

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

MIHAEL BOGATAJ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**MOTIVI ZA OPRAVLJANJE PROSTOVOLJNEGA DELA V
DRUŠTVU AMNESTY INTERNATIONAL**

Ljubljana, april 2007

MIHAEL BOGATAJ

IZJAVA

Študent Mihael Bogataj izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Tomaža Kolarja, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 2007

Podpis:

KAZALO

1	UVOD	1
2	NEPROFITNE ORGANIZACIJE	2
2.1	POJAV NEPROFITNIH ORGANIZACIJ IN SMOTER OPRAVLJANJA PROSTOVOLJNEGA DELA	2
2.2	DRUŠTVO AMNESTY INTERNATIONAL IN NJEGOVO DELO S PROSTOVOLJCI	2
2.3	PREDSTAVITEV DRUŠTVA AMNESTY INTERNATIONAL SLOVENIJE	4
3	PROSTOVOLJNO DELO	6
3.1	TERMIN PROSTOVOLJNEGA DELA	6
3.2	VZROKI IN MOTIVI ZA OPRAVLJANJE PROSTOVOLJNEGA DELA	7
4	ALTRUIZEM KOT TEMELJNI MOTIV PROSTOVOLJNEGA DELA	8
4.1	ALTRUIZEM IN ALTRUIISTIČNO VEDENJE	8
4.2	VZROKI ZA ALTRUIISTIČNO VEDENJE	8
4.3	VPLIV VZGOJE NA ALTRUIISTIČNO VEDENJE	12
4.4	VPLIV OSEBNOSTNIH KARAKTERISTIK NA ALTRUIISTIČNO VEDENJE	13
5	UPRAVLJANJE IN MOTIVIRANJE PROSTOVOLJCEV	14
5.1	PRIDOBIVANJE PROSTOVOLJCEV	14
5.2	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI IN SREDSTVA MOTIVIRANJA	15
5.3	MOTIVACIJSKI TEORIJI	17
6	RAZISKAVA MOTIVOV MED PROSTOVOLJCI DRUŠTVA AI	19
6.1	OPREDELITEV PROBLEMA IN CILJEV RAZISKAVE	19
6.2	METODOLOGIJA	19
6.3	IZVEDBA INTERVJUJEV	20
6.4	OPIS OSEB, S KATERIMI SEM OPRAVIL INTERVJU	21
7	ANALIZA UGOTOVITEV	22
7.1	RAZLOGI IN NAGIBI ZA PROSTOVOLJNO DELO	22
7.2	OSEBNOSTNE KARAKTERISTIKE	23
7.3	POMEN ALTRUIISTIČNEGA MOTIVA	24
7.4	PROSTOVOLJNO DELO ZARADI OSEBNIH KORISTI	27
7.5	POČUTJE IN DELO V PISARNI	28
8	GLAVNE UGOTOVITVE RAZISKAVE IN PRIPOROČILA ZA BOLJŠE DELO PROSTOVOLJCEV	29
8.1	MOTIVI PROSTOVOLJCEV	29
8.2	PRIPOROČILA ZA KVANTITATIVNO RAZISKAVO	33
9	SKLEP	33
	LITERATURA	36
	VIRI	36
	PRILOGE	1

1 Uvod

Društvo Amnesty International v preteklem obdobju ni doseglo zelenega rezultata pri motiviranju in ohranjanju prostovoljcev. Mednarodna finančna podpora društvu upada. Za opravljanje in izvajanje dejavnosti na vseh načrtovanih področjih bo moralo društvo samo priskrbeti finančne vire in podporo. Precej dela bo potrebno odrediti **prostovoljcem**, saj je težko pričakovati, da bo neprofitno društvo sposobno zagotoviti dovolj finančnih sredstev, da bodo vsa načrtovana dela opravljali redno zaposleni ljudje.

V društvo Amnesty International prihaja precej prostovoljcev, vendar omenjeno društvo nima dovolj izdelane strategije, da bi te prostovoljce spodbudilo k učinkovitemu delu in jih tako čim dlje zadržalo. Da bi društvo lažje razumelo prostovoljce in posledično z njimi bolj učinkovito sodelovalo, sem v diplomski nalogi raziskal **motive za opravljanje prostovoljnega dela** in izpostavil **altruizem** kot temeljni motiv. Večina prostovoljcev namreč podaja altruistične motive, kot je na primer pomaganje drugim in služenje skupnosti, za glavni vzrok pri odločitvi za prostovoljno delo.

Prostovoljcem njihovo delo omogoča tudi vzpostavljanje socialnih stikov, pridobitev delovnih izkušenj, možnost spoznavanja institucije, pridobitev referenc in ne nazadnje **razvoj samega sebe**. Predhodne raziskave o prostovoljcih so pokazale, da imajo zelo različen skupek motivov za opravljanje njihovega dela (Piliavin, Hong-Wen, 1983, str. 55). Zaradi raznolikosti motivov pri posameznih prostovoljcih, ter slabe raziskanosti problema motivacije prostovoljcev, sem se odločil za **kvalitativno** raziskavo.

Tako v diplomski nalogi najprej predstavim smoter opravljanja prostovoljnega dela v neprofitnih organizacijah. Predvsem v čem je smiselnost uporabiti prostovoljce, namesto zaposliti profesionalno osebje. Nato predstavim društvo Amnesty International in njegovo delo s prostovoljci. Sledi poglavje o prostovoljnem delu in vzrokih, ter motivih zanj. Posebno poglavje namenim altruizmu in vzrokom za altruistično vedenje. V teoretičnem delu diplomske naloge podam tudi nasvete za učinkovito upravljanje s prostovoljci in razložim osnovna motivacijska modela. V praktičnem delu diplomske naloge pa prikažem analizo raziskave, katere **cilj je ugotoviti prevladujoče motive pri prostovoljcih v društvu Amnesty International in občutke prostovoljcev pri opravljanju prostovoljnega dela**. Raziskavo izvedem s pomočjo globinskega intervjuja, v katerem sodeluje šest prostovoljcev iz omenjenega društva. Na podlagi ugotovitev te raziskave in predelane literature, podajam **nasvete** društvu Amnesty International za bolj učinkovito sodelovanje in opravljanje dela s prostovoljci.

2 Neprofitne organizacije

2.1 Pojav neprofitnih organizacij in smoter opravljanja prostovoljnega dela

V obdobju zadnjih desetih let je v svetu vedno bolj opaziti trend rasti neprofitnih organizacij. Slovenija ni nobena izjema. Zaradi družbenih sprememb v začetku devetdesetih, se je šele takrat sprostila klima za ustanavljanje tovrstnih organizacij. Temeljni smoter neprofitnih organizacij je delovanje v korist splošnega družbenega interesa. Družbeni interes pa so vsa tista ravnanja, katerih rezultati (dobrine, storitve) koristijo vsem, ne glede na to ali so sposobni in voljni v njih sodelovati. Pomembna značilnost tovrstnih organizacij je, da se v njih dostikrat aktivira prostovoljno delo prek posameznikov in tudi skupin. Vendar se poraja vprašanje ali je bolj smiselno najeti **profesionalce** ali uporabiti **prostovoljce**. Kajti delo s prostovoljci za organizacijo pomeni precejšen napor pri usposabljanju, poleg tega prostovoljci ponavadi hitro odidejo (Kolarič, 2002, str. 8). A kljub hitri prehodnosti prostovoljcev, ti prinesejo tudi določene prednosti. Privarčevan denar je ena od osnovnih. Mnoge dobrodelne organizacije opravljajo delo brez vsakega denarja. Prostovoljci prinesejo tudi določena specialna znanja in povežejo program s skupnostjo in okoljem. Cilji organizacije tako postanejo bolj primerljivi s cilji okolja in ne s tem, kar v organizaciji sami mislijo, da program potrebuje. Zaradi mladostne nagnjenosti k družbeno koristnemu delu, prostovoljci vstopajo v programe z veliko več energije in želje po spremembi kot profesionalni kader. In ravno ta mladost prinese novo energijo in nove pobude za nov zanos v projekt, ki ga organizacija izvaja. Konec koncev pa se je v praksi neprofitnih organizacij pokazalo tudi, da so prostovoljci najbolj redni donatorji (Mesec, 2000, str. 208).

2.2 Društvo Amnesty International in njegovo delo s prostovoljci

Društvo Amnesty International pri delu s prostovoljci ni nobena izjema, saj se v pisarni redno oglašajo predvsem študentje, ki bi radi nekaj naredili za društvo. Vrata pisarne so bila takšnim ljudem vedno odprta. A ker delo zahteva specifična znanja, je le malo prostovoljcev našlo tisto, po kar so prišli. V pisarni so se tako zadržali predvsem prostovoljci, ki že imajo pridobljena znanja na posameznih področjih oziroma so bili dovolj samoiniciativni in samostojni, da so lahko opravljali takšno delo, ki so ga želeli. Veliko posameznikov je prišlo s ciljem, da bi nekaj počeli. In ker društvo ni imelo izdelane strategije, kako vključiti in motivirati prostovoljce, jih je precej pisarno zapustilo. Delo s prostovoljci zahteva čas, v društvu Amnesty International pa ni bilo dovolj zaposlenih niti za vsa dela, ki jih je bilo potrebno nujno opraviti za obstoj in rast organizacije. Zato je časa za prostovoljce velikokrat primanjkovalo. Ker pa je smoter

društva, da je čim več ljudi aktivno vključenih v njegovo delovanje, društvo v zadnjem času intenzivno razvija sistem motiviranja in zadržanja ljudi, ki prihajajo v pisarno. To je tudi eden glavnih razlogov, da sem se odločil napisati diplomsko nalogo s to temo.

V namen boljšega dela s prostovoljci je pisarna opravila interno raziskavo, v kateri je opredelila tri skupine prostovoljcev (Ramšak, 2006, str. 2). **Prva skupina prostovoljcev**, ki prihaja v pisarno, so ljudje, ki imajo **specifična znanja** in nam nudijo računalniško podporo, oblikovanje publikacij, prevajanje in sodelovanje pri razvoju društva. Poudariti je potrebno, da je ves upravni odbor, ki usmerja delo pisarne, sestavljen iz prostovoljcev.

V **drugo skupino prostovoljcev**, bi lahko uvrstili zelo samostojne in **samoinicativne posameznike**, ki izvajajo posamezne delavnice na temo človekovih pravic, organizirajo okrogle mize, prireditve in spremljajo posamezna področja na katerih deluje društvo Amnesty International. Gre za skupino prostovoljcev, ki pokažejo precej volje do dela in jim zaposleni lahko zaupajo, da bodo to delo tudi dobro opravili. Vseeno je te prostovoljce potrebno uvesti, jim skozi uvajanje društvo dobro predstaviti, potrebno je stalno bedeti nad njimi in jim pomagati v odločilnih trenutkih, ko delo zanje postane preveč odgovorno. Če bi pisarna imela izdelan sistem in ljudi, ki bi stalno pomagali tovrstnim prostovoljcem, bi lahko organizirali še več dejavnosti. Tako pa zaradi pomanjkanja kadra v pisarni društvo lahko pomaga le najbolj samostojnim posameznikom. Precej prostovoljcev bi potrebovalo dolgotrajno usposabljanje in stalno delo z njimi, da bi bili sposobni speljati posamezni dogodek. Na žalost do sedaj pisarna ni bila sposobna nuditi tega.

