitve, sledita izobraževanje in kultura. Ta dva sektorja sta sicer manj zastopana v državah severne in centralne Evrope (Norveška, Švedska, Švica, Nemčija in Francija). V severni in centralni Evropi velik delež prostovoljcev predstavlja sektor športa in rekreacije, predvsem v državah, kot so Islandija, Nemčija, Norveška in Irska, kjer je vsak tretji prostovoljec aktiven v tem sektorju (How's Life, 2015). Zaradi navedenega sem predpostavljala, da je zastopanost prostovoljstva po panogah in delovnih mestih zdravstva med izbranimi državami večja v primerjavi z ostalimi in hkrati različna po državah. Poleg tega pa ljudje že zaradi same narave dela zdravstvo nekoliko bolj povezujemo s prostovoljstvom kot ostale panoge in poklice.

H1a: Zdravstveni delavci so bolj nagnjeni k prostovoljstvu kot drugi poklici.

H1b: Zaposleni v panogi zdravstvo so bolj nagnjeni k prostovoljstvu kot zaposleni v drugih panogah.

Teorija pravi, da je veliko faktorjev, ki vplivajo na odločitev o prostovoljstvu. Ti med drugim vključujejo tradicionalne socialne demografske karakteristike, kot so dohodek, izobrazba in zdravje (Schlozman, Burns & Verba, 1994; Day & Devlin, 1998) kot tudi subjektivne dispozicije, odnosi in socialne vloge (Curtis, Baer & Grabb, 2001). Prostovoljstvo pa je odvisno tudi od trenutnega življenjskega cikla posameznika (Erlinghagen, 2010; Oesterle, Johnson in Mortimer, 2004; Tang, 2006). Splošna raziskava OECD pravi, da moški in ženske približno enako prispevajo k prostovoljstvu, čeprav sodelujejo v različnih aktivnostih; moški so bolj udeleženi pri športnih dogodkih, medtem ko se ženske bolj osredotočajo na socialni in zdravstveni sektor (How's Life, 2015). Na osnovi te teorije sem postavila tezo, da med spoloma v prostovoljstvu ni razlik.

H2: Ženske in moški so v prostovoljstvu enako zastopani, med njimi ni razlik.

Prostovoljstvo se povečuje z izobrazbo (Erlinghagen, 2010; Hank & Erlinghagen, 2010; Hank & Stuck, 2008). Izobrazba zagotavlja kognitivne spretnosti, ki so potrebne za mnogo prostovoljnih opravil, in vzpodbuja etične in državljsanske vrednote. Bolj izobraženi ljudje imajo večjo socialno mrežo in več priložnosti (Bekkers et al., 2007; McPherson, Popielarz and Drobnic, 1992), zato se ljudje z univerzitetno izobrazbo dvakrat pogosteje odločajo za prostovoljstvo kot tisti z nižjo izobrazbo. Prav tako imajo ti ljudje večje socialne in kognitivne spretnosti, ki so dragocene pri opravljanju prostovoljnih aktivnosti (Bekkers, 2005; Schlozman, Verba and Brady, 1999). Na osnovi raziskanega sem postavila tezo, da se ljudje z višjo izobrazbo v večji meri odločajo za prostovoljstvo kot ljudje z nižjo izobrazbo.

H3: Ljudje z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo se bodo v večji meri odločali za prostovoljstvo kot ljudje s poklicno izobrazbo.

Po raziskavi OECD so v povprečju prostovoljci bolj zadovoljni s svojim življenjem in izkusijo več pozitivnih občutij kot tisti, ki niso prostovoljci. Razmerje med prostovoljstvom in zadovoljstvom z življenjem ostaja visoko (How's Life, 2015). Glede na raziskano sem postavila tezo, da se za prostovoljstvo v večji meri odločajo tisti, ki s trenutnim delom niso zadovoljni.

H4: Tisti ljudje, ki s trenutnim delom niso zadovoljni, se bodo v večji meri udeleževali prostovoljstva kot tisti, ki so s svojim delom oziroma službo, ki jo opravljajo zadovoljni.

Starost vpliva na zastopanost prostovoljstva. Tisti, ki so stari od 25 do 34 let, so najmanj zastopani v prostovoljstvu, največkrat pa so v prostovoljstvu zastopani ljudje v starosti med 55 in 65 let (Wilson, 2000). Ko se ljudje starajo, jim prostovoljstvo pogosto predstavlja dobro nadomestilo za izgubljene socialne vloge, kot sta delo in aktivno starševstvo. Prostovoljstvo v zrelih letih ima lahko pozitiven socialni vpliv na obe strani: zmanjšuje izolacijo, krepi družbene vezi, povečuje samozavest prostovoljcu, vzpodbuja socialno in politično ozaveščenost (Haski-Leventhal, 2009).

H5: Prostovoljstvo je pozitivno povezano s starostjo.

3.2 Metodologija, mere in pridobivanje podatkov

Za analizo sem uporabila sekundarne podatke iz baze PIAAC, ki je najbogatejša baza podatkov s področja izobraževanja odraslih. PIAAC je največja raziskava s področja merjenja kompetenc odraslih, njihovega stanja in uporabe pri odraslih med 16. in 65. letom. Raziskava PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competences) poteka pod okriljem OECD.

V raziskavi PIAAC se s primerljivimi nalogami neposredno meri razvitost osnovnih spretnosti in njihova uporaba. Raziskava naj bi pokazala, na kakšni ravni spretnosti smo in

v kolikšni meri jih delodajalci uporabljajo v praksi oziroma, kako bi lahko te spretnosti prebivalstva še razvijali pa tudi, kakšen je uspeh izobraževalnega sistema v primerjavi s potrebami trga dela.

V raziskavo se lahko vključijo države iz vsega sveta (do sedaj jih je sodelovalo 33). Udeležba držav poteka v več krogih: v prvi krog je bilo vključenih 24 držav, ki so z izvajanjem raziskave začele leta 2008 in končale leta 2013. V drugem krogu, ki se je začel leta 2012 in končal leta 2016, je bilo skupaj s Slovenijo vključenih 9 držav (Mednarodna raziskava o kompetencah odraslih PIAAC, 2016).

Obdelava podatkov je potekala v programih SPSS in IDB Analyzer. Uporabila sem regresijsko analizo, na osnovi katere sem ugotavljala statistično značilnost spremenljivk ter povezanost oziroma vpliv določene neodvisne spremenljivke na odvisno. Odvisno spremenljivko je predstavljalo prostovoljstvo. Za namen analize je bilo potrebno najprej združiti spremenljivke in oblikovati nove. Potrebno je bilo združiti spremenljivke iz panoge management in zdravstvo ter oblikovati novi spremenljivki in postopek ponoviti tudi pri delovnem mestu managerja in delovnem mestu zdravstvenega delavca. Spremenljivke sem združila s pomočjo šifranta, ki ga je predhodno že oblikoval PIAAC. Za delovno mesto managerja sem vzela vse managerje, za delovno mesto zdravstvenega delavca pa vse zdravstvene delavce. Postopek sem ponovila tudi pri panogah management in zdravstvo. Pod pojem panoga management so vključene vse storitve s področja upravljanja, pod pojem panoga zdravstvo pa vse zdravstvene storitve. Pri spremenljivki izobrazba je bilo ponovno potrebno združiti vrednosti in oblikovati novi spremenljivki. Pri spremenljivki zadovoljstvo je bilo potrebno vrednosti obrniti, da sem dobila pravilne vrednosti. Ker sem analizo izdelala s pomočjo programa IDB Analyzer, sem morala spremenljivke razvrstiti še na kategorične in zvezne.

Pri analizi podatkov sem se osredotočila na države članice Evropske unije, vključno z Veliko Britanijo in Rusijo. Prostovoljstvo predstavlja odvisno spremenljivko, medtem ko ostale spremenljivke predstavljajo neodvisne spremenljivke (starost, spol, panoga, delovno mesto, izobrazba, zadovoljstvo). S pomočjo regresijske analize sem analizirala 23 držav članic Evropske unije, vključno z Veliko Britanijo in Rusijo.

3.3 Rezultati

Analizirala sem 23 držav članic OECD. V tabelah spodaj se nahajajo standardizirani regresijski koeficienti po državah, pri čemer so statistično značilni koeficienti označeni z odebeljenim tiskom. Skrajno levo so napisane neodvisne spremenljivke, odvisno spremenljivko pa predstavlja prostovoljstvo.

Tabela 4: Standardizirani regresijski koeficienti izbranih držav OECD

Država	AT	BE	CY	CZ	DE	DK	ES	EE	FI	FR	GB	GR	IE	IT	LV	NL	NO	PL	RU	SK	SI	SE	TR
STAROST	0,060	0,046	0,020	-0,039	0,034	0,057	0,051	-0,050	0,043	0,079	0,052	-0,022	0,090	0,049	-0,103	0,146	0,035	-0,032	-0,016	0,015	-0,050	0,069	0,055
SPOL	-0,120	-0,045	-0,029	-0,056	-0,025	-0,050	-0,015	-	-0,045	-0,061	0,130	0,014	-	0,022	0,049	0,009	-0,050	0,048	0,025	0,007	-0,072	-0,060	-0,085
PANOGA MANAGEMENT	-	0,027	-0,007	0,017	-	0,016	-0,014	-	-	-0,024	0,051	-0,014	-	-0,005	0,016	0,012	0,018	-0,002	0,040	-0,020	-0,008	-	-
DEL. MESTO MANAGER	-	-0,014	-0,029	0,014	-	0,025	0,000	-	-	-0,007	0,017	0,021	-	0,005	0,018	0,000	0,052	0,038	0,079	0,029	0,005	-	0,006
STOPNJA IZOBRAZBE	0,071	0,107	0,040	0,050	-	0,056	0,120	-	0,095	0,141	-0,011	0,118	0,095	0,088	0,049	0,070	0,070	0,144	0,028	0,116	0,081	0,067	0,085
DEL. MESTO ZDRAV. DELAVCA	-	-0,022	0,077	-0,013	-	0,008	0,029	-	-	-0,023	-0,022	0,029	-	0,024	0,019	0,000	-0,005	-0,013	0,091	0,016	0,003	-	-0,002
ZDRAVSTVO	-	-0,001	-0,002	-0,012	-	-0,022	-0,026	-	-	0,030	-0,044	-0,022	-	-0,007	0,009	0,023	0,003	-0,005	-0,026	0,001	-0,012	-	0,045
ZADOVOLJ- STVO	0,047	0,054	-0,004	0,030	0,045	-0,006	-0,004	0,040	0,009	0,015	0,003	-0,098	0,013	0,037	-0,019	0,022	0,028	-0,006	0,019	-0,042	-0,002	0,000	0,007

Opomba: Podatki v tabeli so standardizirani regresijski koeficienti, statistično značilni so označeni z odebeljenim tiskom. Odvisno spremenljivko predstavlja prostovoljstvo.

Če pogledamo po državah, ima izmed 23 analiziranih držav članic OECD spremenljivka **izobrazba** največji vpliv na prostovoljstvo (v kar 18 državah). Sledita ji spremenljivka **starost** (17 držav) in **spol** (13 držav), pri čemer ima spol večinoma negativni vpliv na prostovoljstvo, kar pomeni večje zastopanje prostovoljstva pri tistih, ki so kodirani z nižjo vrednostjo oziroma so negativni ($M=1$, $\check{Z}=2$), torej gre v tem primeru za več moških kot ženskih prostovoljcev (z izjemo Velike Britanije, Latvije in Poljske, kjer beležimo pozitivni vpliv, kar pomeni več ženskih kot moških prostovoljcev). Ostale spremenljivke so med državami večinoma dokaj enakomerno zastopane in tako dokaj enakomerno vplivajo na prostovoljstvo. Spremenljivka **izobrazba** ima največji pozitivni vpliv na Poljskem ($\beta=0,144$ pri $p \leq 0,05$), sledita ji Francija ($\beta = 0,141$ pri $p \leq 0,05$) in Belgija ($\beta = 0,107$ pri $p \leq 0,05$). Spremenljivka **starost** ima največji pozitivni vpliv na Nizozemskem ($\beta = 0,146$ pri $p \leq 0,05$), najmanjši in negativni vpliv pa v Latviji ($\beta = -0,103$ pri $p \leq 0,05$). Spremenljivka **spol** ima največji pozitivni vpliv v Veliki Britaniji ($\beta = 0,130$ pri $p \leq 0,05$), kjer je največ ženskih prostovoljcev, najmanjši in negativni pa v Avstriji ($\beta = -0,120$ pri $p \leq 0,05$), kar pomeni največ moških prostovoljcev.

3.3.1 Analiza prostovoljstva in okoliščin v izbranih skupinah držav

Analizirala sem skupaj 23 držav članic OECD, pri analizi izbranih držav pa sem se odločila, da jih analiziram po sklopih, na koncu pa izpostavim še Slovenijo. Izbrala sem tri gospodarsko najmočnejše in najvplivnejše srednjeevropske države, to so Francija, Nemčija in Velika Britanija. Analizirala sem Estonijo kot eno izmed baltskih držav ter zelo močne skandinavske države, to so Danska, Finska, Norveška in Švedska, ki imajo hkrati tudi najvišji bruto družbeni proizvod na prebivalca (v nadaljevanju BDP/prebivalca). Analizirala sem Grčijo kot državo z izredno nizkim BDP/prebivalca in na splošno slabo klimo v državi. Podoben primer z izredno nizkim BDP/prebivalca je Poljska, ki pa zanimivo beleži enega izmed večjih deležev prostovoljstva v % BDP. Ena zmed zadnjih analiziranih držav je Rusija z izredno nizkim BDP-jem, ki še pada in z naraščajočo stopnjo inflacije. Kot zadnjo pa sem analizirala še Slovenijo, saj jo želim primerjati z ostalimi državami, ki sem jih analizirala.

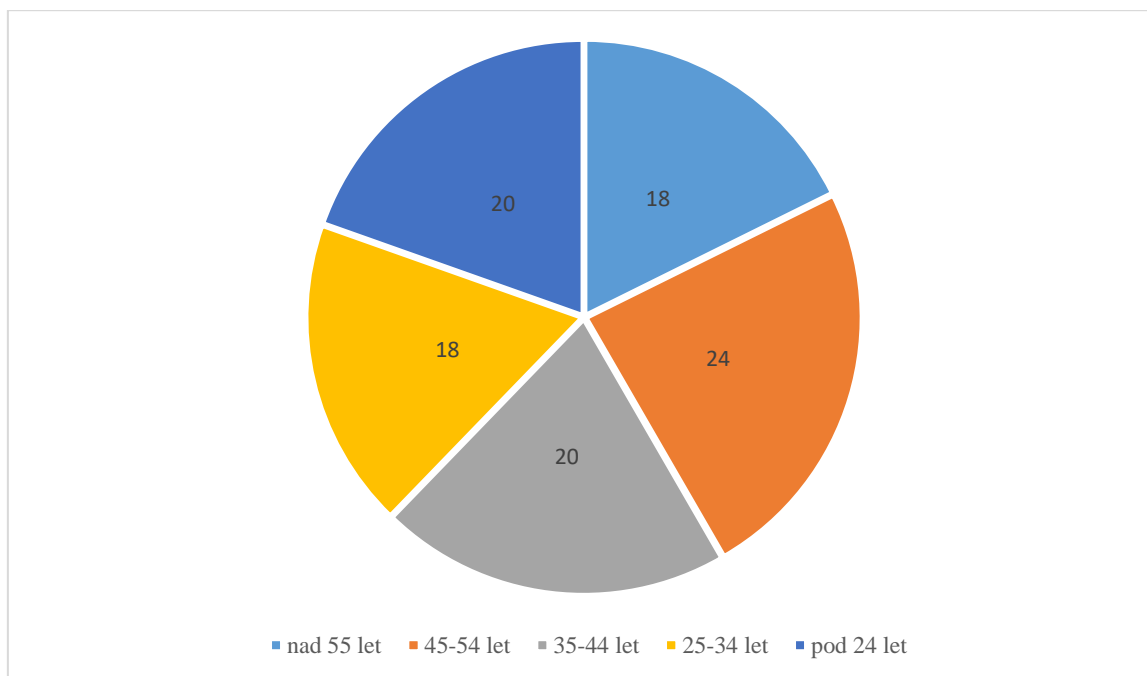
3.3.1.1 Gospodarsko najmočnejše države: Nemčija, Velika Britanija in Francija

Stopnja rasti prebivalstva je najbolj opazna v Nemčiji (-1,4 na 0,5) in na Švedskem (iz 1,0 na 1,1). Največji delež prostovoljstva v % BDP-ja ima Nemčija (3,3), sledijo Poljska (2,8), Danska (2,7), Švedska (2,6) in Velika Britanija (2,5). Stopnja inflacije v izbranih državah pada v Nemčiji, medtem ko na Norveškem in v Rusiji narašča.