Tretja skupina prostovoljcev so posamezniki, katerih želja je predvsem nekaj narediti za društvo. Ti opravljajo razna **administrativna dela**, pomagajo organizirati razne dogodke in se jih udeležujejo kot **aktivisti** (stojnice, koncerti, zbiranje raznovrstnih peticij). Problem te skupine pa je, da zahteva izredno veliko časa in pozornosti s strani zaposlenih, za minimalni izkoristek. Učinkovitost teh prostovoljcev bi bila dovolj velika le, če bi se nekdo v pisarni lahko stalno ukvarjal z njimi. Kajti razna monotona dela lahko dolgoročno kvalitetno opravljaš, če ti predstavljajo socialni dogodek. Društvo ima pozitivno izkušnjo s prostovoljci, ki jim je blizu aktivizem. Ob posameznih prireditvah, kot je na primer zbiranje peticij na koncertih, se jih ponavadi odzove med 20 in 30. Vendar tudi ti prostovoljci pogrešajo več aktivističnih dogodkov, kjer se bodo pojavljale različne aktivnosti. Potrebno je omeniti, da tovrstni prostovoljci za aktivnost potrebujejo dodatno motivacijo. Delajo na koncertu v zameno za brezplačne karte, protestirajo na zanimivih protestih, kjer lahko sebe izpostavijo iz množice. Veliko aktivistov se je udeležilo protesta pred ameriško ambasado, ko se je društvo odločilo, da bo nastopilo v podobnih oblačilih, kot jih imajo zaporniki v zloglasnem zaporu Guantanamo.

2.3 Predstavitev društva Amnesty International Slovenije

Prostovoljce velikokrat k delu pritegne že sama vsebina, s katero se ukvarja društvo Amnesty International. To je tudi predpogoj za aktiviranje prostovoljnega dela. Kot že povedano v uvodu tega poglavja, mora biti sam cilj organizacije družbeno koristen, da za svoje delo lahko aktivira prostovoljce. Društvo Amnesty International Slovenije je del svetovne organizacije Amnesty International (AI). Ta se opredeljuje kot od vlad, političnih strank, gospodarskih interesov, ideologij in religij neodvisno in nepristransko svetovno gibanje posameznikov, ki si prizadevajo za zaščito in promocijo človekovih pravic.

Začetek same organizacije sega v leto 1961, ko je britanski odvetnik Peter Benenson v članku **Pozabljeni zaporniki** opozoril na zapornike vesti. Pisal je o dveh portugalskih študentkah, ki sta zaradi nazdravljanja svobodi v času diktature na Portugalskem pristali v zaporu. Na članek se je odzvalo ogromno število ljudi po vsem svetu in iz tega je zrasla organizacija, ki šteje skoraj 1,8 milijona članov, deluje pa v več kot 150 državah sveta. Sedež organizacije je Mednarodni sekretariat AI v Londonu, ki ga trenutno vodi generalna sekretarka Irene Khan. Vizija članov ter podpornikov AI je svet, v katerem vsakdo uživa vse človekove pravice, opredeljene v Splošni deklaraciji človekovih pravic in ostalih mednarodnih standardih s področja človekovih pravic. S svojimi kampanjami AI širi splošno osveščenost o pomenu človekovih pravic in nasprotuje njihovim specifičnim kršitvam (Naglič, 2004, str. 2).

Glavni cilji delovanja organizacije Amnesty International so (Naglič, 2004, str. 5):

- promoviranje zavedanja o pomenu vrednot, vsebovanih v Splošni deklaraciji človekovih pravic in drugih mednarodnih dokumentih s tega področja;
- seznaniti ljudi, da morajo biti vsakomur zaščitene vse človekove pravice;
- vlade spodbujati k ratifikaciji in uveljavljanju mednarodnih sporazumov s področja človekovih pravic;
- izvajati projekte učenja človekovih pravic;
- spodbujati vlade in ostala politična telesa (kot denimo oborožene opozicijske skupine) ter tudi nevladne organizacije, skupine, podjetja, finančne institucije in posameznike naj podpirajo ter spoštujejo človekove pravice.

Poglavitna področja človekovih pravic, na katera se osredotoča Amnesty International so (Naglič, 2004, str. 5):

- diskriminacija;
- nekaznovanost;
- telesna in duševna nedotakljivost;
- oboroženi spopadi;
- preseljevanje ljudi;

- pravice žensk in deklet;
- revščina.

V Sloveniji je bila prva skupina ustanovljena leta 1988. Ustanovila jo je Suzana Dewa pri svojih rosnih 16. letih. V nekaj letih se je gibanje tako razvilo, da so slovenski skupini decembra 1994 podelili status sekcije, kar pomeni precej večjo veljavo v mednarodnem pomenu znotraj Amnesty International. Sekcija je registrirana kot društvo, vodilni organ pa je sedemčlanski izvršni odbor z dvoletnim mandatom, ki ga izvoli članstvo na občnem zboru (Naglič, 2005, str. 3).

V Sloveniji je društvo dejavno na sledečih področjih (Naglič, 2005, str. 4):

- Učenje človekovih pravic;
Na šolah društvo izvaja delavnice o človekovih pravicah in strpnosti, pripravlja izobraževalne tabore, mlade in učitelje vključuje v aktivnosti društva in izdaja publikacije.
- Kampanjske aktivnosti;
Društvo poskuša javnost vključiti v svetovne akcije v dobro človekovih pravic. Zadnji odmevnejši kampanji sta Za nadzor orožja (zbiranje fotopeticij za nadzor nad trgovino z orožjem in Ustavimo nasilje nad ženskami (dogodek za 8. marec).
- Delo na področju policije;
Društvo si prizadeva za potrebne izboljšave na področju dela policije (pritožbeni postopek, nasprotovanje uvedbi elektroparalizatorjev v policijo, spreminjanje zakona o policiji). Z nasveti oškodovancem spremlja tudi primere domnevnih prekrškov policijskih pooblastil.
- Begunci;
Zavzema se za potrebne pravne spremembe za zaščito človekovih pravic beguncev in iskalcev azila ter opozarja na primere kršitev.
- Osveščanje in prizadevanje za izboljšave.
Javnost osvešča o človekovih pravicah in vzgaja strpnost. Prizadeva si za pravne spremembe, potrebne z vidika spoštovanja človekovih pravic.

Društvo Amnesty International je nevladna organizacija, kar pomeni, da ne dobiva nobenega denarja s strani vlade. Finančna neodvisnost je namreč eno od osnovnih vodil organizacije. S tem, ko ne sprejema denarja s strani vlade, njenega sporočila ne morejo utišati diplomatski dogovori ali trgovinski posli. Delovanje društva je tako odvisno od donacij, kar pa pomeni, da so sredstva velikokrat omejena. Tako prostovoljno delo dobi še dodaten pomen. Preko njega se lahko izvaja več projektov. Poleg tega je društvo tudi aktivistično usmerjeno. S pomočjo prostovoljcev, njihovega delovanja na ulici in raznih dogodkov, ki jih izvajajo, sporočilo Amnestyja veliko lažje pride do širše množice ljudi (Naglič, 2005, str. 6).

3 Prostovoljno delo

3.1 Termin prostovoljnega dela

Samo prostovoljno delo v naši družbi še ni dovolj poznano. Prav tako niso dovolj poznani vzroki in motivi zanj. »Sam termin prostovoljnega dela je namreč sestavljen iz dveh besed, ki izražata dve temelji vrednoti meščanske in industrijske družbe: **delo** in **prosto voljo**. Toda dejanski pomen je precej ožji, saj pomeni vrsto različnih aktivnosti, ki hkrati vsebujejo več različnih dimenzij kakor le prosto voljo in delo (Flaker, 2001, str. 306).«

Pri prostovoljnem delu gre za povezavo med osebno koristijo in pomočjo drugim. »Saj je prostovoljno delo dialog med prostovoljcem, ki v sebi doživlja potrebo po solidarnosti in samopomoči, in človekom, ki doživlja socialne stiske zaradi drugih nezadovoljenih socialnih potreb. Potreba prostovoljca po solidarnosti in potreba človeka v stiski po solidarnosti sta enakovredni in med seboj komplementarni potrebi, obe enako človeški in častni. Njuna zadovoljitev je v obeh primerih pogoj za ohranjanje in rast kakovosti življenja in osebostnega samouresničevanja vsakega od njiju (Ramovš, 2001, str. 314).«

V predlogu zakona o prostovoljnem delu je v 6. členu zapisana naslednja definicija prostovoljnega dela: »Prostovoljno delo je delo, ki ga po svoji svobodni odločitvi in brez pričakovanja materialnih koristi opravlja posameznik v dobro drugih ali skupno javno korist.« Zakon definira tudi pojem organizirano prostovoljno delo: »Za tovrstno prostovoljno delo se šteje prostovoljno delo, ki se izvaja v okviru dejavnosti pravnih oseb, katerih delovanje je v skladu z zakonom opredeljeno kot nepridobitno, in drugih organizacij, ki imajo poleg društev in zvez društev status humanitarne organizacije, in se izvaja vsaj 1 uro na teden oziroma vsaj 4 ure na mesec oziroma vsaj 52 ur v enem letu.«

S prostovoljnim delom lahko nudimo pomoč **konkretnemu posamezniku** ali pa celo **abstraktni osebi**. Abstraktni ljudje so ljudje, ki jih sploh ne poznamo in v času prostovoljnega dela dostikrat še niso znani (zbiranje obleke, krvodajalstvo). Abstraktna oblika prostovoljnega dela, kakršno je na primer krvodajalstvo, zagotavlja altruizem, saj prejemnik pomoči ni znan in navzoč pri sami dejavnosti. Tako torej že vnaprej ni mogoča nobena oblika konkretne menjave oziroma altruističnega vzgiba s sebičnimi (Flaker, 2001, str. 307). Kot abstraktno prostovoljno delo bi lahko opredelili tudi **delo v društvu Amnesty International**, saj se društvo konkretno ne ukvarja z žrtvami kršenja človekovih pravic, ampak deluje sistemsko. A po drugi strani, ravno zaradi načina delovanja, prostovoljec lahko izve marsikaj novega in pridobi precej izkušenj za delo na področju prava in mednarodnega lobiranja. Delo za Amnesty prinaša tudi ugled, prostovoljno delo pa je vedno bolj tudi zaželena postavka življenjepisa. Tako se ponovno pojavi vprašanje, koliko altruističnega vzgiba pri prostovoljnem delu v resnici sploh obstaja.

3.2 Vzroki in motivi za opravljanje prostovoljnega dela

Za razumevanje prostovoljcev je zelo pomembno poznati njihove motive in vzroke zakaj so se odločili za prostovoljno delo. Vzroke bi lahko iskali tudi v načinu življenja sodobnega človeka. V današnji družbi namreč kar tretjino svojega časa preživimo v službi ali v izobraževalnih inštitucijah. Večina ljudi svojega dela, na žalost, ne doživi kot osebno samouresničevanje, ampak le kot suhoparno službo za zaslužek. Zaradi tega ljudje iščejo dodatno delo, v katerem lahko zadovoljijo svoje potrebe po ustvarjalnosti. To jim lahko nudi prostovoljno delo. Poleg tega so ljudje v službi velikokrat v brezosebni razmerjih. Brezosebna razmerja lahko nadomesti družina, a v današnjem času obstaja precejšen delež samskih ljudi. Za te ljudi prostovoljno delo predstavlja možnost navezave socialnih stikov in možnost za pridobitev novih poznanstev in prijateljev (Ramovš, 2001, str. 314).

Ljudje smo si različni. Težko bi bilo pričakovati, da bi se prav vsi za prostovoljno delo odločali zaradi enakih vzrokov. Tako sta že Clary and Snyder (1991) v svoji raziskavi izpostavila **šest različnih motivov** za opravljanje prostovoljnega dela (Dovidio, 2006, str. 257):

- izražanje skrbi za druge; **altruistični in humanitarni motivi**;
- prostovoljci imajo **določena znanja** s področja, s katerim se neprofitna organizacija ukvarja in bi radi izkoristili ta znanja in jih dodatno razvili;
- **socialno naravnana motivacija**; delati skupaj s prijatelji in pridobiti njihova odobravanja;
- ker s pomočjo prostovoljnega dela posameznik lahko pridobi **reference**, s katerimi si izboljša kariero;
- zaradi **zaščite svojega ega** pred negativnimi občutki glede samega sebe;
- **zviševanje lastne vrednosti in osebna rast**.