V Nemčiji ima največji vpliv na prostovoljstvo **starost**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo ima **zadovoljstvo**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in starost. Beta koeficient za starost je 0,034, torej ima spremenljivka starost pozitivni vpliv na prostovoljstvo. Večja kot je starost, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv. Starost: 24,0 % oseb, ki se v Nemčiji odločajo za prostovoljstvo, je starih med

45 in 54 let, 20,6 % med 35 in 44 let, 19,6 % pod 24 let, 18,2 % med 25 in 34 let, 17,7 % pa nad 55 let.

Slika 5: Starostna struktura prostovoljcev v Nemčiji



Zadovoljstvo: 35,1 % oseb, ki se v Nemčiji odločajo za prostovoljstvo, je takšnih, ki so trenutno zadovoljni s svojim delom in se ukvarjajo s prostovoljstvom, 13,8 % ljudi pa je takšnih, ki niso niti zadovoljni niti nezadovoljni in se ukvarjajo s prostovoljstvom.

V Nemčiji je največ prostovoljstva prisotnega v športu, sledita izobraževanje in kultura. Najbolj je prisotno t. i. formalno prostovoljstvo, ki ga izvajajo prostovoljske organizacije. Udeležba delovne populacije v prostovoljstvu je na letni ravni nad povprečjem držav OECD (34,8 %, povprečje OECD je 34,2 %), prav tako delež tistih, ki se dnevno udeležujejo prostovoljstva (6,2 %, povprečje OECD je 4,7 %). Več kot tretjina nemške populacije (35 %) se formalnega prostovoljstva udeležuje manj kot enkrat mesečno. Nemški prostovoljci se bolj udeležujejo v prostovoljstvu, kot je to značilno za povprečje držav OECD. Za vse države članice OECD pa velja, da so tisti z univerzitetno diplomom in redno zaposlitvijo v večji meri zastopani v prostovoljstvu, prav tako tisti z višjim osebnim dohodkom (How's life in Germany, 2016).

Izmed izbranih srednjeevropskih držav ima najvišji BDP/prebivalca prav Velika Britanija. Velika Britanija je zanimiva tudi zato, ker ima poleg Finske najvišji odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, z visokošolsko oziroma univerzitetno izobrazbo (43,5 %), najmanjši odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, pa predstavljajo osebe s poklicno izobrazbo (20,9 %). Velika Britanija je država, ki ima najmanjši odstotek oseb, starih med 25 in 64 let (35,58 %).

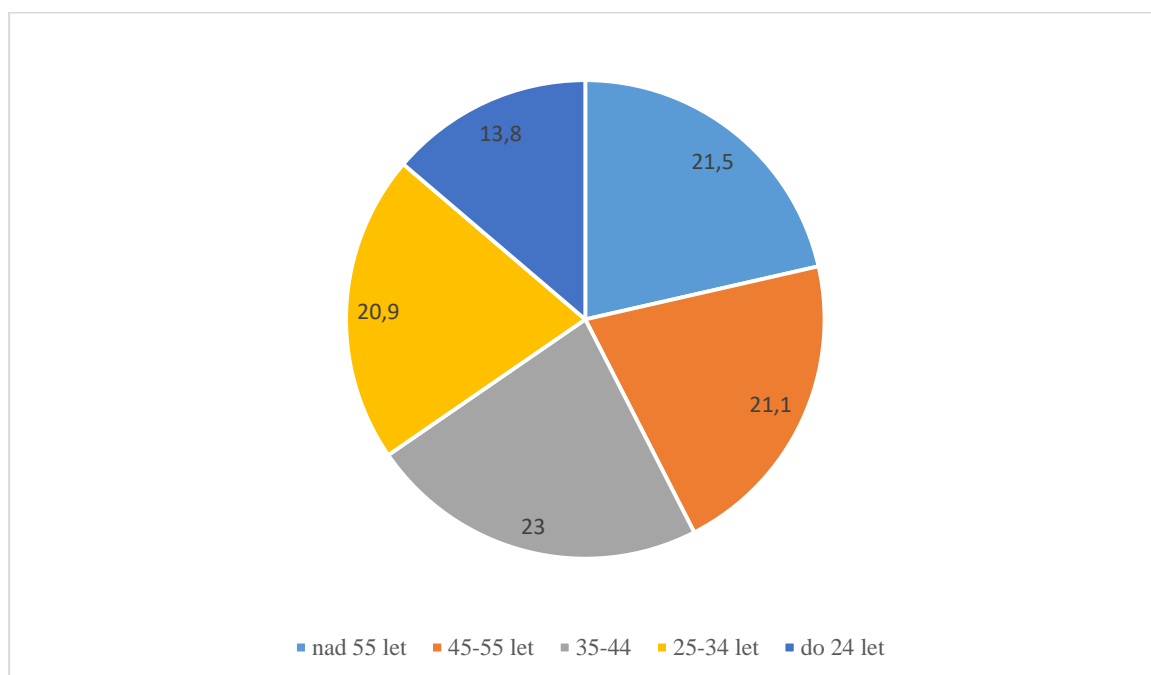
V Veliki Britaniji ima največji vpliv na prostovoljstvo **spol**, sledijo **starost in panoga management**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo ima **panoga zdravstvo**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in spol. Beta koeficient za spol je 0,130, torej ima spremenljivka spol pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Od spola je odvisno, kakšen bo prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Spol: izmed tistih, ki se v Veliki Britaniji odločajo za prostovoljstvo, je 58,0 % žensk in 42,0 % moških.

Panoga management: 99,3 % oseb, ki se v Veliki Britaniji odločajo za prostovoljstvo, prihaja iz drugih panog, 0,7 % pa jih prihaja iz panoge management.

Starost: največ prostovoljcev (23,0 %) je v Veliki Britaniji, starih med 35 in 44 let, 21,1 % je starih med 45 in 54 let, 21,1 % je starih nad 55 let, 20,9 % jih je starih med 25 in 34 let, 13,8 % pa je takšnih, ki so stari do 24 let.

Slika 6: Starostna struktura prostovoljcev Velike Britanije



Panoga zdravstvo: 94,5 % prostovoljcev v Veliki Britaniji prihaja iz ostalih panog, 5,5 % pa iz panoge zdravstvo. Spremenljivka ima negativen vpliv na prostovoljstvo.

V Veliki Britaniji je največ prostovoljstva na področju socialnih in zdravstvenih storitev, sledita izobraževanje in kultura. Formalno prostovoljstvo je v Veliki Britaniji zastopano manj kot pa je povprečje držav OECD (31,1 %, povprečje OECD je 34,2 %). Udeležba delovne populacije v prostovoljstvu na letni ravni je pod povprečjem držav OECD, medtem ko je delež tistih, ki se dnevno udeležujejo prostovoljstva nad povprečjem držav OECD (4,9

%, povpečje OECD je 4,7 %). Skoraj polovica prebivalstva Velike Britanije se s prostovoljstvom ukvarja manj kot enkrat mesečno (43,7 %) (How's Life in United Kingdom, 2015).

Najmanjši delež prostovoljstva v % BDP-ja ima Francija (0,8 %).

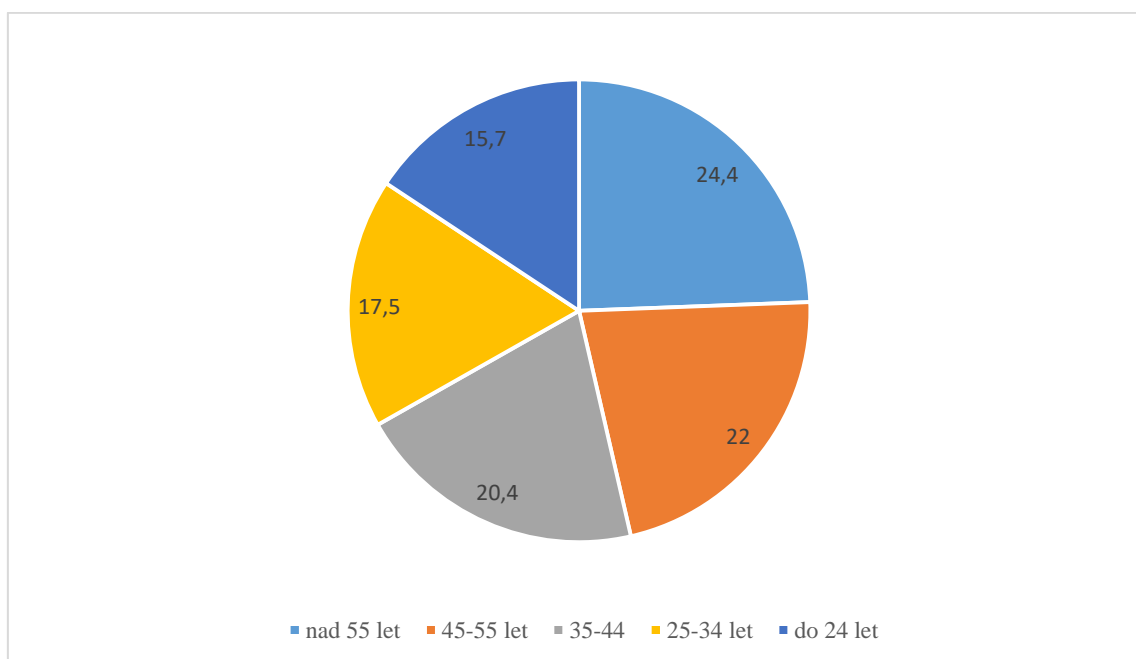
V Franciji ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledijo ji **starost** in **panoga zdravstvo**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo imajo **spol**, **panoga management in delovno mesto zdravstvenega delavca**. Vsi ti imajo negativni vpliv na prostovoljstvo, najbolj negativni vpliv ima spol, kar pomeni, da je v tej državi več moških kot ženskih prostovoljcev. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,141, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Izobrazba: 69,0 % oseb, ki se v Franciji odločajo za prostovoljstvo, ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 29,9 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Starost: 24,4 % prostovoljcev je starih nad 55 let, 22,0 % je starih med 45 in 54 let, 20,4 % je starih med 35 in 44 let, 17,5 % je starih med 25 in 34 let in 15,7 % je starih do 24 let.

Panoga zdravstvo: 96 % oseb, ki se v Franciji odločajo za prostovoljstvo, je zaposlenih v ostalih panogah, 4 % pa je zaposlenih v panogi zdravstvo.

Slika 7: Starostna struktura prostovoljcev v Franciji



Delovno mesto zdravstvenega delavca: 95,4 % prostovoljcev zaseda druga delovna mesta, 4,6 % pa jih zaseda delovno mesto zdravstvenega delavca. Spremenljivka ima negativen vpliv na prostovoljstvo.

Panoga management: 99,1 % prostovoljcev je zaposlenih v ostalih panogah, 0,9 % pa je zaposlenih v panogi management. Spremenljivka ima negativen vpliv na prostovoljstvo.

Spol: Pri spolu, ki ima negativen vpliv na prostovoljstvo, je 51,0 % moških in 49,0 % žensk.

V Franciji je prostovoljstvo najbolj zastopano v športu ter socialnih in zdravstvenih storitvah.

Formalno prostovoljstvo je zastopano manj kot pa je povprečje držav OECD. Samo 25,2 % francoske delovne populacije se je v zadnjem letu udeležilo prostovoljstva (povprečje OECD je 34,2 %). 41,8 % populacije se s prostovoljstvom ukvarja manj kot enkrat mesečno. Delež tistih, ki pa se s prostovoljstvom ukarjajo vsak dan, pa je kar visok (7,5 %) in se giblje nad povprečjem držav OECD (4,7 %). V povprečju je prostovoljstvo v Franciji bolj pogosto, kot pa je povprečna udeležba v državah članicah OECD (How's Life in France, 2015).

3.3.1.2 Država z izrazitim padcem BDP: Estonija

V Estoniji lahko opazimo najvišji padec BDP (iz 2,8 na 1,4), sledita Grčija (iz 0,4 na -0,2) in Rusija (iz 0,7 na -3,7). Najmanjši odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, ki imajo poklicno izobrazbo, imata Estonija (9,1 %) in Poljska (9,2 %). Estonija skupaj s Francijo in Grčijo beleži padec stopnje rasti prebivalstva: Estonija (iz -0,3 na -0,2), Francija (iz 0,8 na 0,5) in Grčija (iz -0,7 na -0,6), prav tako pa Estonija beleži negativno inflacijo (deflacijo).