Na podlagi teh motivov so v ZDA naredili precej raziskav. Poleg altruizma ostajajo še mnogi (osebni) zelo pomembni dejavniki za opravljanje prostovoljnega dela. Včasih celo prevladujoči. A kot že povedano v uvodu, se ti motivi pri posameznikih zelo razlikujejo. Logično je tudi, da ima vsak prostovoljec skupek različnih motivov za opravljanje njegovega dela. Tako **altruizem** ostaja najbolj pogost in predvsem skupen motiv vseh prostovoljcev za opravljanje tovrstnega dela (Dovidio, 2006, str. 258).

4 Altruizem kot temeljni motiv prostovoljnega dela

4.1 Altruizem in altruistično vedenje

Veliko teorij predstavlja altruizem s pomočjo prosocialnega vedenja. S prosocialnim vedenjem se poudarja odsotnost sebičnosti. Za tako vedenje štejemo pomoč v stiski, sodelovanje v raznih humanitarnih dejavnostih, pomoč znancem in ostala sodelovanja v skupnih projektih. »**Altruizem** je v psihologiji najbolj splošno definiran kot vedenje, s katerim pomagamo oziroma koristimo drugim, ne da bi za to pričakovali zunanje nagrade.« (Ule, 2004, str. 239) Natančneje altruistično vedenje opredeli Bar Tal (1986). V svoji teoriji izpostavi štiri pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko neko vedenje označimo za altruistično vedenje (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 33):

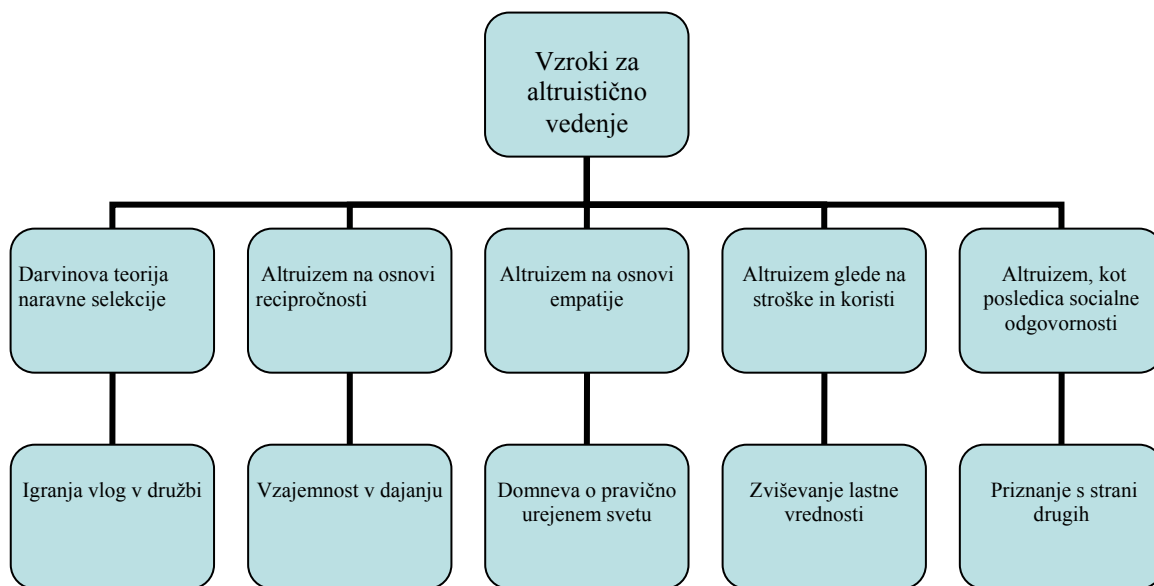
1. vedenje mora prinesiti korist neki drugi osebi,
2. izvedeno naj bo na prostovoljni ravni,
3. v samem vedenju je potrebno opaziti neko namero,
4. akter samega altruističnega dejanja ne sme nič pričakovati v zameno.

Vprašanje, ki se zelo pogosto pojavlja pri opredelitvah altruizma, pa je tudi ali je človekovo delovanje lahko sploh kdaj brez osebnih interesov in sebičnih razlogov. Mnoge teorije v sodobni psihologiji menijo, da altruizem temelji na **egoizmu**. Včasih je egoistični motiv altruističnega dejanja takoj viden. To je takrat, ko za pomoč dobimo materialno korist ali javno priznanje. Vendar pa je tudi takrat, ko v pomoči ni očitnih egoističnih motivov, v ozadju še vedno lahko pričakovane koristi, izboljšanje samopodobe, zmanjšanje občutkov krivde ali neugodja zaradi druge nesreče. Vedno bolj pa se zagovarja tudi mnenje, da ljudje lahko delujejo tudi iz povsem nesebičnih razlogov. Predpostavlja se motiv po pomoči, ki je primaren motiv in nima osnove v drugih motivih. Največja podlaga altruizma naj bi bila empatija ali sočutje, kajti empatični posameznik doživlja empatično stisko, kar ga žene v splošno dolžnost po pomoči drugemu. Pomaga zato, ker vidi drugega v stiski in ne zato, da umiri svojo empatično stisko (Ule, 2004, str. 252). Toda ne glede na to, ali so osnova za altruistično vedenje tudi egoistični motivi, to ni niti tako pomembno. Socialno vedenje posameznikov in skrb za druge izboljša kvaliteto bivanja v skupnosti in to prinese korist vsem navzočim okrog posameznega altruističnega vedenja.

4.2 Vzroki za altruistično vedenje

V predelani literaturi sem našel povsem različne vzroke, ki pripeljejo posameznika do altruističnega vedenja. Vzroke najdemo v genskih zapisih, okolju, vlogi posameznika v družbi in še marsikje drugje. Slika 1 prikazuje najbolj pogoste vzroke za altruistično vedenje.

Slika 1: Vzroki za altruistično vedenje



Vir: Za lasten pregled.

Veliko razlag o naravi posameznika se prične z **Darwinovo teorijo naravne selekcije**. Ta predpostavlja, da bodo v naravi izbrane tiste dedne lastnosti, ki omogočajo prednost posamezniku. Na podlagi te teorije, lahko sklepamo, da mehanizem naravne selekcije deluje na individualni ravni in da nujno daje prednost agresivnemu samointeresu. Toda nekateri sociobiologi in socialni psihologi so trdno prepričani, da genetski dejavniki določajo prosocialno vedenje in ne samo povsem individualističnega. Altruizem naj bi bil evolucijsko uspešnejši od sebičnosti in agresivnega samointeresa. Kajti tam, kjer imajo skupine več altruističnega vedenja, prihaja do večje delitve dobrin in večje možnosti za preživetje potomcev (Ule, 2004, str. 253). Lahko pa teorijo pripeljemo v skrajnost. Ko nekdo žrtvuje življenje, da reši svojo genetsko sorodstvo, s tem poveča verjetnost, da se bodo njegovi geni ohranili v prihodnosti (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 30).

Vendar, če je človek altruist zato, da ohrani svoje gene, lahko spet govorimo o egoizmu. Tezo o egoistični naravi altruizma brani sociobiolog Dawkins. Altruizem definira kot vedenje, ki povzroči možnosti za preživetje drugega organizma, čeprav **nasprotuje ali škodi** možnosti preživetja altruističnega organizma. Tako je temeljni subjekt biološkega altruizma **gen** in ne organizem. Potemtakem je altruizem sebičen, a genom ne moremo prepisati sebičnih namer. Dawkins svojo teorijo aplicira tudi na človeški, zavestni altruizem. In tudi v človeški družbi velja, da so bile družbe, ki so razvijale altruizem, na splošno bolj uspešne kot tiste, ki so razvijale izrecni egoizem posameznikov in skupin na račun drugih posameznikov in skupin (Ule, 2004, str. 253).

A altruistično vedenje je precej več kot le prenos svojih genov v prihodnje populacije. To vedenje lahko razložimo tudi na osnovi **recipročnosti**. Ta se nanaša na predpostavko, da z drugimi postopamo pozitivno, ker verjamemo, da bodo drugi postopali na isti način kot mi z njimi. Po Triversu (1971) je pogoj za recipročni altruizem neko časovno obdobje, ki preteče od časa dejanja pa do trenutka, ko akter dobi vrnjeno neko korist. In ravno zaradi te vrnjene koristi mnogi avtorji menijo, da recipročni altruizem ni pravi altruizem (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 33).

Vendar korist, ki jo akter pričakuje v zameno, ni nujno neka materialna korist. Velikokrat zadostuje dober občutek, ki ga posameznik dobi po opravljenem dejanju. Če je ta akter prostovoljec, mu včasih zadostuje že beseda hvala, vsekakor pa občutek, da prispeva k nečemu dobremu. Socialni stik s podobno mislečimi ljudmi, učenje nečesa novega in pridobivanje izkušenj pa so lahko še dodaten motiv za odločitev o prostovoljnem delu.

Najbolj pogost vzrok za altruistično vedenje pa naj bi bila **empatija**. Empatija je emocionalna reakcija, za katero so značilna čustva kot sta **sočutje in naklonjenost**. Do sočutja in naklonjenosti pa prihaja, ker posameznik doživlja dogodek in čustvo na način, kot ga doživlja nekdo, ki je potreben pomoči. Narejenih je bilo precej raziskav, ki so potrdile, da je empatija povezana z altruizmom. A kljub temu obstajajo teorije, ki trdijo drugače:

- ko ljudje začutijo empatijo, so egoistično motivirani za pomaganje, da se izognejo trpljenju, ki ga empatija povzroča (Batson, 1998);
- ljudje vedo, da ko pomagajo prek empatije za nagrado, dobijo čast in ponos (Batson, 1998);
- empatija je egoistično dejanje, ker z njo odpravljamo osebno žalost, ki jo doživimo, ko se postavimo v vlogo nekoga drugega (Cialdini, 1987).

Vendar, ko so bile narejene dodatne študije, da bi te tri teorije potrdili, so trditve ostale nepotrjene. Tako lahko zaključimo, da se, kadar govorimo o empatiji, srečamo tudi z altruizmom (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 29).

Če štejemo empatijo kot pomemben povod k altruističnemu dejanju, potem jo organizacija, ki upravlja s prostovoljci, nikakor ne sme zanemariti. Posameznik, ki prostovoljno opravlja delo, naj vedno ve, komu bo to v končni fazi pomagalo. Kajti dostikrat iz surovega opisa dela ni razvidno poslanstvo samega dejanja prostovoljstva. Še posebej je smotrno posamezniku razložiti vizijo same organizacije takrat, ko gre za neko administrativno delo, in s tem dodati in poudariti vrednost njegove funkcije za doseg nečesa družbeno pomembnega.

Ko se posameznik odloči za izvedbo in tudi neizvedbo altruističnega dejanja, mu to prinese določene **stroške** in tudi **koristi**. Stroški, ki si jih lahko povzročimo z nudenjem pomoči so: vloženi trud, čas, nevarnost, občutek nelagodnosti in oportunitetni strošek zaradi tega, ker ne počnemo tistega, kar bi drugače izvajali. Če pa se odločimo, da ne bomo pomagali, lahko dobimo občutek krivde, sramote in neodobravanja okolja. K odločitvi o pomaganju pripomore tudi to, da si s tem lahko pridobimo slavo, zahvalo od žrtve, denar in dober občutek glede svoje vrednosti. Poleg vsega pa se preventivno lahko znebimo občutka krivde zaradi neaktivnosti. In ker smo ljudje racionalna bitja, veliko tega, kar počnemo, izvira iz težnje po maksimaliziranju dobička in minimaliziranju škode. Tako naj bi po **teoriji koristi in stroškov** pomagali le, ko imamo več koristi kot stroškov. Strogo gledano bi lahko zaključili, da po tej teoriji altruizem ne obstaja. Vendar stroški in koristi so relativna stvar, odvisna od **percepcije posameznika**, družbenega okolja, sorodstvenih vezi in tudi situacijskih dejavnikov. Nekomu dober občutek zaradi pomaganja pomeni precej več kot ostalim in tudi strošek se mu lahko zdi manjši. Končni rezultat o neto stroških in koristih bo pokazal drugačno vrednost (Dovidio, 2006, str. 251). V povezavi s to teorijo, naj organizacija poskrbi, da se prostovoljci pri delu dobro počutijo in ga opravijo učinkovito brez nepotrebne izgubljanja časa. Ker pa so stroški in koristi odvisne tudi od percepcije posameznika, naj bodo koristi prostovoljnega dela ves čas na očeh prostovoljcev.

Eden od razlogov za altruistično vedenje je tudi **socialna odgovornost**, s katero pomagamo ljudem, ki so odvisni od nas. Takega vedenja se naučimo tekom procesa socialnega razvoja. Zaradi priučene vzgoje imamo občutek, da družba od nas pričakuje altruistično vedenje in da temu sledijo določene socialne nagrade oziroma sankcije, če tega ne izvršimo. Eden od najpogostejših vzrokov, da posamezniki postanejo prostovoljci je ta, da s tem zadovoljijo pričakovanja ostalih (Dovidio, 2006, str. 251). Socialno smo odgovorni predvsem zaradi občutka moralne odgovornosti. Kako velik je ta občutek, je povsem odvisno od osebne norme posameznika o moralnih standardih in od njegove pripravljenosti za to, da bo deloval v skladu s to normo. Oboje pa je odvisno še od okoliščin. Če je oseba žrtev nesrečnih okoliščin, bo pri več posameznikih prej izzvala altruistično vedenje kot oseba, ki je delno sama odgovorna za svoja dejanja (Ule, 2004, str. 245). Neprofitne organizacije se v večini ukvarjajo z žrtvami nesrečnih okoliščin, tako da motiv za prostovoljno delo po tej teoriji ni vprašljiv.

Velikokrat se posamezniki, nagibajo k določenemu vedenju, ker s tem igrajo neko **vlogo v družbi**. Če nekdo sodeluje prostovoljno v neprofitni organizaciji, si bo s tem zgradil določen del svoje osebnosti, ki ga bo ločila od drugih in mu omogočila, da se bo prepoznal v družbi. Ravno zaradi tega dejavnika donatorji krvi ostajajo redni donatorji, ker s tem držijo identifikacijo samega sebe in neko prepoznavnost v družbi (Piliavin, Hong-Wen,

1990, str. 44). Zato se mora prostovoljec pri svojem delu počutiti edinstvenega in vsi v pisarni okrog njega naj vedo, kaj je njegova vloga pri delovanju društva.

Pomemben vzrok za altruistično vedenje, je tudi **vzajemnost v dajanju**, saj ljudje nikoli ne vemo, kdaj se sami znajdemo v situaciji, ko potrebujemo pomoč. Vzajemnost pomeni, da pomagamo, ker se zavedamo načela medsebojne solidarnosti, ne zaradi tega, da pričakujemo povračilo pomoči. Prostovoljcu pomaganje, daje občutek da je svet solidaren in pravičen (Ule, 2004, str. 246).

Naslednja dva motiva za opravljanje prostovoljnega dela sta **zviševanje lastne vrednosti in priznanje s strani drugih**. Vendar ju vsi avtorji, ki so pisali o altruizmu, ne prištevajo med prave altruistične motive. Njuna skupna lastnost je, da sta to že na prvi pogled zelo sebična motiva, še posebej pa se to izrazi kadar pri določenem posamezniku nastopita v ospredju vseh motivov. To so predvsem tista dobrodelna dejanja, ki potekajo na očeh javnosti in ne stanejo veliko. Sem sodijo razna delovanja ekonomskih in političnih elit, ki na raznih prireditvah razkazujejo svojo dobrodelnost (Ule, 2004, str. 243). Po tej teoriji je prostovoljcem smiselno ponuditi razne predmete in oblačila s sloganom organizacije in tudi članske izkaznice, da ljudje okrog njih opazijo, da delajo za nek višji cilj.

Poznamo tudi zaviralne dejavnike altruizma. **Domneva o pravično urejenem svetu** je ena od največjih. Saj je posledica naivne ideologije liberalnega kapitalizma, da vsak dobi tisto, kar si zasluži. To pomeni, da če koga doleti nesreča ali živi v bedi, potem si je najverjetneje kriv sam, in mu nismo nič dolžni pomagati. Vendar v nekaterih okoliščinah prav ta močna vera v pravični svet, pripomore k **spontanemu altruizmu**. Namreč tedaj, ko je ljudem očitno, da žrtev ni slaba oseba. Tedaj so primorane pomagati tej žrtvi, saj tako vzpostavijo red v svojem svetu, v katerem naj krivica ne bi obstajala. Če pa se takšne krivice dogajajo sistematično, se takšnim altruistom začne podirati svet in se morda začnejo vztrajno in požrtvovalno boriti za pravičnejši svet (Ule, 2004, str. 246).

4.3 Vpliv vzgoje na altruistično vedenje

Kot sem že omenil, na altruistično vedenje vplivajo socialne norme, ki se jih kot vse ostale norme naučimo v procesu socialnega razvoja. Vzgoja ima tu ključno vlogo. Če država posameznikom omogoča, da se naučijo socialnih veščin, bodo posamezniki dolgoročno bolj naklonjeni drug drugemu. Vendar se pri vzgoji pojavi sledeč problem. Še tako dobro zastavljeno izobraževanje ne pomaga dosti, če so temeljni vzorci življenjskih praks v družbi nasprotni od prosocialnega vedenja (Ule, 2004, str. 248).

Še bolj ključna za pozitivni socialni razvoj je **vzgoja, ki jo posameznikom nudijo njihovi starši**. Raziskave kažejo, da imajo otroci prosocialno usmerjenih staršev višje razvite

norme socialne odgovornosti. Pomemben dejavnik družinske vzgoje, ki vpliva na razvoj altruizma pri otrocih, je stopnja osebne zrelosti staršev. Ta vpliva na to, kako se na otroke prenese občutek osebne odgovornosti. Če otroci sprejmejo zahtevo po odgovornem ravnanju, postanejo na splošno bolj prosocialni. Zelo pomembno vlogo pri vzgoji imajo mediji, predvsem elektronski. Ti že od najzgodnejšega otroštva oskrbujejo otroški domišljjski svet z imaginarnimi, vendar vplivnimi vzori, z veliko simbolno močjo. Takšne modelne osebnosti postavljajo standarde moralnega vedenja, socialnih norm in informiranja o tem, kako ravnati v stvarnem življenju (Ule, 2004, str. 248).

4.4 Vpliv osebnostnih karakteristik na altruistično vedenje

Pri razvoju raziskovanja altruizma se je porajalo vprašanje ali obstaja povezava med osebnostnimi karakteristikami in altruističnim vedenjem. Pritrdilno nam odgovarja že opisana norma socialne odgovornosti, saj je tu altruistično dejanje odvisno od osebne norme posameznika. Prav tako so osebnostne karakteristike tiste, po katerih posamezniki vrednotijo stroške in koristi posameznega altruističnega vedenja. Osebnostna karakteristika, ki velikokrat razloži altruistično vedenje, je visoka **moralna odgovornost**. Te se lahko naučimo le v družbi, ki visoko ceni to normo. Je rezultat vsakdanje socializacijske izkušnje in prakse, skozi katero razvijejo ljudje pozitivna stališča do pomoči drugim. Bistven pogoj za razvoj občutka in potrebe po solidarnosti je spoznanje o medsebojni povezanosti in odvisnosti med ljudmi. Rezultat socializacijske prakse je tudi, da se naučimo spoštovati ljudi, ki so požrtvovalni, velikodušni in uslužni (Ule, 2004, str. 242).

Ljudje opravljajo altruistična dejanja tudi zaradi potrebe po sproščanju adrenalina. Tak primer je reševanje Židov v času nacistične Nemčije. Na podlagi tega so ugotovili, da včasih ljudje pomagajo, ker s tem potešijo svojo **potrebo po rizičnih dejanjih**. Medtem ko velja tudi obratno. Ljudje z visoko potrebo po varnosti, se bodo v nevarnih situacijah na pomoč odzvali redkeje (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 33).

Po raziskavah, narejenih v ZDA, obstaja velika povezava med religioznostjo na eni strani in donatorstvom in prostovoljstvom na drugi. Moralni nauki religioznih institucij povečujejo altruistična dejanja. Vendar je potrebno dodati, da je večina časa in denarja usmerjenega ravno k tem institucijam (Dovidio, 2006, str. 264).

Moški pokažejo altruistično vedenje v drugačnih okoliščinah kot **ženske**. Razliko med spoloma naj bi določile predvsem vloge, ki jih ima posamezni spol v družbi. Ker je moška vloga v večini kultur zaščitniška, se moški pogosteje vede altruistično v situacijah, ko nekdo potrebuje zaščito in je stopnja tveganja za pomoč višja. Medtem pa se ženske pogosteje vedejo altruistično v situacijah, ko nekdo potrebuje osebno tolažbo in čustveno

oporo (Piliavin, Hong-Wen, 1990, str. 34). Vloga spola ima pomen tudi za teorijo stroškov in koristi, saj moški drugače vrednotijo stroške in koristi altruističnega vedenja kot ženske. Ženski spol vidi več koristi in manj stroškov za pomoč nekomu, ki jo potrebuje. Eagly in Crowley (1988) menita, da moški niso nič manj naklonjeni nudenju pomoči kot ženske, le vrste pomoči, ki jo nudijo, so drugačne. Če pogledamo med prostovoljce, je delež žensk med njimi kar precej večji. Ljudje, ki imajo višjo izobrazbo, se bolj pogosto odločajo za altruistično vedenje. Ti ljudje menijo, da si s tem povečujejo vrednost svojega življenja (Dovidio, 2006, str. 264).

5 Upravljanje in motiviranje prostovoljcev

Samo poznavanje motivacije prostovoljcev še ni dovolj za njihovo učinkovito delovanje. V pomoč društvu Amnesty International pri izdelavi strategije, s katero bo učinkovito upravljalo s prostovoljci, v tem poglavju podajam osnovno teorijo za upravljanje in motiviranje prostovoljcev. V zadnjem delu poglavja razložim osnovne motivacijske teorije. Zelo pomembno je, da ima organizacija, ki opravlja s prostovoljci, človeka, ki je zadolžen samo zanje, kajti vodje organizacij največkrat nimajo časa, ki je za to potreben. Mnogokrat se zgodi, da to delo opravljajo ljudje, ki prej niso bili za to vprašani. Vsi vemo, kakšni so občutki, ko nam naložijo delo, ne da bi nas pred tem vprašali za mnenje. Biti vodja prostovoljcev je za tovrstne organizacije izredno pomembna funkcija. Ta oseba mora vedno imeti čas za prostovoljce in prostovoljci se morajo zavedati, da se lahko kadarkoli obrnejo na to osebo. Vodja prostovoljcev naj rad opravlja to funkcijo, rad naj dela z ljudmi in naj ima dovolj časa za to delo (Ochman, Jordan, 1997, str. 7).