V Estoniji ima največji vpliv na prostovoljstvo **zadovoljstvo**. Najmanjši in negativni vpliv na prostovoljstvo ima **starost**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in zadovoljstvo, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za zadovoljstvo je 0,040, torej ima spremenljivka zadovoljstvo pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večje, kot je zadovoljstvo, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

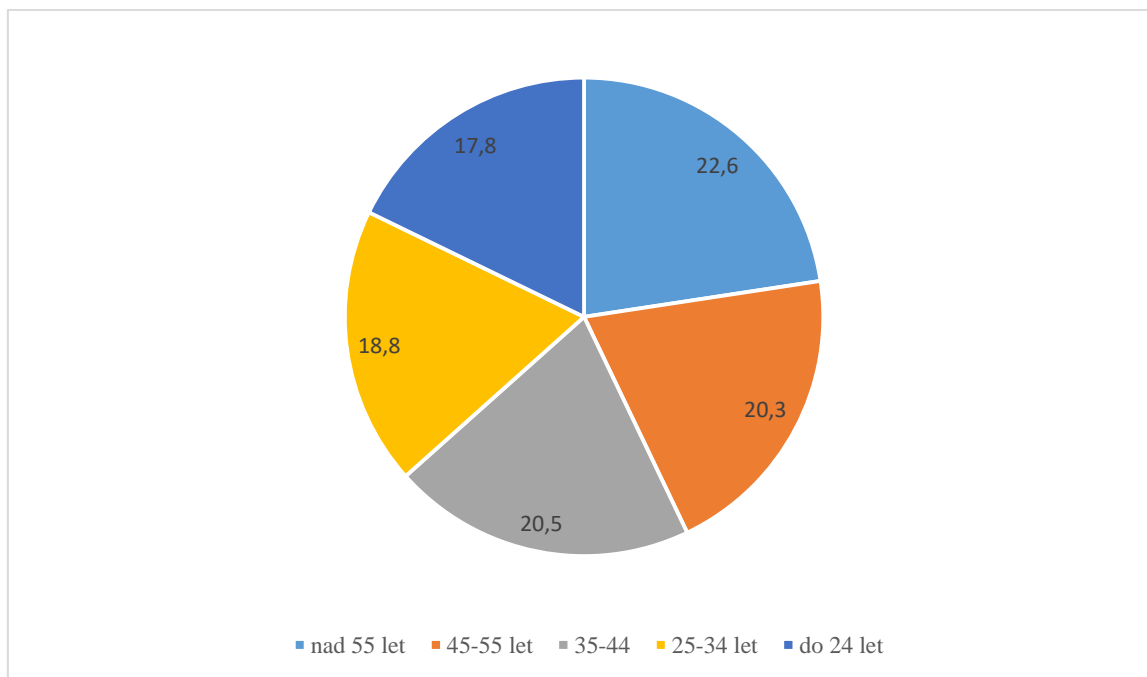
Zadovoljstvo: 42,7 % oseb, ki se v Estoniji odločajo za prostovoljstvo, je takšnih, ki so trenutno zadovoljni s svojim delom in se ukvarjajo s prostovoljstvom, 10,3 % ljudi pa je takšnih, ki niso niti zadovoljni niti nezadovoljni in se ukvarjajo s prostovoljstvom.

Starost: 22,6 % prostovoljcev je starih nad 55 let, 20,5 % je starih med 35 in 44 let, 20,3 % je starih med 45 in 54 let, 18,8 % je starih med 25 in 34 let in 17,8 % je starih pod 24 let.

Glavni področji, ki sta najbolj zastopani v prostovoljstvu, sta izobraževanje in kultura ter socialne in zdravstvene storitve. Formalno prostovoljstvo, ki je organizirano s strani

prostovoljskih organizacij, je pod povprečjem držav OECD. V zadnjem letu se je 27,7 % delovne populacije v Estoniji udeležilo prostovoljstva. Delež se giblje pod povprečjem držav OECD, ki je 34,2 %. Enkrat mesečno se kar 64 % Estoncev udeležuje prostovoljstva, medtem ko je delež tistih, ki se vsakodnevno udeležujejo prostovoljstva, izredno nizek (3,2 %) in je pod povprečjem držav OECD (povprečje držav OECD je 4,7 %). Prostovoljstvo v Estoniji je v splošnem pod povprečjem OECD (How's Life in Estonia, 2015).

Slika 8: Starostna struktura prostovoljcev v Franciji



3.3.1.3 Države z najvišjim BDP: Danska, Finska, Švedska in Norveška

Najvišji BDP na prebivalca izbranih držav OECD imajo skandinavske države (Norveška, Švedska, Danska), izmed teh držav pa ima Finska najnižji BDP na prebivalca. Stopnja rasti BDP je na Finskem iz negativne prišla v pozitivno rast (-0,7 na 0,2), enako tudi na Švedskem (iz 2,6 na 4,1). Danska, Estonija, Velika Britanija, Grčija, Norveška, Rusija beležijo padec rasti BDP. Danska, Finska in Švedska so države, ki imajo nizek odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, s poklicno izobrazbo, ampak najvišji odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, ki imajo srednješolsko izobrazbo.

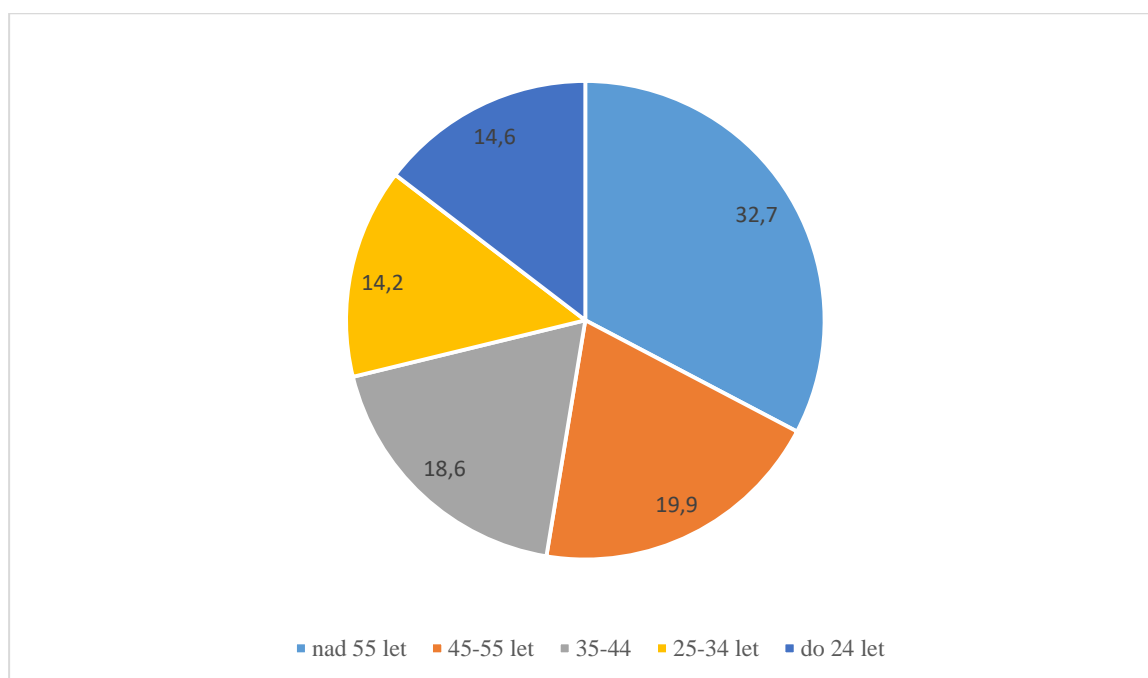
Ginijev koeficient je merilo za statistično razpršitev, največkrat uporabljeno kot merilo neenakomerne porazdelitve dohodka in premoženja. Zavzema vrednosti med 0 in 1, pri čemer velja, da nižji, kot je koeficient, bolj enakomerna je porazdelitev dohodka in premoženja, višji kot je koeficient, bolj neenakomerna je porazdelitev dohodka in premoženja. Število 0 predstavlja popolno enakost (vsi imajo popolnoma enak prihodek in premoženje), število 1 pa predstavlja popolno neenakost (nobeden nima enakega prihodka in premoženja) (IRSSV, b.l.).

V izbranih državah OECD se ta koeficient giblje med 0,252 na Norveškem in 0,368 v Estoniji. Od držav z najnižjim Ginijevim koeficientom je še Danska (0,254), države z najvišjim pa so Velika Britanija (0,358), Poljska (0,300) in Francija (0,294).

Na Danskem ima največji vpliv na prostovoljstvo **starost**, sledi ji **izobrazba**. Velik vpliv na prostovoljstvo ima tudi **spol**, kjer je več moških kot ženskih prostovoljcev. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in starost, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za starost je 0,057, torej ima spremenljivka starost pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je starost, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Starost: 32,7 % oseb, ki se na Danskem odločijo za prostovoljstvo, je takšnih, ki so stari nad 55 let, 19,9 % je starih med 45 in 54 let, 18,6 % med 35 in 44 let, 14,6 % pod 24 let in 14,2 % med 25 in 34 let.

Slika 9: Starostna struktura prostovoljcev na Danskem



Izobrazba: 60,4 % jih ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 39,1 % pa poklicno izobrazbo.

Pri spolu, ki ima negativen vpliv na prostovoljstvo, je 50,7 % moških in 49,3 % žensk. Največ prostovoljstva je na Danskem zastopane na področju izobraževanja in kulture, sledi šport. Formalno prostovoljstvo, organizirano s strani prostovoljskih organizacij, je na Danskem dokaj pogosto, saj se je 44,1 % delovne populacije na Danskem v preteklem letu udeležilo prostovoljstva. Gre za delež nad povprečjem OECD, ki znaša 34,2 %. 45,4 % Danccev se prostovoljstva udeležuje manj kot enkrat mesečno, medtem ko jih je 4,2 %

prostovoljcev vsak dan, kar je pod povprečjem držav OECD, ki znaša 4,7 % (How's Life in Denmark, 2015).

Finska je država, ki še z nekaterimi državami (Ciper, Estonija in Grčija) beleži negativno inflacijo (deflacijo).

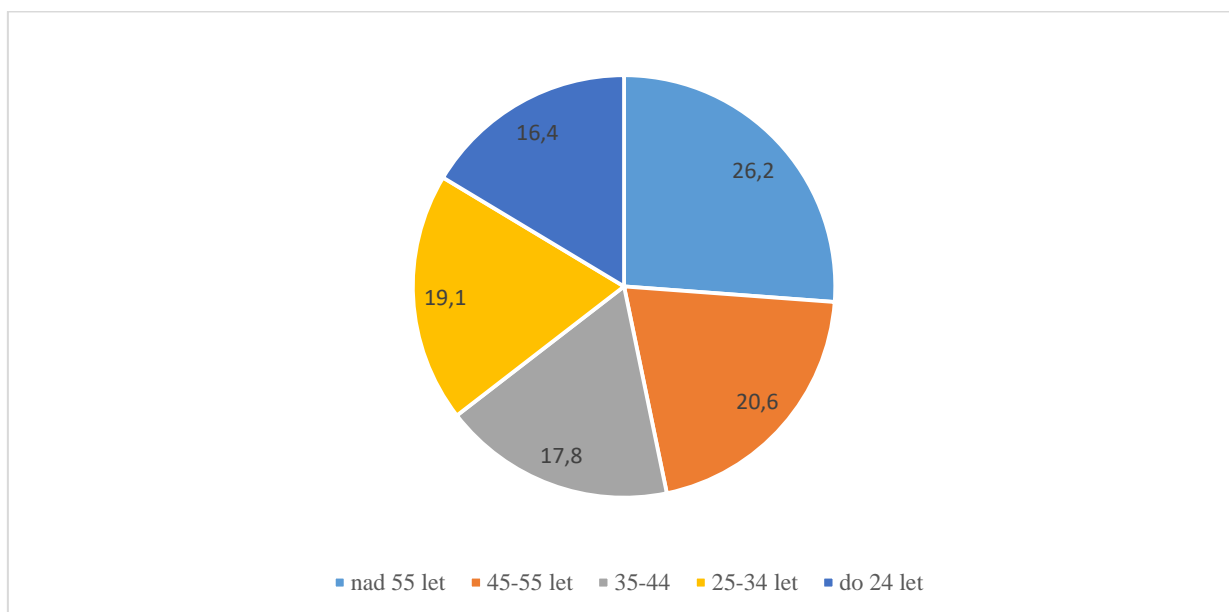
Deflacija nastane zaradi zelo različnih razlogov, običajno pa se pojavi v razmerah, ko se v državi zmanjša povpraševanje, in to zaradi zmanjšanja porabe in/ali upadanja vlaganj (Mrak, 2014).

Na Finskem ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledi ji **starost**. Najmanjši in negativni vpliv na prostovoljstvo ima **spol**, kar pomeni več moških kot ženskih prostovoljcev. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,095, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Izobrazba: 60,4 % prostovoljcev je takšnih, ki imajo visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 39,6 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Starost: 26,2 % prostovoljcev je starih nad 55 let, 20,6 % je starih med 45 in 54 let, 19,1 % je starih med 25 in 34 let, 17,8 % je starih med 35 in 44 let, 16,4 % pa je starih pod 24 let.

Slika 10: Starostna struktura prostovoljcev na Finskem



Spol: Pri spolu, ki ima negativen vpliv na prostovoljstvo, je 50,5 % moških in 49,5 % žensk.

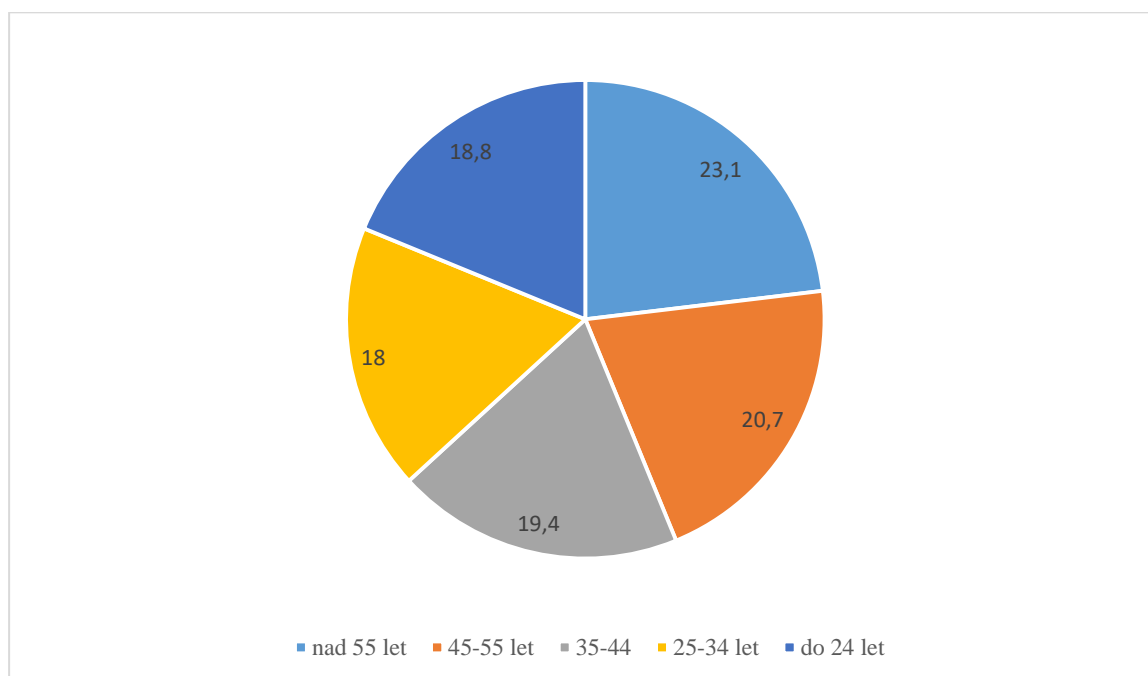
Prostovoljstvo na Finskem je najbolj zastopano na področju socialnih in zdravstvenih storitev ter na področju športa. Prostovoljstvo, ki ga organizirajo prostovoljske organizacije, je na Finskem kar pogosto, saj se je 43,8 % delovne populacije v zadnjem letu udeležilo prostovoljstva, kar je nad povprečjem OECD, ki znaša 34,2 %. Na Finskem se udeleži prostovoljstva manj kot enkrat mesečno 52,9 % prostovoljcev, medtem ko je vsakodnevnih prostovoljcev 3,4 %, kar je pod povprečjem držav OECD (4,7 %) (How's Life in Finland, 2015).