5.1 Pridobivanje prostovoljcev

Prvi korak pri upravljanju s prostovoljci je pridobivanje prostovoljcev, ki so primerni za delo, ki ga društvo ponuja. Nagovarjanje vseh ljudi prek množičnih medijev, ki se je izvajalo v preteklosti, se ni izkazalo kot dober način za pridobivanje prostovoljcev. Tako neprofitnim organizacijam ostane, da razvijajo boljše sisteme za pridobivanje ljudi. Po opravljeni raziskavi organizacije Gallup Organization (1987) je bila večina prostovoljcev pred odločitvijo o prostovoljnem delu **nagovorjena**. Največja večina, 59 %, od nekoga, ki je že v organizaciji, 22 % ljudi je bilo nagovorjenih od prijateljev in znancev, 14 % na delovnem mestu, medtem ko je bilo prek medijev nagovorjenih le 14 % prostovoljcev. Ker ima veliko organizacij problem ponuditi pravo delo prostovoljcem in jih tako učinkovito umestiti v organizacijo, je podatek o načinu pridobitve prostovoljcev več kot samo relevanten. Če organizacija sama nagovori prostovoljce, si lahko izbere tak profil prostovoljcev, ki jih potrebuje. Tako lahko privarčuje precej dragocenega časa pri

upravljanju z njimi. Kajti le tako jim lahko ponudi tisto, po kar so prišli (Hodgkinson, 1989, str. 408).

Ljudi se lahko nagovori preko tistih, ki so že vključeni, preko njihovih družin in svojcev ter tudi preko vzpostavljanja sistema rekrutiranja na mestih, kjer se ljudje večinoma zadržujejo. Ljudje, ki so zavrnili prostovoljno delo, so utemeljili svojo odločitev s tem, da so preveč zaposleni ali da nimajo časa. Neprofitna organizacija lahko reši ta problem, da ponudi dela, ki so lahko opravljena v nekaj urah. Lahko išče prostovoljce med ljudmi, ki imajo več časa. To so dijaki, študentje, nezaposlene matere ter upokojniki (Hodgkinson, 1989, str. 408).

Pred samim iskanjem prostovoljcev je za organizacijo pomembno, da natančno ve, zakaj potrebuje prostovoljce, in na kakšen način naj bi bili vključeni v organizacijo. Pogosta napaka organizacij je, da ne prepoznajo in natančno ne napišejo svojih potreb. Temu sledi, da prostovoljcem dodelijo kakršnakoli dela. Samo, da so zaposleni. Pomembno je torej analizirati vlogo prostovoljca, ker le tako organizacija lahko ve, kakšnega človeka potrebuje za posamezno nalogo. In tako lahko natančno opredeli njegove delovne naloge (Ochman, Jordan, 1997, str. 12).

Pomembno je tudi, da ima organizacija opredeljeno poslanstvo, v katerem je jasno razvidno za katere vrednote se zavzema in kako lahko prostovoljci pomagajo pri reševanju problemov. Kajti prostovoljci želijo čutiti, da prispevajo k nečemu družbeno pomembnemu in da njihovo sodelovanje z redno zaposlenimi pomaga k doseganju skupnih ciljev, drugače ne bodo dolgo ostali v organizaciji (Ochman, Jordan, 1997, str. 14).

5.2 Upravljanje s prostovoljci in sredstva motiviranja

Pridobivanje prostovoljcev velikokrat ni ključni problem nevladnih organizacij. Obstaja celo nevarnost, da se število prostovoljcev dramatično poveča in preseže število ljudi, ki jih je organizacija sposobna sprejeti in jih učinkovito uporabiti. Novi prostovoljci namreč zahtevajo dodatna usposabljanja, poleg tega pa prinesejo nove interese in znanja, ki bi jih radi ponudili organizaciji. Tu se pojavi velika nevarnost za ugled organizacije. Če prostovoljčev čas in znanje nista koristno porabljeni, lahko to prinese negativno mnenje in percepcijo v nasprotju z organizacijo. Zato je po pridobitvi prostovoljcev glavno vprašanje kako povečati možnost, da bo prostovoljec zadovoljen s svojo delovno izkušnjo. Dodatno podvprašanje je kaj narediti, da prostovoljca obdržimo v projektu. Odgovor se lahko najde v tem, da prostovoljca gledamo kot kupca in smo pozorni na njegovo potrebo in željo. Najbolj pogosta želja in potreba za prostovoljstvo je altruistične narave, da pomagamo nekemu drugemu. Na drugo mesto bi lahko uvrstili interes posameznika za delo na področju, ki ga opravlja organizacija. Prostovoljec na delovnem mestu išče tudi nek

užitek. Za prostovoljno delo pa se ljudje odločijo tudi zaradi religioznih vzrokov, osebnega zadoščenja in želje po izkušnjah (Hodgkinson, 1989, str. 408).

Ker se ljudje za prostovoljno delo odločajo večinoma iz altruističnih potreb in notranjega zadovoljstva pri opravljanju tega dela, prostovoljce najbolj motiviramo s tem, da jim ponudimo delo, ki ga lahko z užitkom opravljajo in so zanj zainteresirani. Z drugimi besedami, prostovoljcem mora delo nuditi notranje zadovoljstvo in neko altruistično vrednost. **Delo je namreč tisto, zaradi česar je prostovoljec najbolj prisoten.** Pojavlja se tudi vprašanje koliko dela nameniti prostovoljcem. Odgovore nam poda raziskava organizacije United Way (1989), v kateri so raziskali, da so tisti prostovoljci, ki so jim odmerili ravno prav ali še celo premalo časa, bolj zadovoljni kot tisti, ki so jih preveč potegnili v organizacijo. Iz tega lahko sklepamo, da je z vidika organizacije pomembno, da prostovoljcem ponudi primerno odmerjen časovni termin. Ker prostovoljec potrebuje tudi primerno delo, naj organizacija namesto le kratkega usmeritvenega treninga ponudi ustrezno usposabljanje (Hodgkinson, 1989, str. 408).

Ljudje, ki postanejo prostovoljci, se dobro zavedajo, da s tem ne pomagajo le drugim, ampak tudi **zadovoljujejo svoje osebne potrebe.** Če želimo prostovoljce obdržati, se moramo nenehno zavedati njihovih potreb in jim olajševati njihovo zadovoljitev. Zavedati se moramo, da bodo prostovoljci v projektu toliko časa, dokler bodo čutili, da je njihov trud prepoznaven, dokler se bodo počutili spoštovane in upoštevane, dokler bodo čutili, da dobivajo nekaj zase in dokler se bodo skupaj s prijatelji ob delu tudi zabavali. Ker imajo prostovoljci različne motive, je potrebno, da organizacija z vsakim od njih opravi osebni intervju, ker bo le tako lahko vedela, kaj on od njih pričakuje. Tudi če je prostovoljcev premalo, je pomembno njihovo selektivno vključevanje. Vsakega novinca je potrebno natančno opazovati, da lahko odvrnemo probleme po začetnem navdušenju. Raziskave namreč kažejo, da je prostovoljec prvih nekaj mesecev zelo kritičen. Do tega pride zaradi nasprotja med idealističnimi pričakovanji in realnim delom. Prostovoljcu moramo zaupati zanimiva, pomembna in izzivalna dela, saj se tako počuti bolj odgovornega. Odgovornost pa ga zadrži pri njegovem delu (Mesec, 2000, str. 209).

Pomemben faktor, ki obdrži prostovoljce v projektu, je prijateljstvo. Potrebno je ustvariti tak odnos, ki bi si ga želeli ali ga imamo s prijatelji. Gre za **odnos vzajemnega spoštovanja**, upoštevanja, sprejemanje drugačnosti brez negativnega vrednotenja, odnos, kjer je veliko podpore in želja za osebno rast (Mesec, 2000, str. 209). Odločilnega pomena za ohranjanje prostovoljcev je tudi **prostovoljno delo uslužbencev.** Profesionalni uslužbenci, ki skrbijo za prostovoljce, morajo izhajati iz istega duha prostovoljstva kakor vsi drugi prostovoljci v tej organizaciji. A ne le v stališčih in besedah, ampak tako, da je vsak ob svoji zaposlitvi v prostovoljski organizaciji nekaj ur tedensko tudi prostovoljec pri

bistveni prostovoljski dejavnosti, ki jo opravljajo vsi drugi prostovoljci v organizaciji (Ramovš, 2001, str. 319).

Pomembno je tudi, da organizacija vidno pokaže prostovoljcem, da **upoštevata njihov trud**. To lahko pokaže z različnimi nagradami. Vsaj enkrat letno bi moral koordinator organizirati srečanje vseh prostovoljcev in zaposlenih ter podeliti nagrade. Ob tem je pomembno vse sodelujoče spomniti na poslanstvo, strukturo in politiko organizacije. Na ta način organizacija zagotovi, da tudi prostovoljci vidijo svojo vlogo v celotni strukturi organizacije. Takšen tretma je še posebej pomemben pri rutinskem delu, kot je na primer vnašanje podatkov. Videnje svoje vloge v kontekstu vrednot in uspeha celotne organizacije, je nenadomestljiva in učinkovita motivacija posameznika. Zelo preprosta in pomembna nagrada je beseda 'HVALA'. Ustvarjanje prijetnega delovnega vzdušja, zapomnitev prostovoljčevega imena ter posvečanje svojega časa prostovoljcem je prav tako nagrada (Ochman, Jordan, 1997, str. 22).

Pomemben motiv za opravljanje prostovoljnega dela je možnost, da ima prostovoljec **vpliv na delo v organizaciji**. Prostovoljci, ki žrtvujejo čas in nudijo pomoč organizaciji, želijo imeti občutek, da ji resnično pripadajo. Želijo dodati svoj glas in hkrati imeti možnost odločati o vprašanih organizacije. Tako jih je potrebno vprašati za njihovo mnenje in to njihovo mnenje tudi resno vzeti (Ochman, Jordan, 1997, str. 9).

5.3 Motivacijski teoriji

V pomoč koordinatorju za lažje in uspešnejše delo s prostovoljci prilagam še opis dveh motivacijskih teorij, ki skušata razložiti vzroke za vedenje ljudi in procese, ki to povzročajo. Vendar brez namena, da bi razlago direktno uporabljali v praksi.

5.3.1 Herzbergova dvofaktorska teorija

Frederick Herzberg razdeli človekove potrebe na delovnem mestu na dve kategoriji. Prva kategorija je potreba po podpori, ki je povezana z občutki varnosti, ustreznimi delovnimi pogoji, odnosi z drugimi, denarjem, delovnimi razmerami, statusom in politiko organizacije. Opazil je, da ti dejavniki sami po sebi ljudi ne motivirajo. Kajti zagotovitev dobrih delovnih pogojev sama po sebi ne bo stimulirala ljudi za delo. Miza ali stol ne bosta prostovoljcu vzpodbuda, da bo ostal v organizaciji in poskušal svoje delo bolje opraviti, a pomanjkanje tega lahko povzroči, da bo zapustil organizacijo. Te dejavnike Herzberg imenuje **higienike**. Tako mora vsaka organizacija, tudi neprofitna, z večjimi ali manjšimi finančnimi sredstvi, zagotoviti delovne pogoje, ki bodo njihovim delavcem in prostovoljcem zagotovili dobro počutje. Kajti, če higieniki niso zadovoljeni, se marsikdo lahko vpraša, zakaj bi sploh delal na takšnem delovnem mestu. Poznamo še **motivacijske**

dejavnike, ki so povezani z iskanjem načinov, kako postati in ostati zadovoljen. Ti dejavniki naj bodo vedno prisotni v bližini prostovoljca, saj je zaradi tega večja verjetnost, da bo delo opravljeno uspešno. Največji motivatorji so: osebni razvoj, večja odgovornost, novi izzivi, priznanje, dosežek, pozornost in napredovanje (Ochman, Jordan, 1997, str. 9).

5.3.2 Motivacijska teorija Maslowa

Maslow je razvil teorijo, s katero nakazuje, da je človekova aktivnost vedno usmerjena navzgor k privlačnejšim ciljem. Najprej naj bi človek težil k temu, da bi zadovoljil primarne **biološke** potrebe, ki mu omogočajo preživetje (žeja, lakota, toplota). Nato nastanejo višje potrebe, ki si prav tako sledijo v določenem zaporedju. Potrebe, ki jih je identificiral na višjem nivoju so: **potreba po varnosti** (zaščita pred poškodbami, nevarnostjo), nato **socialna potreba** (pripadnost, prijateljstvo, ljubezen, biti sprejet), **potreba po ugledu** (samospoštovanje, status, osebnost) in na vrhu piramide potreba po **samoaktualizaciji** (razvoj človekove osebnosti in sposobnosti) (Ochman, Jordan, 1997, str. 9). Kadar je človek že zelo na vrhu svoje piramide, se njegova aktivnost spet začne na dnu, če je ogrožena njegova ohranitev. S proučevanjem stopnje zadovoljevanja motivov svojih delavcev (prostovoljcev) želijo v organizacijah ugotoviti, kam bodo delavci (prostovoljci) težili v naslednjem obdobju, kajti le na ta način se jim lahko pomaga (Lipičnik, 1998, str. 164).

Smiselno je, da koordinator prostovoljcev ugotovi, kaj motivira prostovoljce v določenem času in na kaj so tisti trenutek najbolj občutljivi. Velikokrat je motivacija prostovoljcev potreba po komunikaciji z drugimi ljudmi in način premagovanja osamljenosti. Zato je zelo pomembno, da si prostovoljci najdejo svoje mesto v skupini ljudi, ki se nahaja v pisarni. Skupina jim mora dajati občutek varnosti in pripadnosti. Prostovoljno delo je s tem zadovoljitev osnovnih potreb po življenju v skupnosti, v kateri so njihove vrednote lahko poistovetijo z vrednotami cele skupine. Prostovoljno delo je tudi častno in posameznik z njim lahko zadovolji tudi potrebo po spoštovanju. Če pa je delo za posameznega prostovoljca tisto pravo in zanimivo, pa prostovoljec z njim razvija svojo osebnost in svoje sposobnosti. Pri tem je potrebno vedeti, da so pri človeku vedno prisotne vse potrebe, vendar ne pri vsakem z enako močjo. Zato naj koordinator stalno spremlja, na kateri stopnji piramide so njegovi prostovoljci. Tako jih bo znal zadovoljiti in ohraniti njihovo motiviranost (Ochman, Jordan, 1997, str. 9).

6 Raziskava motivov med prostovoljci društva AI

6.1 Opredelitev problema in ciljev raziskave

Glavni problem društva Amnesty International, na področju prostovoljnega dela, je, kako dovolj motivirati prostovoljce, da ti opravijo čim več dela in da so v društvu prisotni čim daljše obdobje. Vzrok se skriva predvsem v tem, da imajo prostovoljci povsem različen skupek motivov za opravljanje svojega prostovoljnega dela. Tako je društvu težko postaviti kriterije, s katerimi bodo zadovoljili potrebe in želje vseh prostovoljcev. Teoretični del diplomske naloge nam prikazuje najbolj pogoste motive za opravljanje prostovoljnega dela. Skupno vsem predhodnim raziskavam je, da se altruizem pojavi pri vseh prostovoljcih. Vendar se pri vsakem posamezniku pojavi še precej drugih motivov, ki na koncu vplivajo na odločitev o prostovoljnem delu. Pri opravljanju prostovoljnega dela so pomembni tudi občutki in razmišljanja prostovoljcev tekom dela. Eden glavnih motivov je dobro opravljeno delo. Delo je tisto, zaradi katerega so prišli. Če so prostovoljci razočarani tu, je društvo pri opravljanju dela z njimi in tudi v lastno korist povsem neuspešno. Tako je **temeljni cilj raziskave ugotoviti, kateri so prevladujoči motivi za delo prostovoljcev v društvu AI in kakšne občutke imajo prostovoljci pri opravljanju njihovega dela.** Predvsem nas zanima, ali so z delom zadovoljni in kako se počutijo v pisarni. Te informacije bodo zelo koristile društvu Amnesty International za upravljanje z njimi.

Cilji raziskave so:

- ugotoviti motive prostovoljcev za opravljanje njihovega dela;
- spoznati, kateri so prevladujoči motivi pri odločitvi posameznikov za prostovoljno delo;
- spoznati, kakšno vlogo imajo altruistični motivi in kako si jih prostovoljci razlagajo;
- spoznati ozadje odločitve o prostovoljnem delu in v kakšnem okolju je bila odločitev sprejeta;
- spoznati občutke, ki se porajajo pri prostovoljcih tekom dela;
- raziskati, kako se prostovoljci počutijo v pisarni in kako so zadovoljni s svojim delom.

6.2 Metodologija

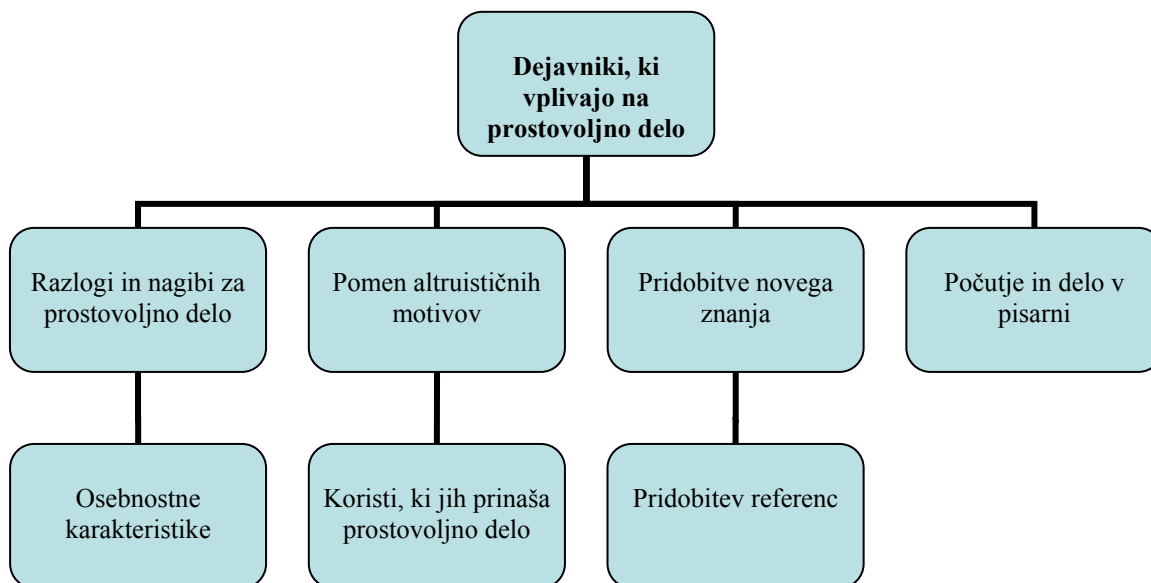
Zaradi narave problema (različnih vzorcev obnašanja) ter njegove slabe raziskanosti, sem se odločil za globinski intervju v obliki fenomenološkega intervjuja. Globinski zaradi tega, ker nas popelje v mentalni svet individualne osebe. Preko vstopa v njen mentalni svet lahko opazimo logiko, na podlagi katere ta oseba sprejema odločitve (McCracken, 1988, str.

9). Obliko fenomenološkega intervjuja pa sem izbral z razlogom, ker prostovoljci pri svojem delu doživijo veliko prvoosebni dogodkov. Omenjena metoda ravno z opisom prvoosebni dogodkov in izkušenj stopi v svet tako kot ga vidijo opisovalci sami. Cilj samega fenomenološkega intervjuja je določiti kaj porabnikove izkušnje pomenijo njim samim in s pomočjo tega razumeti njihovo razmišljanje. Metoda sloni na opisu njihovih prvoosebni izkušenj v njihovem vsakodnevnem življenju. Te izkušnje posamezniki opišejo s pomočjo odprtih diskusij in dialoga ali opisovanja izkušenj na podlagi njihove interpretacije preteklih dogodkov. Pomembno je, da raziskovalec razume psihološki koncept karakteristike osebe, ki mu pomaga presoditi kaj je v opisu resnično, in da razume dogodek na podlagi opisa porabnika. Vprašanja so neformalna, odprta, vzdušje mora biti prijetno, da privabi odkrite odgovore. Namen intervjuja je pridobiti čim več opisov posameznika (Thompson, 1998, str. 132).

6.3 Izvedba intervjujev

Za izvedbo intervjuja sem pripravil opomnik, ki je sestavljen iz osmih sklopov (glej Sliko 2, na str. 21). V prvem sklopu poskušam raziskati **razloge in nagibe**, ki so pripeljali posameznike do prostovoljnega dela. Predvsem želim izvedeti, v kakšnem okolju je dozorela njihova odločitev za prostovoljno delo. Zanima me njihova zaposlitev oziroma študij ter njihovo zadovoljstvo pri svojem delu oziroma študiju. Poleg tega raziskujem njihovo zasebno življenje, odnose s prijatelji in njihovo počutje v družbi. Nezadovoljstvo s svojim življenjem in drugačni pogled na svet od večine ljudi sta namreč dva najpogostejša razloga za prostovoljno delo. V drugem sklopu ugotavljam **osebne karakteristike** prostovoljcev, saj s tem želim profilirati ljudi, ki opravljajo prostovoljno delo v društvu Amnesty International. Preverjam predvsem njihov odnos z drugimi ljudmi, njihovo stopnjo zaupanja v sočloveka in njihovo povezanost s svetom. Zanima me tudi njihova izobrazba, stopnja socialne odgovornosti ter tudi kakšne moralne norme si posamezniki, ki so bili zajeti v raziskavo, postavljajo v življenju. V tretjem sklopu ugotavljam **pomen altruističnih motivov**. Tako se s prostovoljci pogovarjam o njihovem doživljanju stiske drugih in kako jih je to spodbudilo k prostovoljnemu delu. S prostovoljci se pogovarjam o tem, ali se jim zdi, da se dobre in slabe stvari v življenju vračajo. Zanima me tudi njihov občutek odpovedovanja zaradi prostovoljnega dela in pridobivanja s tem delom, če opravljajo prostovoljno delo zaradi boljšega počutja in dvigovanja samozavesti ter o tem, kakšen vpliv je na njihovo življenje imela vzgoja. V četrtem sklopu vprašanj se s prostovoljci pogovarjam o tem, kakšne **koristi** jim prinaša prostovoljno delo. Peti sklop prinaša vprašanja glede pridobitve **novega znanja**. V šestem sklopu postavim vprašanja o tem, kakšne **reference** po njihovem prinese delo v društvu Amnesty International. Zadnji, sedmi, sklop vprašanj pa se nanaša na **počutje in delo v pisarni**.

Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na prostovoljno delo in sem jih uporabil v opomniku za intervju



Vir: Poglavlje 6.3 Izvedba intervjujev na str. 20.