Na Švedskem ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledita **starost in spol**. Najmanjši in negativni vpliv na prostovoljstvo ima **spol**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,067, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Izobrazba: 66,1, % oseb, ki se odločijo za prostovoljstvo, je takšnih, ki imajo visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 33,8 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Starost: 23,1 % prostovoljcev je starih nad 55 let, 20,7 % je starih med 45 in 54 let, 18,0 % je starih med 25 in 34 let, 19,4 % je starih med 35 in 44 let, 18,8 % pa je starih pod 24 let.

Slika 11: Starostna struktura prostovoljcev na Švedskem



Spol: izmed tistih, ki se odločajo za prostovoljstvo, je 49,6 % moških in 50,4 % žensk. Spremenljivka ima negativen vpliv na prostovoljstvo.

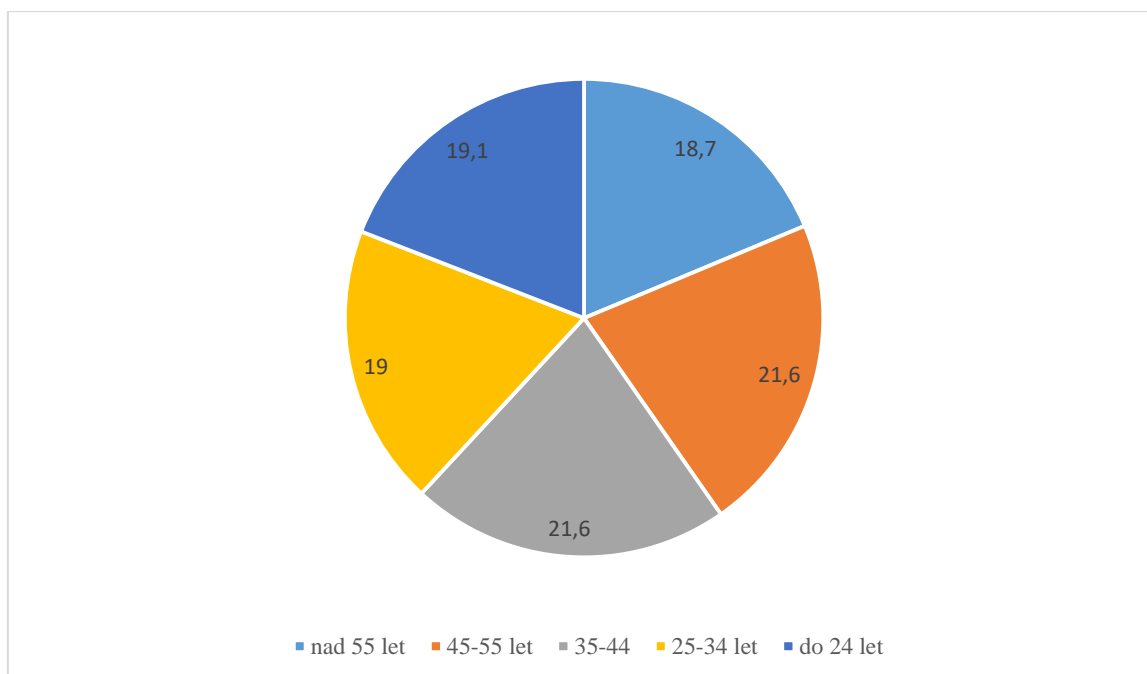
Na Švedskem je največ prostovoljstva prisotnega v športu, sledita izobraževanje in kultura. 36,2 % delovne populacije na Švedskem se je v zadnjem letu udeležilo prostovoljstva, kar je rahlo nad povprečjem držav OECD (34,2 %). V povprečju se jih 48,6 % s prostovoljstvom ukvarja manj kot enkrat mesečno, pri čemer rahlo presegajo povprečje držav OECD, ki znaša 48 %. Delež tistih, ki se s prostovoljstvom ukvarjajo vsak dan, je 4,6 %, kar je malo pod povprečjem držav OECD, ki znaša 4,7 % (How's Life in Sweden, 2015).

Norveška je država, ki ima edina izmed skandinavskih držav nekoliko drugačno strukturo stopnje izobrazbe pri osebah, starih med 25 in 64 let. Tako ima 42,71 % oseb, starih med 25 in 64 let, visokošolsko in univerzitetno izobrazbo ter 17,6 % oseb s poklicno izobrazbo.

Na Norveškem ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledita **delovno mesto managerja in starost**. Najmanjši in negativni vpliv na prostovoljstvo ima **spol**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,070, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Starost: 21,6 % je starih med 35 in 44 let, 21,6 % je starih med 45 in 54 let, 19,1 % je starih do 24 let, 19,0 % je starih med 25 in 34 let in 18,7 % je starih nad 55 let.

Slika 12: Starostna struktura prostovoljcev na Norveškem



Spol: izmed tistih, ki se odločajo za prostovoljstvo, je 48,2 % žensk in 51,8 % moških.

Izobrazba: 59,4 % oseb, ki se na Noreškem odločijo za prostovoljstvo, jih ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 37,1 % pa poklicno izobrazbo.

Delovno mesto managerja: 95,3 % prostovoljcev je zaposlenih na drugem delovnem mestu, 4,7 % pa na delovnem mestu managerja.

Glavno področje prostovoljske aktivnosti na Norveškem predstavlja šport, sledijo socialne in zdravstvene storitve. Formalno prostovoljstvo na Norveškem je kar pogosto, saj se je 57,3 % delovne populacije v preteklem letu udeležilo prostovoljstva, kar je najvišji delež v državah članicah OECD, kjer je povprečje 34,2 %. 51 % Norvežanov se s prostovoljstvom ukvarja manj kot enkrat mesečno, medtem ko se jih zgolj 3,2 % prostovoljstva udeležuje vsakodnevno. To je hkrati tudi najnižji delež izmed držav članic OECD, katerih povprečje znaša 4,7 % (How's Life in Norway, 2015).

3.3.1.4 Države z nizkim BDP na prebivalca: Ciper, Grčija, Poljska in Rusija

Rusija, Poljska in Grčija so države, ki imajo izredno nizek BDP na prebivalca.

V Grčiji ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**. Najmanjši in negativni vpliv na prostovoljstvo ima **zadovoljstvo**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,118, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Izobrazba: 73,9 % ljudi, ki se ukvarja s prostovoljstvom, ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 25,9 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Zadovoljstvo: 25,7 % prostovoljcev je takšnih, ki so trenutno zadovoljni s svojim delom in se ukvarjajo s prostovoljstvom, 14,3 % ljudi pa je takšnih, ki niso niti zadovoljni niti nezadovoljni, in se ukvarjajo s prostovoljstvom.

Grki, ki so stari več kot 15 let in se ukvarjajo s formalnim prostovoljstvom v okviru prostovoljskih organizacij, so najbolj aktivni na področju izobraževanja in kulture, sledijo socialne in zdravstvene storitve. Grški študentje so veliko bolj aktivni pri prostovoljstvu kot povprečen študent v državah OECD: 41,4 % grških študentov, v starosti okoli 14 let, se je v zadnjem letu udeležilo prostovoljstva (povprečje držav OECD je 29,7 %). Motivacija je tista, ki jih vzpodbudi k prostovoljstvu, poleg tega pa se vedno več starejših oseb odloča za prostovoljstvo. V Grčiji se 52,4 % oseb v starosti nad 50 let odloča za prostovoljstvo zato, ker želijo prispevati nekaj dobrega in biti koristni, medtem ko se jih 21 % odloča zato, ker se jim zdi, da jih potrebujejo in da njihova pomoč nekemu koristi (How's Life in Greece, 2015).

Državi, ki uspešno znižujeta stopnjo rasti brezposelnih, sta Poljska (iz 9,0 na 7,5) in Švedska (iz 8,0 na 7,4). Poljska (63,03 %) in Nemčija (59,15 %) imata izmed izbranih držav OECD najvišji odstotek oseb, starih med 25 in 64 let, ki imajo srednješolsko izobrazbo.

Na Poljskem ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledita **pol in delovno mesto managerja**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo ima **starost**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,144, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Večja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

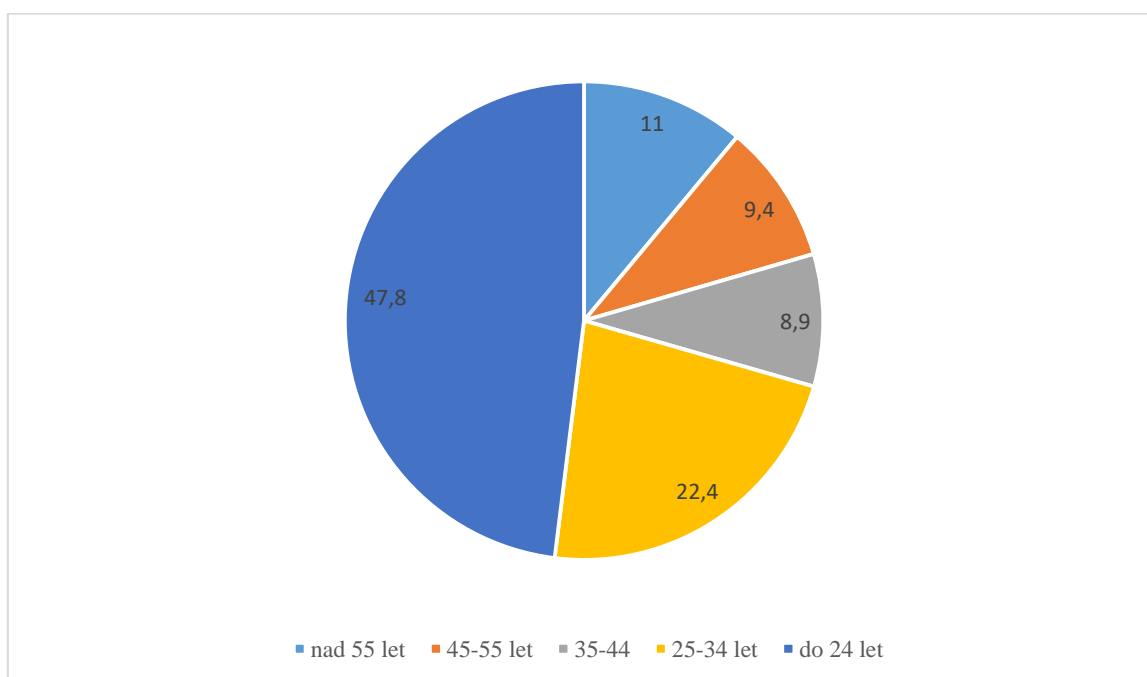
Izobrazba: 76,4 % ljudi, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 23,6 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Spol: izmed tistih, ki se odločajo za prostovoljstvo, je 49,5 % moških in 50,5 % žensk. Spremenljivka ima pozitiven vpliv na prostovoljstvo.

Delovno mesto managerja: 96,8 % prostovoljcev je zaposlenih na drugem delovnem mestu, 3,2 % pa na delovnem mestu managerja.

Starost: 47,8 % prostovoljcev je starih do 24 let, 22,4 % je starih med 25 in 34 let in 11,5 % je starih nad 55 let, 9,4 % je starih med 45 in 54 let, 8,9 % je starih med 35 in 44 let.

Slika 13: Starostna struktura prostovoljcev na Poljskem



Na Poljskem se večina prostovoljnega dela opravi na področju izobraževanja in kulture, sledi šport. 19,4 % delovne populacije na Poljskem se je v preteklem letu udeležilo formalnega prostovoljstva. Gre za enega izmed najnižjih deležev v vseh državah članicah OECD, kjer povprečje znaša 32,4 %. 60,8 % Poljakov se prostovoljstva udeleži manj kot enkrat mesečno. Tistih, ki se s prostovoljstvom ukvarjajo vsak dan, je 5,3 %, kar je več od povprečja OECD, ki znaša 4,7 % (How's life in Poland, 2015).

V Rusiji ima največji vpliv na prostovoljstvo **delovno mesto managerja**, sledi **delovno mesto zdravstvenega delavca**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo ima delovno mesto zdravstvenega delavca. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in delovno mesto managerja, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za delovno mesto managerja je 0,079, torej ima spremenljivka delovno mesto managerja pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Delovno mesto managerja pomeni večji prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Delovno mesto managerja: 94,4 % prostovoljcev je zaposlenih na drugem delovnem mestu, 5,6 % pa na delovnem mestu managerja.

Delovno mesto zdravstvenega delavca: 96,7 % prostovoljcev je zaposlenih na drugem delovnem mestu, 3,3 % pa na delovnem mestu zdravstvenega delavca.

Čas, ki ga ljudje namenijo prostovoljstvu, je ocenjen na 2 % BDP na leto. V Rusiji je prostovoljstvo najbolj zastopano na področju izobraževanja in kulture, sledijo šport ter socialne in zdravstvene storitve. 19,1 % delovne populacije v Rusiji se je v preteklem letu ukvarjalo s prostovoljstvom, kar je pod povprečjem držav članic OECD, ki znaša 34,2 %. 63,4 % Rusov se prostovoljstva udeležuje manj kot enkrat mesečno. Delež tistih, ki svoj čas vsakodnevno namenijo prostovoljstvu, znaša 6,6 %, kar je nad povprečjem OECD, ki znaša 4,7 % (How's Life in Russian Federation, 2015).

Stopnja rasti BDP je najbolj opazna na Cipru (iz -1,5 na 1,7). Hkrati je na Cipru najvišja stopnja rasti brezposelnih (15,6), sledita Finska (9,4) in Norveška (4,3).

Na Cipru ima edini in največji vpliv na prostovoljstvo **delovno mesto zdravstvenega delavca**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in delovno mesto zdravstvenega delavca, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za delovno mesto zdravstvenega delavca je 0,077, torej ima spremenljivka delovno mesto zdravstvenega delavca pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Več, kot je ljudi zaposlenih na delovnem mestu zdravstvenega delavca, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Takšnih oseb, ki se odločajo za prostovoljstvo in zasedajo delovno mesto zdravstvenega delavca, je 2,2 %, 97,8 % pa je ostalih.