6.4 Opis oseb, s katerimi sem opravil intervju

Intervju sem opravil s šestimi prostovoljci. Njihova resnična imena sem zaradi ohranjanja zasebnosti spremenil v izmišljena. **Miguela** je stara 32 let in je po izobrazbi diplomirana filozofinja. Preživlja se z občasnimi projekti in njena želja je daleč od tega, da bi redno hodila v službo. Prehranjuje se kot veganka in je zaprisežena borka za zaščito živali. Sodeluje tudi na shodih proti nošenju krzna. K Amnestyju jo je pritegnilo izvajanje kampanje proti nasilju nad ženskami. Trenutno dela, kot prostovoljka na področju učenja človekovih pravic. V društvu pa je prisotna že 3 leta. **Mana** je stara 21 let in se je v življenju odpovedala izobrazbi, saj rada počne tisto, kar si ona želi in ne tisto, kar družba od nje pričakuje. V društvo jo je pritegnila možnost, da dela drugačne stvari, kot večina ljudi. Rada bi se predvsem aktivirala pri organizaciji dogodkov. Zanimajo jo dogodki, ki se dogajajo na prostem, v društvu je prisotna 1 leto. **Petra** je študentka umetnostne zgodovine in je stara 27 let. V življenju ima precej hobijev, od oblikovanja nakita do dramske igre. V Amnestyju je videla predvsem priložnost za zvišanje samozavesti. V društvu je sodelovala na aktivističnih dogodkih. Prostovoljno delo je v društvu opravljala približno 3 mesece. **Maj** je star 24 let in je študent kulturologije. Rad potuje. Za prostovoljno delo se je odločil, ker se je počutil nekoristnega in je pogrešal ljudi. V društvu ga tako, kot Mano najbolj zanima organiziranje dogodkov. Vendar je po enem letu nehal opravljati prostovoljna dela. Mogoče se kdaj še vrne. **Debra** je stara 27 let in je študentka prevajalstva. Za prostovoljno delo se je odločila, ker se ji je zdelo, da se mora življenja

lotiti bolj aktivno. V društvu je članica nadzornega odbora in je prisotna pol leta. Najmlajša udeleženka intervjuja pa je **Luna**. Stara je 18 in obiskuje 4. letnik gimnazije. Pri Amnestyju sodeluje kot prostovoljka, ker jo je navdušila samostojna predstavitev društva na njihovi gimnaziji. Sodeluje pa pri organizaciji taborov za srednješolce. V društvu je sedaj aktivna 8 mesecev, še posebej zadnja dva.

Tabela 1: Seznam prostovoljcev glede na izobrazbo

Ime	Starost	Spol	Izobrazba
Miguela	32 let	Ženski	diplomirana filozofinja
Maj	24 let	Moški	študent kulturologije
Mana	21 let	Ženski	osnovnošolska izobrazba
Debra	27 let	Ženski	študentka prevajalstva
Petra	27 let	Ženski	študentka umet. zgodovine
Luna	18 let	Ženski	gimnazijka

Vir: Intervjuji s prostovoljci.

Tabela 2: Seznam prostovoljcev glede na vrsto dela in čas opravljanja dela

Ime	Čas opravljanja dela	Vrsta dela
Miguela	3 leta	Učenje človekovih pravic
Maj	1 leto (že končal)	Pomoč pri organizaciji dogodkov
Mana	1 leto	Pomoč pri organizaciji dogodkov
Debra	6 mesecev	Članica nadzornega odbora
Petra	3 meseci (že končala)	Aktivistični dogodki
Luna	8 mesecev	Tabori za srednješolce

Vir: Intervjuji s prostovoljci.

7 Analiza ugotovitev

7.1 Razlogi in nagibi za prostovoljno delo

Velika večina prostovoljcev, s katerim sem opravil intervju, je bila v času, ko še niso opravljali prostovoljnega dela, rahlo izgubljena in ni vedela, kako naj izrazi samega sebe v stvareh, ki jih je počela v vsakdanjem življenju. Pogrešali so socialni stik in se počutili nekoristnega. Zelo nazorno je to z besedami označila Miguela: »*Velikega zadovoljstva pri študiju ni bilo. Nisem vedela, kaj naj počnem sama s seboj. Zame je prostovoljno delo svetilnik in največje odkritje v zadnjih letih.*« Maj je poudaril predvsem svojo nekoristnost

in potrebo po srečanju in poznavanju ljudi, s katerimi bi imel kaj skupnega: » *Pri delih, ki sem jih opravljal, sem se počutil neuporabno. Ko pa delaš prostovoljno, je super. Tvoj čas je tudi za druge koristen. Pogrešal sem podobne ljudi, saj raje berem knjigo kot pa se družim s puhlimi ljudmi.*« Mano je v prostovoljno delo pripeljal občutek, da počne tisto, kar od nje družba pričakuje in da je čas, da naredi nekaj, kar izhaja iz nje, Debro pa občutek, da se v življenju nič ne dogaja in je zato potrebno nekaj narediti. Poleg tega si je želela nov krog ljudi: » *V mojem življenju ni bilo nobene dinamike. Potrebovala sem nekaj novega, zato sem se odločila za prostovoljno delo. Ljudje, s katerimi sem se prej družila, me sedaj sprašujejo, kako 'zaboga' lahko to počnem zastonj. Take ljudi sem zdaj izrezala iz svojega življenja.*« Samo najmlajša prostovoljka, Luna, v življenju ni ničesar pogrešala in se je društvu kot prostovoljka pridružila po tem, ko je poslušala njegovo predstavitev, ki jo je na šoli naredila koordinatorka za učenje človekovih pravic: » *Na gimnaziji sem naletela na predavanje o Amnestyju. Ker mi je bila vsebina zelo v redu, sem se odločila za prostovoljno delo.*«

V teoretičnem delu diplomske naloge sem podal informacijo, da večina ljudi začne delati prostovoljno, ker so za to nagovorjeni. Mogoče je naključje, a večino prostovoljcev v moji skupini, praktično vsi, razen Petre, so se odločili za prostovoljno delo sami od sebe. In tudi Petra je bila na nek način posredno nagovorjena k delu preko predavanja o Amnestyju. Res pa je, da Amnesty v preteklem obdobju še ni vložil veliko časa v iskanje prostovoljcev.

7.2 Osebnostne karakteristike

Prostovoljci so bili enakega mnenja, da je prostovoljstvo v osebi sami in da to ni posledica nekih zunanjih okoliščin. Prav tako večina verjame v sočloveka in ima visoko stopnjo zaupanja. Najbolj nazorna o svojem notranjem dogajanju je bila Miguela: » *Zelo hitro sem zaznavala socialne razlike. Že v vrtcu. Zaznavala sem razlike v spolu, razlike v možnostih učenja. Ko se je bilo treba v šoli pritožiti, sem bila prva. Občutek za druge je v tebi. Kasneje pa me je spodbudila homoseksualnost.*« Debra ravno tako meni, da je zmožnost medsebojne pomoči že prirojena: » *Menim, da imajo tisti ljudje, ki so pripravljene pomagati, to prirojeno. Poznam ljudi, ki so vzgojeni v duhu medsebojne pomoči, pa jim to ni samoumevno. Drugače pa mi gredo apatični ljudje zelo na živce. Človek, ki ne pomaga zaradi nekakšne lenobe, me razjezi.*« Edino Maj je bil mnenja, da k razmišljanju o prostovoljstvu doprinese šele izobrazba in da to ni toliko v tebi: » *Tekom študija spoznaš samega sebe, razširjaš svoja obzorja. To ti da 'faks'. Zato se mi zdi, da je izobrazba nekaj ključnega pri odločitvi za prostovoljca in prostovoljno delo.*« Glede na to, da je večina prostovoljcev študentov, njegovo mnenje gotovo ni brez pomena. Kot že povedano, ima večina prostovoljcev zaupanje v sočloveka. Izjema pa je Mana: » *Ne zaupam drugim ljudem. 2 leti sem živela na cesti, z narkomani. Nanje sem se navezala 200 % in po filmsko so me izkoristili. Ne veš niti kaj bo jutri. Zdi se mi, da sem takrat lahko dala vse, zdaj pa*

ne morem ničesar več. Nekaj medsebojne pomoči se lahko priučimo v okolju, z nečim pa se vseeno rodimo.»

7.3 Pomen altruističnega motiva

7.3.1 Empatija

Brez pomislekov trdim, da so vsi prostovoljci nadpovprečno občutljivi do sočloveka in zelo močno čutijo stisko drugih ljudi v sebi. Ker v literaturi dejanje, ki ga posameznik izvrši zaradi empatične stiske, prištevajo med altruistična dejanja, lahko zaključim, da so prostovoljci v društvo Amnesty International vključeni tudi zaradi altruističnih motivov. Miguela to potrjuje dobesedno: *»Od nekdanj me boli krivica. Boli do te mere, da nekaj naredim za druge.«* Debra svoje empatijo opisuje: *»Ko vidim nekoga trpeti se počutim bedno. Če mati udari otroka, občutim bolečino in čutim, da to ni prav.«* Občutenje stiske zaradi trpljenja drugih omenita tudi Petra: *»Stisko drugih ljudi vedno prenesem nase. V takih primerih sem zaščitniška, pomagam z nasveti, človeka skušam obvarovati.«* in Luna: *»Poskušam se postaviti v njihovo vlogo, jih razumeti, da bi jim lahko pomagala. Ne počutim se dobro ob njihovi stiski in o tem veliko razmišljam.«* A nobena ne navede tega kot vzrok za prostovoljno delo v društvu. Dilemo, zakaj ravno Amnesty, najbolje razreši Mana: *»Ko vidim ljudi, jim v dani situaciji težko pomagam. Pomagaš si lahko le sam. Amnesty pa deluje na sistemskih spremembah v družbi in tako indirektno lahko pomaga tudi drugim.«* Debra pa v Amnestyju ravno to moti: *»Ko delam za Amnesty, me moti, ker ne vidim, komu pomagam in se ne znebim bednega občutka.«* Po tem bi lahko sklepali, da so prostovoljci prisotni v Amnestyju tudi zaradi empatije, a to ni zagotovilo, da bodo tu ostali, saj Amnesty ne pomaga ljudem direktno.

7.3.2 Recipročnost

Prostovoljci imajo občutek, da se dobre in slabe stvari v življenju vračajo. Debra o življenju: *»Mislim, da tisto kar daš, v življenju dobiš nazaj. Če daš okolici nekaj dobrega, to dobiš nazaj.«* Medtem je Petra bolj natančna tudi pri opisovanju razloga za pomoč drugim: *»Jaz pomagam komu, ki je v stiski, ker pomislim, kaj bi jaz potrebovala, če bi bila v tej stiski. Pomagam iz strahu, da bi bila stiska pri meni. Zato pomagam tako, kot bi jaz želela, da bi mi pomagali.«* Lahko rečemo, da ljudje pomagajo tudi zaradi strahu, ker se življenje odvija recipročno. Zelo podrobno o tej plati življenja razmišlja tudi Mana: *»Vedno imam občutek, da se stvar nekje vrne. Verjamem v boga. Vedno, ko se mi zgodi kaj dobrega, imam občutek, da se mora kaj dobrega narediti. Za vse moramo biti hvaležni.«* Takšen pogled nam dokazuje, da smo ljudje altruisti tudi zaradi verovanja v nekaj

nadnaravnega in strahu pred negativnimi posledicami. Le za Miguelo se ni zdelo, da bi imela kakšne strahove. Vendarle pa prostovoljci pri Amnestyju opravljajo delo tudi zaradi tega, ker pričakujejo, da si bodo s tem izboljšali prihodnost ali se vsaj zahvalili za lepo življenje v preteklosti. Na tako razmišljanje posameznikov vpliva tudi religija.