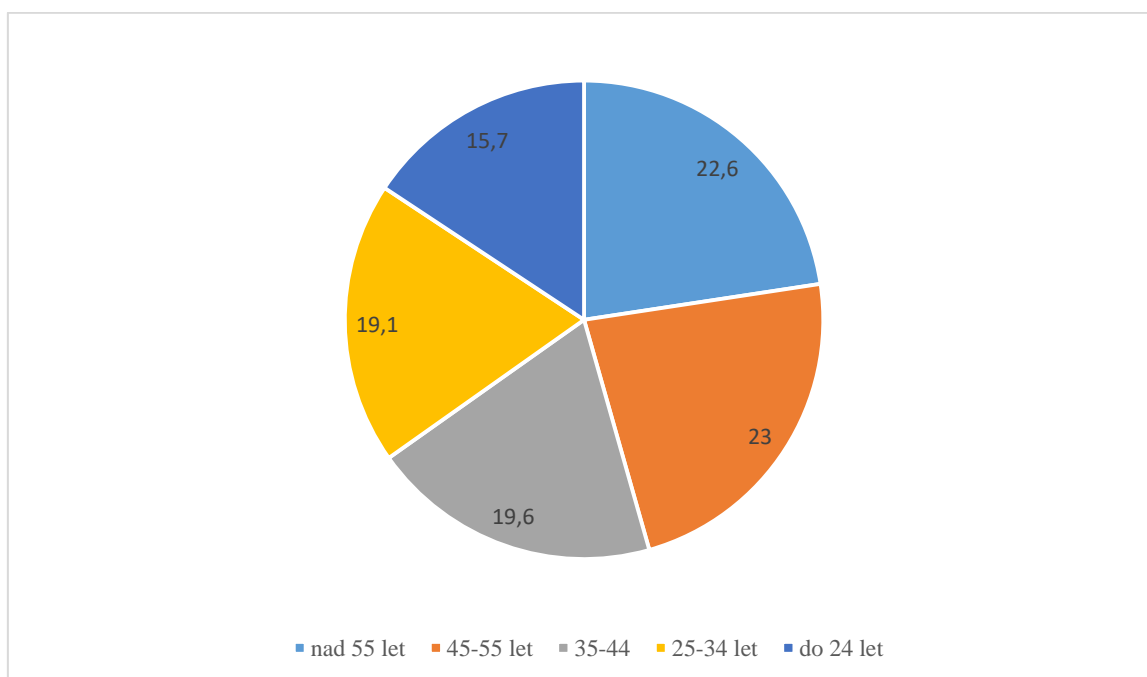
3.3.1.5 Slovenija

V Sloveniji ima največji vpliv na prostovoljstvo **izobrazba**, sledita **starost** in **spol**. Najmanjši vpliv na prostovoljstvo ima **spol**. Govorimo lahko o povezanosti spremenljivk prostovoljstvo in izobrazba, kjer je stopnja značilnosti večja od 0,05. Beta koeficient za izobrazbo je 0,116, torej ima spremenljivka izobrazba pozitiven vpliv na prostovoljstvo. Višja, kot je izobrazba, večji je prispevek k prostovoljstvu, pri čemer gre za šibek vpliv.

Izobrazba: 74,3 % ljudi, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, ima visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, 25,7 % pa jih ima poklicno izobrazbo.

Starost: 23,0 % ljudi, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, je starih med 45 in 54 let, 22,6 % je starih nad 55 let, 19,6 % je starih med 35 in 44 let, 19,1 % je starih med 25 in 34 let in 15,7 % je starih do 24 let.

Slika 14: Starostna struktura prostovoljcev v Sloveniji



Spol: izmed tistih, ki se odločajo za prostovoljstvo, je 50,9 % moških in 49,1 % žensk.

Slovenija ima glede na povprečje članic OECD dokaj nizek BDP na prebivalca in padajočo stopnjo rasti BDP. Stopnja rasti prebivalstva je konstantna, medtem ko je inflacija iz pozitivne prešla v negativno. Slovenija je stopnjo brezposelnosti uspela nekoliko znižati, delež prostovoljstva v % BDP je 2 %, kar je nekoliko nad povprečjem držav članic OECD. V Sloveniji ima največ oseb, starih med 25 in 64 let, srednjo izobrazbo (56,61 %), visok je tudi delež visokošolskih in univerzitetno izobraženih (30,17 %), medtem ko je odstotek oseb s poklicno izobrazbo majhen (13,2 %). Ginijev koeficient znaša 0,255.

V Sloveniji je največ prostovoljstva prisotnega na področju izobraževanja in kulture, sledijo socialne in zdravstvene storitve. V primerjavi z ostalimi državami članicami OECD delovna populacija v Sloveniji zelo malo časa nameni formalnemu prostovoljstvu, ki ga organizirajo prostovoljske organizacije. Povprečen državljan Slovenije, v starosti med 15 in 64 let, dnevno prostovoljstvu nameni zgolj 1 minuto, medtem ko povprečen državljan držav članic OECD prostovoljstvu dnevno nameni 4 minute. Čas, ko se ljudje v Sloveniji ukvarjajo s prostovoljstvom (gre za formalno prostovoljstvo v okviru prostovoljskih organizacij), znaša povprečno 137 minut dnevno, kar je nad povprečjem držav članic OECD, ki znaša 133 minut dnevno (How's Life in Slovenia, 2015).

3.3.2 Ekonomska vrednost prostovoljstva

Ovrednotenje ekonomske vrednosti prostovoljnega dela v državah OECD kombinira informacije o številu ur, namenjenih prostovoljstvu (formalnih in neformalnih), z informacijami o povprečni urni postavki ter BDP. Tabela 5 predstavlja povprečen strošek dela na uro v posamezni državi. Urne postavke so izražene kot letni ekvivalent za polno zaposlitev, ob predpostavki 40-urnega delovnika in 52-ih tednov v letu (vključno s plačanim dopustom). Za namen mednarodne primerjave so nominalne vrednosti izražene v ameriških dolarjih (za leto 2013), upoštevajoč kupno moč za osebno potrošnjo. Ekonomska vrednost prostovoljstva je med državami OECD posebno visoka v Nemčiji, več kot 3 % BDP, visoke vrednosti pa imajo tudi skandinavske države. Visoke vrednosti lahko opazimo pri Sloveniji, medtem ko so vrednosti v Franciji v primerjavi z ostalimi državami srednje Evrope in povprečjem OECD dokaj nizke (How's Life, 2015).

Tabela 5: Ekonomska vrednost prostovoljstva v % BDP po državah

Država	Ocena ekonomske vrednosti prostovoljstva	
	vrednostno (za leto 2013, v milijardah ameriških dolarjev)	v % nacionalnega BDP (za leto 2013, v milijardah ameriških dolarjev)
Avstralija	49,40	4,70
Avstrija	4,50	1,20
Belgija	5,10	1,10
Kanada	36,30	2,40
Danska	6,70	2,70
Estonija	0,50	1,40
Finska	2,90	1,30
Francija	19,20	0,80
Nemčija	117,60	3,30
Madžarska	0,50	0,20
Irska	3,50	1,70

se nadaljuje

nadaljevanje

Država	Ocena ekonomske vrednosti prostovoljstva	
	vrednostno (za leto 2013, v milijardah ameriških dolarjev)	v % nacionalnega BDP (za leto 2013, v milijardah ameriških dolarjev)
Italija	19,60	0,90
Japonska	33,20	0,70
Koreja	7,80	0,50
Mehika	19,70	1,00
Nizozemska	7,70	1,00
Nova Zelandija	6,40	4,10
Norveška	6,90	1,80
Poljska	25,30	2,80
Portugalska	4,30	1,50
Slovenija	1,20	2,00
Španija	22,10	1,40
Švedska	11,30	2,60
Velika Britanija	60,20	2,50
ZDA	621,70	3,70
OECD25	1093,00	1,90

Prirejeno & povzeto po How's Life, Measuring well being. OECD Statistics Directorate, 2015

3.3.3 Preverjanje hipotez

Za preverjanje hipotez sem uporabila standardizirani regresijski koeficient, s katerim sem preverila vpliv posamezne spremenljivke na prostovoljstvo. Hipoteze so bile preverjene kot celota, zanimale pa so me tudi značilnosti po državah.

Tabela 6: Pregled hipotez

Hipoteza	VSE DRŽAVE hipotezo potrdim/ne morem sprejeti	IZBRANE DRŽAVE hipotezo potrdim/ne morem sprejeti
H1: Med zastopanostjo prostovoljstva in okolij, kjer se prostovoljstvo pričakuje zaradi narave dela, obstaja pozitivna povezava.	ne morem sprejeti	ne morem sprejeti
H1a: Zdravstveni delavci so bolj nagnjeni k prostovoljstvu kot drugi poklici..	ne morem sprejeti	ne morem sprejeti
H1b: Zaposleni v panogi zdravstvo so bolj nagnjeni k prostovoljstvu kot zaposleni v drugih panogah.	ne morem sprejeti	ne morem sprejeti

se nadaljuje

nadaljevanje

Hipoteza	VSE DRŽAVE hipotezo potrdim/ne morem sprejeti	IZBRANE DRŽAVE hipotezo potrdim/ne morem sprejeti
H2: Ženske in moški so v prostovoljstvu enako zastopani, med njimi ni razlik.	ne morem sprejeti	ne morem sprejeti
H3: Ljudje z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo se bodo v večji meri odločali za prostovoljstvo kot ljudje s poklicno izobrazbo.	potrdim	potrdim
H4: Tisti ljudje, ki s trenutnim delom niso zadovoljni, se bodo v večji meri udeleževali prostovoljstva kot tisti, ki so s svojim delom oziroma službo, ki jo opravljajo, zadovoljni.	ne morem sprejeti	ne morem sprejeti
H5: Prostovoljstvo je pozitivno povezano s starostjo.	potrdim	potrdim

Izvedena analiza je pokazala, da panoge in delovna mesta na zastopanost prostovoljstva večinoma nimajo prav velikega vpliva, z izjemo nekaterih držav, pri katerih se je izkazalo, da slednje vpliva, vendar je ta vpliv v primerjavi z vplivom ostalih spremenljivk majhen (razen pri Cipru, kjer je to edina spremenljivka, ki vpliva na prostovoljstvo).

Vpliv delovnega mesta je opazen pri državah: Ciper (pozitiven vpliv delovnega mesta zdravstvenega delavca na prostovoljstvo), Francija (negativen vpliv delovnega mesta zdravstvenega delavca na prostovoljstvo), Norveška, Poljska, Rusija, kjer je pri vseh treh državah opaziti pozitiven vpliv delovnega mesta managerja. Vpliv panoge je opazen pri državah Francija, Velika Britanija in Slovaška. Pri Franciji in Veliki Britaniji je zanimivo, da je vpliv ravno obraten – pri Franciji je opaziti negativen vpliv panoge management in pozitiven vpliv panoge zdravstvo, medtem ko so okoliščine v Veliki Britaniji ravno obratne. Tam je videti negativen vpliv panoge zdravstvo in pozitiven vpliv panoge management. Pri Slovaški je vpliv panoge management na prostovoljstvo negativen.

Hipotezi, da je prostovoljstvo pozitivno povezano s panogo oziroma z delovnim mestom, v večini držav ne držita, zato ju ne morem sprejeti.

Spol ima z izjemo dveh držav (Velika Britanija in Poljska) negativen vpliv na prostovoljstvo. Zaradi kodiranja spremenljivk ($M=1$, $\check{Z}=2$) negativna vrednost pomeni več moških prostovoljcev in večji vpliv na prostovoljstvo ter obratno pozitivna vrednost več ženskih prostovoljk in manjši vpliv na prostovoljstvo. Pri državah, kjer ima spremenljivka spol negativni vpliv na prostovoljstvo, je več moških prostovoljcev kot žensk, vendar so razlike med moškimi in ženskami v odstotkih minimalne. Pri hipotezi o spolu težko rečemo, da so ženske in moški enako zastopani v prostovoljstvu in da med njimi ni razlik. Razlike obstajajo, saj se za prostovoljstvo odloča več moških kot žensk. Razlike med spoloma sicer v odstotkih niso tako velike, vendar značilne razlike obstajajo. Zanimivo je dejstvo, da je

največ moških prostovoljcev v skandinavskih državah, predvsem na Finskem in Švedskem ter v Sloveniji. Ker značilne razlike med ženskami in moškimi v izbranih državah obstajajo in ker ženske ter moški niso enako in brez razlik zastopani v prostovoljstvu, hipoteze ne morem sprejeti.

Izmed vseh spremenljivk ima izobrazba največji vpliv na prostovoljstvo. Njen vpliv je v vseh 18 državah, kjer izobrazba vpliva na prostovoljstvo, pozitiven. Največji vpliv ima na Poljskem (kar 76,4 % prostovoljcev ima univerzitetno in visokošolsko izobrazbo), v Franciji (69,0 %) in Belgiji (59,8 %). Poljska je hkrati tudi država z največjim deležem prostovoljstva v % BDP. Ker se ljudje z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo v večji meri odločajo za prostovoljstvo kot tisti s poklicno izobrazbo, lahko to hipotezo na podlagi analize potrdim.

Analiza je pokazala, da se za prostovoljstvo v največji meri odločajo tisti, ki so s svojim delom oziroma zaposlitvijo zadovoljni, zato lahko rečemo, da zadovoljstvo na delovnem mestu pozitivno vpliva na udeležbo pri prostovoljstvu. Vpliv spremenljivke zadovoljstvo na spremenljivko prostovoljstvo ima negativni vpliv samo v Grčiji, čemur bi lahko pripisali splošno negativno klimo v državi. Iz tega sledi, da lahko to hipotezo ovržem, saj ne drži, da nezadovoljstvo z delom oziroma zaposlitvijo vpliva na udeležbo v prostovoljstvu, pač pa ravno obratno. Zadovoljstvo z delom oziroma zaposlitvijo pozitivno vpliva na udeležbo pri prostovoljstvu, zato bi morala podjetja najprej poskrbeti za zadovoljstvo svojih zaposlenih, šele nato pa se usmeriti v korporativno prostovoljstvo in prostovoljstvo zaposlenih. Brez zadovoljnih zaposlenih lahko podjetja težko pričakujejo pozitivne rezultate prostovoljstva zaposlenih.

Starost je spremenljivka, ki kot druga po vrsti najbolj vpliva na udeležbo pri prostovoljstvu. Starost ima negativni vpliv v dveh baltskih državah (Estonija in Latvija) ter na Poljskem in v Sloveniji, sicer pa je vpliv starosti v ostalih državah pozitiven. Iz tega sledi, da lahko hipotezo o vplivu starosti na prostovoljstvo v izbranih državah potrdim.

4 DISKUSIJA

4.1 Glavne ugotovitve in teoretični prispevki

Glavno raziskovalno vprašanje moje magistrske naloge je bilo preveriti zastopanost prostovoljstva po panogah in delovnih mestih v izbranih državah OECD. Zanimala me je predvsem povezava med prostovoljstvom in panogama management (ki v tem primeru predstavlja skupek storitev s področja upravljanja) in zdravstvo ter med prostovoljstvom in delovnim mestom zdravstvenega delavca, saj nekako velja splošno prepričanje, da se že zaradi same narave dela pričakuje od ljudi, ki so zaposleni v zdravstvu, da se bodo več ukvarjali s prostovoljstvom kot pa managerji.

V raziskavi sem ugotovila, da panogi management in zdravstvo ter delovno mesta managerja in zdravstvenega delavca v izbranih državah večinoma ne vplivajo na zastopanost prostovoljstva v njih. Izjema so določene države, kjer sta omenjeni panogi in delovna mesta v prostovoljstvu bolj zastopani v primerjavi z ostalimi. Države s pozitivnim vplivom delovnega mesta so Ciper, Norveška, Poljska in Rusija. Države s pozitivnim vplivom panoge so Francija, Velika Britanija in Slovaška. Pozitivni vpliv delovnega mesta oziroma panoge pomeni, da narava dela pogojuje prostovoljstvo, zato je to tam bolj zastopano. Lahko bi rekli, da na to delno vpliva tudi brezposelnost, ki je v teh državah dokaj visoka, hkrati pa beležijo soliden delež prostovoljstva v % BDP.

Ugotovila sem, da bolj kot panoge in delovna mesta na prostovoljstvo vplivata izobrazba in starost, spol pa ni enakomerno zastopan v prostovoljstvu, saj je več prostovoljcev moških. Čeprav med spoloma ni zelo velikih razlik, so vseeno moški prostovoljci v večini. Glede na to, da ženske v splošnem veljamo za bolj skrbne, sočutne in humanitarne je rezultat presenetljiv in v nasprotju s pričakovanjem. Zanimiv je podatek, da so moški prostovoljci večinoma v skandinavskih državah, največ na Norveškem. Temu lahko pripišemo dejstvo, da kar 68 % norveških športnih organizacij deluje na osnovi prostovoljstva in več kot 90 % dela opravijo prostovoljci (Seippel, 2002).

Ugotovila sem, da je prostovoljstvo pozitivno povezano s starostjo, saj se za prostovoljstvo v izbranih državah večinoma odločajo tisti, ki so stari vsaj 45 let, starost do 24 let pa je najmanj zastopana. Rezultat me je presenetil, saj sem pričakovala, da bo največ prostovoljcev starih med 25 in 34 let, saj so ljudje v tem času najbolj aktivni tako v službi kot v zasebnem življenju; imajo bistveno več časa in energije, ki bi jo lahko posvetili prostovoljstvu. Po tej starosti običajno nastopi obdobje starševstva, ko je lahko pričakovati upad prostovoljstva v tej starostni skupini. Vendar, kot rečeno, je največ prostovoljcev v izbranih državah starih vsaj 45 let, kar pomeni, da so to ljudje, ki imajo že ustvarjeno kariero in družino, otroci pa so tudi nekoliko večji in zato lahko ti ljudje več prostega časa posvetijo prostovoljstvu. Lahko bi rekli, da se ti ljudje kot prostovoljci verjetno vključijo tudi v aktivnosti, ki se jih udeležujejo njihovi otroci, in tako preživijo čas z otroki in hkrati čas namenijo prostovoljstvu. Država, ki ima največ prostovoljcev, starih do 24 let, je Poljska; država, ki ima največ prostovoljcev, starih več kot 55 let, je Danska. Po Eriksonovi teoriji psihosocialnega razvoja osebnosti (1963) je oseba v obdobju zrele starosti, med 35-imi in 65-imi letom, nagnjena k ustvarjalnosti. To pomeni, da se osredotoči na družino, družbo in dobrobit bodočih generacij onstran sebe. Iz tega sledi, da se te osebe ob pomoči drugim počutijo koristne in duševno zadovoljene, hkrati pa iščejo življenjski smisel za prihodnost. Danska je tudi država, kjer je upokojitvena starost 67 let, zato je dejstvo, da so prostovoljci stari več kot 55 let, logično.

Z analizo sem ugotovila, da se v mojem primeru za prostovoljstvo v večji meri odločajo ljudje z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, manj pa ljudje s poklicno izobrazbo. Prav tako se za prostovoljstvo odločajo tisti, ki so s trenutnim delom zadovoljni, in v prostovoljstvu najdejo samo še neko dodano vrednost. Podjetja bi morala svojo strategijo

korporativnega prostovoljstva in prostovoljstva zaposlenih bolj usmeriti na tiste ljudi, ki imajo poklicno izobrazbo, saj pri njih sigurno obstaja interes sodelovanja pri prostovoljstvu, hkrati pa bi prostovoljstvo še povečalo njihovo znanje, izkušnje in spretnosti, ki jih lahko kasneje uporabijo pri svojem delu. Podjetja ne smejo pozabiti na tiste z nižjo izobrazbo, ker so tudi ti ljudje dragocen vir znanja in spretnosti.

Po raziskavah OECD so Nizozemci in Danci znani, da imajo največji delež odraslih prostovoljcev, starih nad 50 let, sledijo Francija in Švica, Luksemburg, Belgija in Nemčija. Zelo nizke deleže imajo Italija, Portugalska in Španija. Stopnja prostovoljstva ostaja pretežno stabilna do starosti približno 64 let, nato pa začne padati, najverjetneje zaradi pojava funkcionalnih omejitev starejših od 65 let (How's Life, 2015). Zanimiv je podatek, da ljudje iz nekaterih držav v vzhodni Evropi pojasnjujejo, da se državljani bivših komunističnih držav zdaj počutijo osvobojeni prostovoljstva, saj so v času komunizma morali opravljati družbeno koristno delo (How's Life, 2015).

Glede na to, da ima starost v Sloveniji negativni vpliv na prostovoljstvo, bi se morali vprašati, ali morda starejši niso dovolj vključeni v formalno prostovoljstvo, ker je zanje premalo vzpodbud oziroma teh aktivnosti ne poznajo dovolj ali pa so morda preveč udeleženi v prostovoljstvo v svojih družinah (brezplačno pazijo na svoje vnuke ...).

Glede na izvedeno analizo bi izpostavila tri skandinavske države, te so Danska, Norveška in Švedska, izpostavila pa bi tudi Nemčijo in Slovenijo.

Danska je država z visokim BDP/prebivalca, visokim deležem prostovoljstva v % BDP, padajočo stopnjo rasti BDP in padajočim Ginijevim koeficientom. Delež prostovoljstva v % BDP je eden izmed višjih v Evropski uniji, hkrati pa je ta delež višji od povprečja držav članic OECD. Danska je tudi država, ki ima najvišji delež prostovoljcev (32,7 %), starih nad 55 let.

Tudi Švedska beleži visok delež prostovoljcev, starih nad 55 let (23,1 %), hkrati pa je tako kot na Danskem delež prostovoljstva v % BDP tudi na Švedskem zelo visok in višji od povprečja držav članic OECD. Švedska je država z visokim BDP/prebivalca, rastočo stopnjo BDP, rastočo stopnjo rasti prebivalstva, istočasno pa brezposelnost v tej državi narašča.

Norveški prostovoljci se z enakim deležem gibajo v dveh starostnih razredih, med 35 in 44 let ter med 45 in 54 let, obojih je 21,6 %. Tudi Norveška ima tako kot ostali dve skandinavske državi visok BDP/prebivalca, vendar pa stopnja rasti BDP v tej državi pada, stopnja inflacije in brezposelnost naraščata, Ginijev koeficient je v tej državi visok, vendar še vedno dovolj nizek, da lahko rečemo, da je dohodek dokaj enakomerno porazdeljen.

Nemčija beleži dvig stopnje rasti prebivalstva. Temu lahko pripišemo val migracij v preteklem letu, ki je kot posledico lahko povzročil tudi dvig deleža prostovoljstva v BDP. Istočasno pa Nemčija beleži rast stopnje inflacije.

Na udeležbo v prostovoljstvu najbolj vplivata izobrazba in starost in ne kot predvideno panoge in delovna mesta. Kljub prepričanju in strokovni literaturi, ki pravi, da je zastopanost prostovoljstva največja s strani med drugim tudi zdravstvenih storitev, se je v moji raziskavi izkazalo za ravno obratno. Denar in čas, ki ga prostovoljec nameni, torej ni povezan ne s panogo in ne z delovnim mestom. Prostovoljec se za aktivno udeležbo odloči iz drugih razlogov. Med drugim mora imeti voljo, mora se dobro počutiti v tej vlogi in na tistem področju prostovoljstva, v katerem bo deloval. Glavni motiv za odločitev za to vlogo pa je seveda nesebičnost. Prostovoljstvo nezaposlenim predstavlja zapolnitev njihovega prostega časa in v končni fazi daje tudi možnosti za kasnejšo zaposlitev. Ljudje, ki so vključeni v prostovoljstvo, se nezavedno urijo v mehkih veščinah, ki jih je s formalno izobrazbo zelo težko pridobiti. Morala in etika sta pri prostovoljstvu ključnega pomena. Neotipljive nagrade in občutek pomena motivirajo prostovoljca in mu dajo nov zagon ter mu predstavljajo neko zadovoljstvo. To vse ugodno vpliva tako na fizično kot na mentalno zdravje.

Prostovoljstvo predstavlja pomemben dejavnik integracije mladih, hkrati pa je v veliko pomoč, ko se aktivni zaposleni odločijo za upokojitev. Upokojitev je za marsikoga izredno stresna, saj človek kar naenkrat dobi občutek, da ni več koristen in da ga nihče več ne potrebuje. Nasprotno pa so prav starejši ljudje s svojimi izkušnjami izredno dragoceni. Zato je prostovoljstvo zelo dobrodošlo pri prestopu iz aktivne zaposlitve v upokojitev, saj omogoča mehkejši prehod v novo obdobje v življenju. Na ta način se marsikdo izogne tudi socialni izolaciji in izključenosti iz družbe, zaradi katere bi zopet potrebovali prostovoljce, ki bi ljudem pomagali pri premagovanju teh težav. Ljudje smo družabna bitja, zato je vključenost ljudi v družbo izredno pomembna. Vedno več težav socialne države oziroma reševanje težav socialne države se prelaga na prostovoljce, zato bodo ti vedno bolj pomembni za družbo. Vedno bolj postajajo pomembne vrednote solidarnosti, družbene zavesti in hkrati sprejemanje različnosti.

Ljudje se za prostovoljstvo odločajo ne glede na izobrazbo, pa vendar je največ ljudi takšnih, ki imajo visokošolsko in univerzitetno izobrazbo. Izobraževalni sistemi med državami so različni, različni so bili tudi pred leti, zato lahko določeno izobrazbo v Sloveniji interpretiramo drugače kot v ostalih državah. Starejši ljudje, ki so tudi bolje zastopani v prostovoljstvu so v njihovih časih morda manj časa vlagali v izobraževanje, kot to počnejo danes mladi. V prostovoljstvu so zato v večji meri zastopani ljudje, ki so stari vsaj 45 let, v skandinavskih državah pa so prostovoljci stari vsaj 55 let. Temu lahko pripišemo tudi visoko starostno mejo za upokojitev, medtem ko lahko drugje rečemo, da so to ljudje, ki že imajo kariero in družino in zato lahko več časa namenijo prostovoljstvu.

Prostovoljstva se več udeležujejo tisti, ki so s svojim življenjem zadovoljni, zadovoljni so tudi s svojo zaposlitvijo, prostovoljstvo pa jim predstavlja dodano vrednost in obratne koristi, ki jih lahko uporabijo tako v zasebnem kot službenem življenju. Ljudje si tekom življenja izoblikujemo vrednote, katerim želimo slediti in jih zastopati. Ko vstopimo na trg dela in se zaposlimo v določenem podjetju, del vrednot prinesemo s seboj, del vrednot se

nam izoblikuje v službi, z določenimi vrednotami podjetja pa se lahko tudi sami poistovetimo. In prav vrednote so tiste, ki ljudem dajejo motivacijo. Če podjetje med svoje vrednote vpelje prostovoljstvo zaposlenih, si lahko obeta pozitivne koristi. Podjetje kot takšno navzven deluje kot dober gospodar, ki skrbi za prihodnost in ima pozitiven odnos do poslovnega, naravnega ter družbenega okolja.

Prostovoljstvo zaposlenih je v podjetjih vedno bolj zastopano in cenjeno s strani zaposlenih kot tudi vodstva; zaradi družbene odgovornosti imajo zaposleni pozitivno mnenje o podjetju. Urejeno in stimulatивно delovno okolje pripomore k temu, da se bodo ljudje v okviru plačanih izostankov od dela vedno več odločali za prostovoljstvo. Nadarjeni in zadovoljni zaposleni imajo moč uporabiti znanja in spretnosti, ki pri njihovem rednem delu niso vidna.

Ljudje v okviru prostovoljstva opravljajo različne naloge, sodelujejo tudi z drugimi podjetji in organizacijami ter rešujejo različne težave. S tem pridobijo med drugim vodstvene in komunikacijske veščine, znanje iz projektnega managementa, znajo si postaviti tudi nove cilje, kar izboljšuje karijerne kompetence. Tudi mreženje posameznikov je za stik s socialnim okoljem izrednega pomena.

Prostovoljstvo zaposlenih je povezano s prosocialno motivacijo, saj ljudje pomagajo drugim in vplivajo na dobre medčloveške odnose. Pri prostovoljcih je opazen napredek pri delovnih obveznostih, saj se izboljša človeški kapital, ljudje so bolj produktivni, v okviru sodelovanja pri prostovoljstvu se počutijo uporabne, ne glede na to, kakšna je sicer njihova vloga v podjetju. Vse to vpliva tudi na dvig samozavesti zaposlenih, ki kar naenkrat ugotovijo, da so njihova znanja in spretnosti veliko večja, kot so si sami predstavljali. Ljudje se veliko naučijo, znajo gospodariti z omejenimi viri in postajajo vedno bolj neodvisni in odločni. Uporaba teh spretnosti rojeva nove ideje, izboljšuje timsko sodelovanje, zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih se povečata in marsikdo najde navdih za nadaljevanje prostovoljstva prav v službi oziroma v vrednotah podjetja.

Pozitivno klimo v podjetju in povezanost zaposlenih občutijo tudi zunanji partnerji, dobavitelji, navsezadnje tudi stranke, ki so zelo dobri opazovalci, njihovo zaznavanje pa je za dolgoročni uspeh podjetja zelo pomembno, saj posredno povečuje dobičkonosnost. Ekonomska vloga prostovoljstva je za podjetja izrednega pomena. Vlaganje v zaposlene in v prostovoljstvo zaposlenih se na dolgi rok obrestuje. Milenimum generacija vedno bolj ceni prispevke podjetij k družbi. Vedno bolj jim je pomembno, da so zaposleni v moralno in družbeno odgovornem podjetju, ki ima zdrave vrednote, s katerimi se lahko poistovetijo in ki se obnaša moralno in družbeno odgovorno.

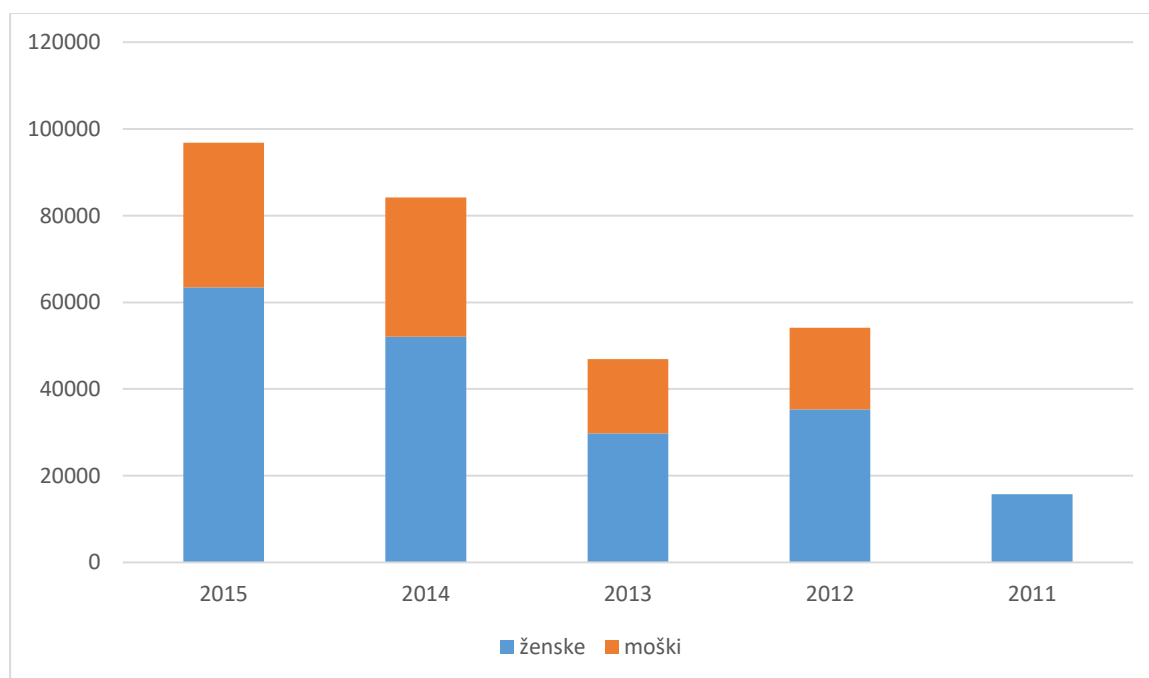
4.2 Pogled na prostovoljstvo v Sloveniji

Prostovoljsko delo v Sloveniji ima že dolgo tradicijo. Dolga tradicija prostovoljstva je predvsem v gasilstvu, sledijo razna društva upokojencev, društva prijateljev mladine, planinska društva, Rdeči križ, organizacije za samopomoč ter druge humanitarne, kulturne

in športne organizacije. Izvaja se na različnih področjih, in sicer socialnem, športnem, rekreativnem, izobraževalnem, zdravstvenem, kulturnem, okoljskem, turističnem, v kriznih situacijah (na primer gasilske organizacije, reševalci) in tudi drugje. Opravljajo ga lahko vsi; ženske in moški, mladina in otroci, ljudje vseh starosti. Prostovoljsko delo ima pozitivne učinke na posameznika in posledično za vso skupnost, v kateri se prostovoljno delo opravlja. Pomembno je z različnih vidikov: prispeva k višji stopnji socialnega kapitala, k večjemu socialnemu omrežju posameznika in lahko pomaga socialno izključenim posameznikom k ponovni vključitvi v družbo. V Sloveniji je prostovoljstvo močno prisotno v družbi, tako pomaga pri reševanju družbeno socialnih težav in pri odkrivanju posameznikov, ki »padejo« skozi vrzeli v sistemu. Prostovoljstvo je priložnost, da se posamezniki in podjetja odzovejo na družbeno problematiko, nove potrebe, velike spremembe in naravne nesreče. Poveže ljudi na lokalnem in nacionalnem nivoju ter prispeva k večjemu občutku varnosti v skupnosti. S pomočjo prostovoljcev in prostovoljskega dela se uresničujejo vrednote solidarnosti, strpnosti in medsebojnega razumevanja.

Spolna struktura prostovoljcev za leto 2015 je v Sloveniji pokazala, da je bila večina prostovoljcev ženskega spola, in sicer 65,53 % (63.445), 34,47 % pa jih je bila moškega spola (33.377). Na področju socialne dejavnosti je zastopanost žensk bistveno višja (Ministrstvo za javno upravo, 2015).

Slika 15: Spolna struktura prostovoljcev v Sloveniji za leto 2015



Prirjeno & povzeto po Ministrstvo za javno upravo, Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2015

Največ vpisanih prostovoljskih organizacij je v Osrednjeslovenski, Podravski in Savinjski regiji. Indeks rasti vpisanih prostovoljskih organizacij za leto 2014/2015 je najvišji v

Pomurski (159 %), Savinjski (158 %) in Obalno-kraški regiji (155 %) (Ministrstvo za javno upravo, 2015).

V letu 2015 je bilo največ prostovoljskih ur opravljenih na področju socialne dejavnosti (civilna zaščita in reševanje). Na tem področju je bilo v letu 2015 opravljenih 7.232.076 prostovoljskih ur oziroma kar 66,48 % vseh prostovoljskih ur v tem letu (Ministrstvo za javno upravo, 2015).

Slovenija je država z BDP/prebivalca, ki je precej nižji od povprečja držav članic OECD. Stopnja rasti BDP pada, medtem ko stopnja rasti prebivalstva ostaja na konstantni ravni. Stopnja inflacije življenjskih potrebščin je negativna, pada tudi stopnja brezposelnosti, delež prostovoljstva v % BDP pa je višji od povprečja držav članic OECD (2 %). V Sloveniji ima največ oseb, starih med 25 in 64 let, srednješolsko izobrazbo (56,61 %), sledita visokošolska in univerzitetna izobrazba. Ginijev koeficient znaša 0,255.

4.3 Prispevki in implikacije za prakso

Prostovoljstvo bi lahko na nek način primerjali tudi z aktivnostmi za krepitev timskega duha. Priložnost za krepitev timskega duha (angl. *team building*) je skupek športnih in družabnih programov, ki so namenjeni spodbujanju motivacije skupine, navadno zaposlenih v nekem podjetju (ZRC SAZU, b.l.). Podoben namen oziroma učinek ima tudi prostovoljstvo, ki v primeru, da ga vpeljemo v podjetje, predstavlja vrednoto, vrednote pa kot že omenjeno vzpodbujajo motivacijo. V kolikor se podjetje odloči, da bo vpeljalo prostovoljstvo, mora biti to dobro premišljena strategija, z njo morajo biti seznanjeni vsi zaposleni, predvsem pa mora vodstvo stati za temi vrednotami in jih vzpodbujati. Le na ta način bodo dosegli pozitivne učinke prostovoljstva za udeležence in koristnike. Teambuilding je običajno namenjen spoznavanju zaposlenih, druženju, izobraževanju na področju delovanja v timu, razvoju komunikacije. Običajno je teambuilding namenjen le vnaprej določenim skupinam oseb v podjetju. Vsekakor pa prostovoljstvo ni zgolj substitut teambuildingu, pač pa mnogo več.

Prostovoljstvo poleg vsega že naštetega pri teambuildingu pozitivno vpliva tako na medsebojne odnose zaposlenih kot na odnose s skupnostjo, krepi družbeno zavest zaposlenih, vzpodbuja njihove spretnosti in daje pozitivno mnenje o podjetju, predsem pa jim daje občutek zadovoljstva, da so nekemu pomagali. Srečni in zadovoljni zaposleni so pomembni za podjetje, saj to vpliva tudi na njihovo produktivnost. Ena izmed prednosti je tudi ta, da se za prostovoljstvo vsak odloči sam, namenjeno pa je vsem, ne glede na to, kakšno funkcijo v podjetju opravljajo. Teambuilding je običajno plačljiv, medtem ko je prostovoljstvo za podjetje plačljivo na nekoliko drugačen način, saj podari dan, ko je prostovoljec odsoten z dela. Veliko več ljudi se raje odloči za prostovoljstvo v času delovnika, kot pa za teambuilding ob koncu tedna, ki je običajno namenjen družinam. Poleg

tega ima prostovoljstvo veliko širši pomen za celotno družbo, saj s seboj prinaša pozitivne učinke tako za družbo kot za podjetje in njegove zaposlene.

Na podlagi raziskave lahko rečem, da se ljudje z vedno večjim veseljem odzivajo na prostovoljstvo, še posebno na takšno prostovoljstvo, kjer se tudi sami osebno pojavijo in prispevajo del sebe in svojega prostega časa, ne le denarja. Zaposleni imajo s takšnim prostovoljstvom večinoma pozitivne izkušnje in si želijo z njim nadaljevati. Zaradi vseh naštetih pozitivnih vplivov prostovoljstva zaposlenih bi podjetjem svetovala, da se zanj odločijo, saj deluje pozitivno, tako na podjetje kot na zaposlene, najbolj pomembno pa je to, da deluje pozitivno na tiste, ki bodo takšno pomoč prejeli. Podjetja se lahko odločijo za več ravni prostovoljstva, od njih pa je odvisno, v kakšno širino prostovoljstva se bodo podali. Vsekakor pa je vsak prispevek k družbi več kot dobrodošel, saj se dandanes vedno več težav rešuje s prostovoljstvom, to pa daje ljudem upanje. Vodstvo vsekakor ne sme jemati prostovoljstva zaposlenih kot nekaj, kar prinaša zgolj stroške in krade čas ter produktivnost. Vodstvo podjetja mora verjeti v to, da prostovoljstvo zaposlenih daje pozitivne rezultate njihovim zaposlenim, predvsem v okviru mehkih veščin, ki se jih sicer ni mogoče kar tako naučiti. Kot že omenjeno, pa bi se morali vsi začeti zavedati, kako dragoceni za celotno družbo so starejši ljudje, ki so s svojimi izkušnjami morda še premalo vpeti v prostovoljstvo ali pa jim je to nepoznano. Poleg tega bi morali bolj vzpodbujati prostovoljstvo pri ljudeh z nižjo izobrazbo, ki imajo znanje, spretnosti, izkušnje, vendar so morda premalo obveščeni o možnostih prostovoljstva.

4.4 Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje

Pri raziskovanju za magistrsko delo sem se spopadala s kar nekaj težavami. Informacije sem črpala iz sekundarne baze podatkov, kjer so podatki po državah že bili zbrani, a baze žal niso bile združljive. Ena izmed omejitev je lahko tudi ta, da baza podatkov kot taka ni primarno osredotočena na prostovoljstvo, zato veliko podatkov na tem področju ni ali pa so mednarodno neprimerljivi. Nekaterim državam manjka kar nekaj podatkov, zato je baze nemogoče združiti v eno in imeti isto strukturo baze. Iz teh razlogov sem imela za vsako državo svojo bazo podatkov, ki sem jo zaradi ustreznega uteževanja obdelovala s programoma IDB Analyzer in SPSS. Nadaljnje je bilo potrebno nekatere spremenljivke pretvoriti v nove spremenljivke, da je bila analiza sploh mogoča. Ker so se podatki vmes osvežili, saj je bila dodana Slovenija, sem morala vse baze ponovno posodobiti. Nekoliko več časa mi je vzelo tudi združevanje pri spremenljivkah, saj sem morala pri panogah in delovnih mestih združiti prave spremenljivke iz panoge in delovnih mest management in zdravstvo. Pri interpretaciji spremenljivk sem pri spremenljivki izobrazba naletela na težavo pri združevanju ravni izobrazbe, predvsem na nižjem nivoju. Tudi kasneje se je izkazalo, da morda sama klasifikacija izobrazbe ni enotna za vse države in lahko pojem poklicna izobrazba v kateri drugi državi predstavlja drugačno raven in opis izobrazbe, kot to velja v Sloveniji. Težave sem imela tudi z dostopnostjo literature, saj se področje prostovoljstva zaposlenih šele dobro razvija, zato literature na to temo ni prav veliko.

Ugotovila sem, da sem se lotila zelo kompleksne analize. Za nadaljnje raziskovanje bi bilo morda smiselno pogledati prav vse panoge in delovna mesta, da dobimo širšo sliko, v kakšni meri je prostovoljstvo zastopano po vseh panogah in delovnih mestih in katera med njimi dejansko prevladujejo oziroma nazadujejo.

Zanimivo bi bilo tudi analizirati določeno podjetje v neki panogi, ki še ni vpeto v prostovoljstvo zaposlenih in se je zanj ravno odločilo. Podjetje bi bilo potrebno spremljati neko določeno (daljše) časovno obdobje in analizirati dejansko zadovoljstvo zaposlenih, razlike med spoloma, razlike v starosti in izobrazbi, v samem delovnem mestu in celoten vpliv na kompetence zaposlenih pred in po uvedbi prostovoljstva zaposlenih. Pogledati bi bilo potrebno, kakšni so pozitivni učinki prostovoljstva zaposlenih, kaj se je v opazovanem obdobju dogajalo z njihovo produktivnostjo, dobičkonosnostjo in z ugledom družbeno odgovornega podjetja v družbi.

SKLEP

Na osnovi pregledane literature in izvedene analize lahko sklenem, da ima prostovoljstvo v splošnem pozitiven vpliv, tako na podjetja kot na njihove zaposlene, v končni fazi pa predvsem na koristnike prostovoljstva. Kot že ugotovljeno, panoge in delovna mesta nimajo vpliva na to, v kakšni meri je prostovoljstvo v njih zastopano. Največji vpliv na slednje ima izobrazba.

Več prostovoljstva je prisotnega v nordijskih in angleško govorečih državah, manj pa v južni in vzhodni Evropi. Na primer v Kanadi, kjer so anketirali angleško in francosko govoreče državljane, je stopnja prostovoljstva med 36 % in 52 %, medtem ko je ta stopnja na Norveškem 3,2 % (preučevano obdobje je bilo 1 leto), vendar najvišja v tem delu Evrope. Največji delež tistih, ki so vsak dan vpeti v prostovoljstvo, je 9,5 % v Španiji, najvišji delež tistih, ki se s prostovoljstvom ukvarjajo vsaj enkrat tedensko, pa je na Nizozemskem; takšnih je kar 34 % (How's Life, 2015). Slovenija se nahaja nekje v zlati sredini, prostovoljstvo iz leta v leto raste, delež prostovoljstva v % BDP je celo malo nad povprečjem držav članic OECD. V Sloveniji lahko opazimo trend korporativnega prostovoljstva in prostovoljstva zaposlenih, hkrati pa lahko opazimo tudi to, da se vedno več težav oziroma reševanja le-teh reši prav s pomočjo prostovoljstva. Prostovoljstvo v Sloveniji pridobiva na pomenu in vedno več je mladih, ki se zavedajo koristi prostovoljstva, na drugi strani pa so se tega začela zavedati tudi podjetja, ki s pomočjo svojih zaposlenih pripomorejo pri reševanju družbenih težav.

Človeški viri so ključnega pomena za konkurenčno prednost podjetja. Organizacije se bodo morale odmakniti od tradicionalnih tehnik k razvojnim pristopom, ki bodo pripomogli izboljšati uspešnost zaposlenih. Ključ je v pozitivnem usmerjenem managementu podjetja, ki se osredotoča na razvoj človeškega, socialnega in psihološkega kapitala. Konkurenčno prednost bodo organizacije dosegle s pristopom, ki bo vodil do talenta posameznikov,

njihovih prednosti in zmogljivosti, vse to pa bo pripeljalo do etičnih in trajnostnih rezultatov (Luthans & Youssef, 2004). Iz navedenega lahko domnevamo, da bo korporativno prostovoljstvo oziroma prostovoljstvo zaposlenih v prihodnje pridobivalo na veljavi in postalo vse bolj pomembno in zaželeno s strani podjetij. S pomočjo prostovoljstva in prosocialne motivacije se zelo dobro razvija človeški, socialni in psihološki kapital, razvijajo se zaposleni, ki pridobivajo znanja in koristno uporabljajo svoje spretnosti. Motivacija je ključnega pomena, da se bodo ljudje odločili postati prostovoljci, zato morajo podjetja dobro oceniti svoje zaposlene in ugotoviti način, ki jih motivira, da se udeležijo prostovoljstva v okviru podjetja ali tudi kot posamezniki v njihovem prostem času.

Socialni kapital je ena izmed tistih oblik kapitala, ki izgublja vrednost s časom, če ni obnovljen. Socialni odnosi odmrejo, če jih ne ohranjamo, pričakovanja in obveznosti izginejo s časom, norme pa so odvisne od redne komunikacije (Lin, 1999). Socialni kapital poudarja pomen odnosov med ljudmi. Prav prostovoljstvo pa je izrednega pomena za medosebne odnose, ki jih v veliki meri uporabljajo vsi zaposleni pri svojem delu. Med drugim je izrednega pomena komunikacija, bodisi s poslovnimi partnerji, dobavitelji, strankami ali zaposlenimi. Nedvomno prostovoljstvo pripomore pri razvoju kompetenc posameznikov, saj z njegovo pomočjo pridobimo znanja, ki jih s formalnim izobraževanjem zelo težko.

LITERATURA IN VIRI

1. *2006 Millennial Cause Study*. Najdeno 1. februarja 2017 na <http://www.conecomm.com/research-blog/2006-millennial-cause-study>
2. *3 benefits of corporate volunteer programs*. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.frontstream.com/3-benefits-of-corporate-volunteer-programs/>
3. Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32, 836–863.
4. Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932–968.
5. Andrews, K. R. (1987). The concept of corporate strategy. *Oxford University Press*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=pechXoVRX4EC&oi=fnd&pg=PA52&dq=The+concept+of+corporate+strategy+andrews+&ots=g6awq-7W29&sig=P3TMAF8t3qtZ6g1YaVCZgIVF5sw&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20concept%20of%20corporate%20strategy%20andrews&f=false
6. Apinunmahakul, A, & Devlin, R.A. (2008). Social networks and private philanthropy. *Journal of Public Economics*, 92, 309–328.
7. Bales, K. (1996). Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy and Administration*, 30(3), 206–226.
8. Bartel, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379–413.
9. Bauman, W. C. & Skitka, J. L. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63–86.
10. Beheshtifar, M. (2011). Role of Career Competencies in Organizations. *European Journal of Economics Finance and Administrative Sciences*, 42, 6–12.
11. Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology* 26(3), 439–454.
12. Berry, L. L. (2007). The best companies are generous companies. *Business Horizons*, 50(4), 263–269.
13. Booth, J., Park, K., & Glomb, T. (2009). Employer-supported volunteering benefits: Gift exchange among employers, employees, and volunteer organizations. *Human Resource Management*, 48(2), 227–249.
14. Boulouta, I., & Pitelis, C. (2014). Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness. *Journal of Business Ethics*, 119(3), 349–364.
15. Bradleya, B. D. (2014). Do companies understand what employees want from their social engagement experience? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 531–535.

16. Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. *International review of industrial and organizational psychology*, 273–320.
17. Bussell, H. & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244–257.
18. Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion, and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1293–1305.
19. Caro, F. G. & Bass, S. A. (1997). Receptivity to volunteering in the immediate postretirement period. *Journal of Applied Gerontology*, 16(4), 427–442.
20. Chambré, S. M. (1984). Is volunteering a substitute for role loss in old age? An empirical test of activity theory. *The Gerontologist*, 24(3), 292–298.
21. Chambré, S. M. (1987). Good Deeds in Old Age: Volunteering by the New Leisure Class. *Journal of Applied Gerontology*, 7(4), 560–562.
22. Chin, M. K., Hambrick, D. C., & Trevino, L. K. (2013). Political ideologies of CEOs: The influence of executives' values on corporate social responsibility. *Administrative Science Quarterly*, 58(2), 197–232.
23. Choi, N. G., Burr, J. A., Mutchler, J. E. & Caro, F. G. (2007). Formal and informal volunteer activity and spousal caregiving among older adults. *Research on Aging*, 29(2), 99–124.
24. Clarke, M., & Butcher, D. (2006). Voluntarism as an organizing principle for responsible organizations. *Corporate Governance*, 6(4), 527–544.
25. Clary, E. G., Snyder, M. & Stukas, A. A. (1999). Volunteer motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485–505.
26. Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–30.
27. Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 27(3), 269–284.
28. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471–482.
29. *Corporate Volunteerism*. Najdeno 4. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://ccc.bc.edu/corporate-volunteerism.html>.
30. Cocyota, S. C., Ferrante, J. C. & Schroeder, M. J. (2016). Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons*, 59, 321–329.
31. De Dreu, C. K. W., & Nauta, A. (2009). Self-interest and other-orientation in organizational behavior: Implications for job performance, prosocial behavior, and personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94, 913–926.
32. De Gilder, D., Schuyt, T. N. M. & Breedijk, M. (2005). Effects of an Employee Volunteering Program on the Work Force: the ABN-AMRO Case. *Journal of Business Ethics*, 61, 143–152.

33. Ditlev-Simonsen, C. D. (2014). Are non-financial (CSR) reports trustworthy? A study of the extent to which non-financial reports reflect the media's perception of the company's behavior. *Issues in Social and Environmental Accounting*, 8(2), 116–133.
34. *Dm drogerie markt*. Najdeno 1. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.dm-drogeriemarkt.si/si_homepage/odgovornost/?cp=4
35. Einolf, C. & Chambré, S. M. (2011). Who volunteers? Constructing a hybrid theory. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16, 298–310.
36. Ellis, J. (2000, 1. februar). Volunteering in For-Profit Settings: Exploitation or Value Added? Najdeno 5. julija 2016 na spletnem nalovu <https://www.energizeinc.com/hot-topics/2000/february>
37. Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9–21.
38. Francis-Smythe J., Haase S., Thomas E. & Steele C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248.
39. Freeman, R.B. (1997). Working for nothing: the supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15(1), 140–166.
40. Gebler, D. (2006). Creating an ethical culture. *Strategic Finance*, 87(11), 28–34.
41. Geroy, G., Wright, P. & Jacoby, L. (2000). Toward a conceptual framework of employee volunteerism: an aid for the human resource manager. *Management Decision*, 38, 3(4), 280.
42. Godfrey, P., & Hatch, N. (2007). Researching corporate social responsibility: An agenda for the 21st century. *Journal of Business Ethics*, 70(1), 87–98.
43. Grant, A. M. & Berg, J. M. (2011). *Prosocial Motivation at Work: When, Why, and How Making a Difference Makes a Difference*. Oxford handbook of positive organizational scholarship, 28–44.
44. Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393–417.
45. Grant, A. M. (2008a). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93, 48–58.
46. Grant, A. M. (2010). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
47. Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down ... or will I? Core selfevaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95, 108–121.
48. Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso, B. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51, 898–918.

49. Grant, A. M., Parker, S. K., & Collins, C. G. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62, 31–55..
50. Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 10, 37–60.
51. Grenkie, A. (2015, 12. april). *4 Benefits of Volunteering As a Company*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu <https://www.linkedin.com/pulse/4-benefits-volunteering-company-alison-grenkie>
52. Gensing-Pophal, L. (2013, 13. september). *Pitfalls of employee volunteerism and how to avoid them*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/behavioral-competencies/ethical-practice/Pages/Employee-Volunteerism.aspx>
53. Haase, S., (2007). *Applying Career Competencies in Career Management*. (A thesis submitted in partial fulfilment of the University of Coventry's requirements for the degree of Doctor of Philosophy). Coventry University in collaboration with the University of Worcester, 2–62.
54. Haberman, M. (2012, 5. november). *Why Volunteering Is Good for your Business*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu http://www.huffingtonpost.com/Michael-Haberman/corporate-volunteering_b_1856314.html
55. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455.
56. Halbesleben J. R. B., Neveu J. P., Underdahl P. S. C. & Westman M. (2014). Getting to the “COR”. Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of management*, 40(5), 1334–1364.
57. Herzog, A. R., & Morgan, J. N. (1993). Formal volunteer work among older Americans. Achieving a productive aging society. *Academy of Management Journal*. 119–142.
58. Hills, G. & Mahmud, A. (2007, september). *Volunteering for Impact: Best Practices in International Corporate Volunteering*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu <http://efcsr.com/documents/resources/general-resources/VolunteeringforImpact-BestPracticesinInternationalCorporateVolunteering.pdf>
59. Hinkin, T. R. (1998). *A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires*. *Organizational Research Methods*, 1, 104–121.
60. Inštitut Republike Slovenije za socialno varnost. (b.l.). *Ginijev koeficient*. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.irssv.si/demografija-2/2013-01-11-18-12-38/ginijev-koeficient>.
61. Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism program. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 857–878.

62. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
63. Kanfer, R. (2009). Work motivation: Advancing theory and impact. *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 118–127.
64. Korsgaard, M. A., Meglino, B. M., & Lester, S. W. (1997). Beyond helping: Do other-oriented values have broader implications in organizations? *Journal of Applied Psychology*, 82, 160–177.
65. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual review of psychology*, 56, 485–516.
66. Lee, L., Piliavin, J. A., Call, V. R. A. (1999). Giving time, blood, and money: differences and similarities. *Social Psychology Quarterly* 62(3), 276–290.
67. Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28–51.
68. Liu, G., & Ko, W. (2011). Social alliance and employee voluntary activities: A resource-based perspective. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 251–268.
69. Lo Presti, A. (2012). The Interactive Effects of Job Resources and Motivations to Volunteer Among a Sample of Italian Volunteers. *International Journal of Voluntary and Nonprofit organisations*, 24(4), 969–985.
70. *Materinski dom Ljubljana*. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.csd-lj-siska.si/matdom/matdom.asp>
71. Mathieu, M. G., Gibson, C. C., Kim, J., & Bouvier, M. (2004). *Developing excellence in workplace volunteer programs: Guidelines for success*. Washington, DC: Points of Light Foundation & Volunteer Center National Network. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu http://www.volunteeryukon.ca/uploads/general/Developing_Excellence__Workplace_Volunteer_Programs.pdf
72. McCallum S., Schmid M. A. & Price L. (2013). CSR: a case for employee skills-based volunteering. *Social Responsibility Journal*, 9(13), 479–495.
73. McGlone, T., Spain, J., & McGlone, V. (2011). Corporate social responsibility and the millennials. *Journal of Education for Business*, 86(4), 195–200.
74. *Medgeneracijski center Simbioza*. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.simbioza.eu/sl/2016/>
75. *Mednarodna raziskava o kompetencah odraslih - PIAAC*. Najdeno 1. marca 2016 na spletnem naslovu <http://piaac.acs.si/raziskava/>
76. Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2004). Considering rational self-interest as a disposition: Organizational implications of other orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89, 946–959.
77. Ministrstvo za javno upravo. (2015). *Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2015*. Ljubljana: Ministrstvo za javno upravo.
78. Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). *Motivation. Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 225–254.

79. Mowen, J. C. & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: a hierarchical model approach for investigating its trait and functional motives antecedents. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 170–182.
80. Mrak, M. (2014, 17. april). Kako resno težavo pomeni grožnja deflacije. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu <https://izvozniki.finance.si/8800892>
81. Musick, M. A., Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Indianapolis: Indiana University Press, 1-516.
82. Nichols, G. & King, L. (1999). Redefining the recruitment niche for the Guide Association in the UK. *Leisure Sciences*, 21(4), 307–320.
83. OECD (2015). *How's life? Measuring Well-Being*. Najdeno 1. marca 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/>
84. OECD (2015). *How's life?* Najdeno 1. marca 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/social/how-s-life-23089679.html>
85. *OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills*. Najdeno 14. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/skills/>
86. Okun, M. A. & Eisenberg, N. (1992). Motives and intent to continue organisational volunteering among residents of a retirement community area. *Journal of Community Psychology*, 20, 183–187.
87. Okun, M. A. (1994). The relation between motives for organisational volunteering and the frequency of volunteering by elders. *The Journal of Applied Gerontology*, 13(2), 115–126.
88. Okun, M. A., Pugliese, J. & Rook, K. S. (2007). Unpacking the relation between extraversion and volunteering in later life: the role of social capital. *Personality and Individual Differences*, 42, 1467–1477.
89. Pearce, J. L. (1993). *Volunteers. The Organisational Behaviour of Unpaid Workers*. London Routledge.
90. Pelozo, J. & Hassay, D. (2006). Intra-organizational volunteerism: good soldiers, good deeds and good policies. *Journal of Business Ethics*, 64(4), 357–379.
91. Pelozo, J., Hudson, S. & Hassay, D. N. (2008). The Marketing of Employee Volunteerism. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 371–386.
92. Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447–467.
93. Peterson, D. (2004). Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. *Journal of Business Ethics*, 49(4), 371–386.
94. Peterson, D. K., (2004). Benefits of participation in corporate volunteer programs: employees' perceptions. *Personnel Review*, 3(6), 615–627.
95. Porter, M. & Kramer, M. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(12), 56–68.
96. Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in work and at work*. Positive organizational scholarship, 309–327.
97. *Predsednik o korporativnem prostovoljstvu*. Najdeno 5. julija 2016 na spletnem naslovu www.prostovoljstvo.org

98. Prouteau, L., Wolff, F. C. (2008). On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 314–335.
99. Putnam, R. (2000). Bowling alone: the collapse and revival of American community. *The Independent Review*, 5(3), 464–467.
100. Rdeči križ Slovenije. Območno združenje Ljubljana. Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.ljubljana.ozrk.si/>
101. Rebernik, J. (urednik). (2017, 15. april). *Dnevnik* (televizijska oddaja). Ljubljana. RTV Ljubljana.
102. Rifkin, J. (1995). The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-market Era. *Journal of Leisure Research*, 30(1), 171–175.
103. Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306–1314.
104. Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their Jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274–1294.
105. Ross, A. D. (1954). Philanthropic activity and the business career. *Social Forces*, 32(3), 274–280.
106. Rossi, A. S. (2001). *Caring and Doing for Others: Social Responsibility in the Domains of Work, Family, and Community*. Chicago: University of Chicago Press, 2–520
107. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91–127.
108. Rotolo, T. (2000). A time to join, a time to quit: the influence of life cycle transitions on voluntary association membership. *Social Forces*, 78, 1133–1161.
109. Rubin., A & Thorelli, I. M. (1984). Egotistic Motives and Longevity of Participation. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 23(3), 223–235.
110. Seippel, Ø. (2002). Volunteers and Professionals in Norwegian Sport Organizations. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 13(3), 253–270.
111. Shamir, B. (1990). Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation. *Human Relations*, 43, 313–332.
112. Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12, 405–424.
113. *Simbioza* (2016). Najdeno 1. septembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.simbioza.eu/sl/2016/>.
114. Sohn, Y. S., Han, J. K., & Lee, S. H. (2012). Communication strategies for enhancing perceived fit in the CSR sponsorship context. *International Journal of Advertising*, 31(1), 133–146.
115. Spera, C., Ghertner, R., Nerino, A. & DiTommaso, A. (2013). *Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work?* Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation Washington, DC, 1–27.

116. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465.
117. Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129.
118. Wilson, A. and Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces. *Management Decision*, 34(4), 24–40.
119. Wilson, J, Musick, M. A. (1997b). Work and Volunteering: The Long Arm of The Job. *Social Forces*, 76(1), 251–272.
120. Wilson, J. & Musick, M. A. (1997a). Who Cares? Towards an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694–713.
121. Wilson, J. & Musick, M. A. (2008). Volunteers: A Social Profile. *International Social Science Review*, 84, 1(2), 97–99.
122. Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 26, 215–240.
123. Wymer, W. W. & Self, D. R. (1999). Major research studies: An annotated bibliography of marketing to volunteers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Management*, 6, 2(3), 107–164.
124. Wymer, W. W. (1997a). Segmenting volunteers using values, self-esteem, empathy and facilitation as determinant variables. *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 5(2), 3–28.
125. Wymer, W. W. (1999). Understanding volunteer markets: the case of senior volunteers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 6, 2(3), 1–23.
126. Yavas, U. & Riecken, G. (1985). Can volunteers be targeted? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 13(2), 218–228.
127. Yörük, B. K. (2009). How responsive are charitable donors to requests to give? *Journal of Public Economics*, 9(10), 1111–1117.
128. ZRC SAZU (b.l.). V terminologiču. Najdeno 22. marca 2017 na spletnem naslovu <http://isjfr.zrc-sazu.si/sl/terminologisce/svetovanje/timbilding#v>.