7.3.3 Stroški in koristi

Pri opravljanju prostovoljnega dela prostovoljci nimajo občutka, da se morajo nečemu odpovedati. Nasprotno. Zdi se jim, da nazaj dobijo še več. Petra to opisuje s sledečimi besedami: *»Ko delaš prostovoljno, se seveda nečemu odpoveš. A ne smeš tako razmišljati. Pogledaš, kaj s tem dobiš zase. S prostovoljnim delom si pridobiš veliko izkušenj, doživetij. Dobiš toliko, da odpovedovanje nima velikega pomena.«* Debra sledeče: *»Zelo hudih odpovedovanj za Amnesty ni bilo. Včasih se mi ne da, ampak žal mi ni bilo nikoli. Vem, da bi lahko počela kaj drugega, a ni panike. Tu pa sem spoznala tudi nekoga, ki mi je ponudil službo. Sicer nekje drugje. Se pravi, da sem več dobila, kot dala.«* Maj prav tako ne čuti nobenega odpovedovanja. Vendar: *»V bistvu se za Amnesty ne odpovem ničemur, ampak se pač prilagodim. Dobim pa vpogled v delovanje neke organizacije, kar mi bo prišlo prav, ko se bom zaposlil.«* Mana, kot ponavadi, na vse skupaj gleda malce drugače: *»Delo pri Amnestyju mi več da kot vzame. No, življenje je okvir. Od tebe je odvisno. Če pač ne delaš, nič ne dobiš. Kolikor ti daš Amnestyju, toliko dobiš nazaj.«* O tem, ali je delo pri Amnestyju strošek ali korist, torej odloča predvsem percepcija posameznika.

7.3.4 Pričakovanje okolice

Prostovoljci nimajo občutka, da bi družba od njih pričakovala dobra dela. Družba se jim zdi apatična in egoistična. Mana meni: *»Od mene pričakujejo, da dam denar za Karitas. A, da narediš družbi kaj koristnega, tega družba ne ceni in ne vidi rada, ker nanje mečeš slabo luč.«* Debra podobno: *»Moja vera v ljudi je zelo visoka (cinizem; se pravi, ravno obratno). Ljudje so neaktivni in ne pričakujejo aktivnosti od drugih.«* Luna pa situacijo opisuje z druge strani: *»Mislim, da družba pričakuje dobra dela, vendar posamezniki preveč gledajo nase. Vsak pričakuje pomoč le takrat, ko je sam v stiski.«* Tako bi lahko našli dodatni motiv za prostovoljno delo. In sicer, da prostovoljci niso zadovoljni z družbo in jo z različnimi aktivnostmi hočejo spremeniti.

7.3.5 Zviševanje lastne vrednosti, pričakovanja glede drugih, igranje vlog

Veliko prostovoljcev je že na začetku intervjuja izjavilo, da sploh niso tipični prostovoljci. Del prostovoljcev je celo zavrnilo intervju v smislu: »Jaz sem nekaj tako samosvojega, da ni smisla, da opraviš intervju z menoj.« Ta dva podatka nakazujeta na to, da je eden glavnih motivov za opravljanje prostovoljstva, da se ločiš od drugih ljudi in da igraš neko svojo, drugačno, vlogo v družbi. To nam v svojem opisovanju lepo prikaže Miguela: »S prostovoljnim delom izstopaš iz povprečja. Ko te nekdo vpraša, kaj delaš, in mu rečeš, da si zagovornik pravic, dobiš neko identiteto. To pa je super stvar. Zdi se mi, da bom do konca življenja govorila o tem, da ima vsakdo svoje pravice. Poistovetim se s tem.« Prostovoljci opravljajo to delo tudi zaradi ugleda in ker jim to povečuje samozavest. Odločitev o prostovoljnem delu je Petra opredelila z sledečimi besedami: »Potrebovala sem nekaj narediti na svoji samozavesti. Videla sem, da mi Amnesty daje priložnost. Zdelo se mi je tudi, da šele ko bom pridobila na samozavesti, bodo šle druge stvari naprej. To sem hotela dokazati tudi fantu.« Maj dodaja, da so ljudje izjemno navdušeni nad opravljanjem njegovega dela. Še sama mama je ponosna nanj. Mana pa v svojem slogu: »To delo poveča le ugled med ljudmi, ki se zavedajo družbenih problemov, medtem ko v širši družbi ljudje čudno gledajo na tebe.« A dodaja: »Ko sem delala na stojnici za Amnesty, se mi je zdelo, da me ljudje prvič v življenju resno jemljejo.« Tako lahko rečem, da so zviševanje ugleda, povečanje samozavesti in igranje neke vloge v širši družbi eni izmed najbolj pomembnih dejavnikov za odločitev o prostovoljnem delu. Strinjam pa se s teorijami o altruizmu, da te dejavnike ne moremo šteti med prave altruistične motive.

7.3.6 Vpliv vzgoje

Pri vzgoji in vzornikih sem opazil največje razlike med prostovoljci. Na nekatere so pozitivno vplivali njihovi starši in šola, medtem ko nekateri opravljajo prostovoljno delo predvsem iz uporništv. Majeve mama je bila psihologinja in mu je od nekdaj dajala vzor za pomoč drugim ljudem. Poleg tega je zdaj zelo vesela in ponosna nanj, da opravlja delo pri Amnestyju. Debra je imela vzor v šoli, kjer so boljši učenci vedno pomagali drugim: »Menim, da je v naši skupnosti nekaj takega, kjer ljudje pomagajo drug drugim in prostovoljstvo je nekaj samoumevnega.« Luna je dobila socialni čut pri tabornikih, saj se je tam naučila pomagati drugim. Medtem ko Miguela in Mana menita, da sta družba in vzgoja slabi in da te silita, da nekaj narediš, da to spremeniš. Nobena od njiju ni imela nekega vzora. Miguela opisuje: »Starši mi niso bili nikakršen vzor. Ne spomnim se, da bi kdo od mojih staršev naredil kaj prostovoljnega. Nikdar nisem imela idolov.« Petrino mnenje pa je sledeče: »Sama vzgoja ni bila taka, da bi pomagali širše kot v družini. Tega ni bilo. S prostovoljnim delom sem se seznanila kasneje.«

Dober zgled, po odzivu naših prostovoljcev, ni nujna spodbuda, da pomagaš drugim, ampak je to res mogoče že v tebi. Tako se zdi smiselno postaviti sledeča vprašanja: Kakšen pomen ima tako imenovani altruistični gen, ki se je razvil skozi zgodovino človeštva? Ali je res človeštvu pomagal preživeti? Kakšen odstotek ljudi nosi tovrsten gen?

7.4 Prostovoljno delo zaradi osebnih koristi

7.4.1 Socialni stik

Prostovoljcem delo nudi tudi možnost komuniciranja in druženja z ljudmi podobnih nazorov.

Pogled z druge strani sta podali Miguela: *»Niso mi zanimiva druženja z ljudmi, s katerimi ne morem debatirati o problemih aktualnega sveta. Ne družim se s takšnimi ljudmi. Tu pa delam s tistimi, ki imamo skupne cilje in to nas povezuje.«* Maj: *»Družim se s tistimi, ki imajo podobne interese in tu je vedno veliko ljudi okrog mene. To mi je super. Včasih mi gre res kar na živce, ko moraš kako delo opravljati sam.«* Večina od prostovoljcev je v Amnestyju spoznala mnogo novih obrazov in to jim je pri delu zelo pomembno. Debra opisuje: *»Rada imam različne ljudi, različne karakterje. Zaradi tega sem tudi prišla v Amnesty, ker sem pričakovala, da bo tu veliko drugačnih, a pozitivnih ljudi.«* Kot povedano že pri situacijah, ki so vplivale na odločitev o prostovoljnem delu, je marsikdo vstopil in ostal v društvu, ker se je pred tem počutil rahlo osamljenega. Miguela je celo izrekla: *»Zaradi Amnestyja se ne počutim več kot bi bila z Marsa, ampak sem končno v neki socialni mreži.«*

7.4.2 Pridobitev znanja na določenem področju

Prostovoljcem se delo na Amnestyju vsekakor zdi koristno, saj so si enotni, da prinaša obilico novega znanja, ki jim bo lahko prišlo prav v njihovem življenju. Tu imajo možnost, da delajo stvari, ki jih v drugih službah prinese šele visoko odgovorno delo. Pišejo lahko članke za publikacije in glasila, organizirajo dogodke, prevajajo in dobijo vpogled v vsakodnevno delo pisarne. Vendar so med njimi razlike. Mlajši se zavedajo, da jim bo znanje prišlo prav, a jim ni tako ključno, ker so še bolj v obdobju iskanja samega sebe. Petra je o znanju in izkušnjah povedala: *»Naučila sem se ogromno, dobila nove izkušnje, dobila sem vrednote, ki jih pri delu za denar ne dobiš. To me žene naprej. Prav mi bo tudi prišlo, ko bom iskala službo. In tudi za življenje se bom nekaj naučila.«* Medtem ko Miguela o prednostih samega dela razmišlja že bolj poglobljeno: *»To področje, ki ga delam na Amnestyju, hočem razviti. Upam, da se bo dalo kdaj tudi kaj zaslužiti. Imam*

željo služiti z poučevanjem človekovih pravic. Tu se lahko naučim, kako pridobiti sredstva za tako organizacijo. Poleg tega pa, ko opazujem ljudi na Amnestyju, to lahko uporabim pri delu druge. Vodim tudi društvo, ki se bori proti mučenju živali. Ko vidim, kako se organizira dogodke, to lahko uporabim tudi sama na drugih področjih.» Razloge bi lahko iskali pri njeni starosti, saj mora že razmišljati o eksistenci. Vsem prostovoljcem pa je prednost Amnestyja prav gotovo ta, da tu lahko počnejo marsikaj in s tem izboljšujejo znanje njihovega priljubljenega področja. Debra se je odločila, da bo za društvo prevajala iz angleščine v slovenščino: »Odločila sem se, da bom prevajala, ker to najboljše znam. S tem izrazim sebe, poglobim svoje znanje in se pripravim na kasnejša obdobja v življenju, ko bom sama skrbela za svojo eksistenco.« Maju pa je ena od motivacij, da se nauči sodelovati z ljudmi, ki mu niso njegovi prijatelji, in dobiti pogled v resnično službo.

7.4.3 Pridobitev referenc

Prostovoljci se zavedajo, da jim delo prinaša neke reference pri iskanju dela. Petra meni, da je v današnjem svetu prostovoljno delo velik plus, saj bo delodajalec vedel, da je človek s takšnimi izkušnjami pošten in se lahko zanese nanj. Amnesty pa ima ugled tudi v javnosti, še posebej pa v tujini. Mana se zaveda, da v njenem položaju to sploh ni dejavnik za delo: *»Referenca? Če bi imela izobrazbo, bi mi Amnesty lahko pomagal. Ker pa sem brez nje, mi ne bo nič.«* Debra ima z društvom Amnesty International dobre izkušnje: *»Ko sem bila nekaj časa tu, se mi je zdelo, da se mi tu lahko odpre priložnost za službo. Na koncu pa sem preko ljudi tu celo dobila neko službo. Tako mi je Amnesty za iskanje službe vsekakor pozitivna izkušnja.«*

7.5 Počutje in delo v pisarni

Pri počutju in delu v pisarni bi lahko prostovoljce ločili na tiste, ki jim je uspelo dobiti, kar so želeli, in tiste, ki so bili malce razočarani in jih to razočaranje tudi demotivira pri samem delu. Miguela je primer povsem zadovoljne prostovoljke: *»Ena na ena. Tu počnem tisto, kar bi rada počela. Razlika med mano iz zaposlenimi je, da jaz nimam balasta. Počutim se kot kraljična, ker nimam rutine. Tako kot redno zaposleni. Tu vedno dobivam informacije, ki jih potrebujem za kakršnekoli druge projekte. Če potrebujem kakršnekoli informacije, jih dobim na Amnestyju. Pa Smrdljivko (majhna psička) imam lahko vedno s seboj. Všeč mi je tudi, ker en projekt odpira druge projekte. Amnesty mi omogoča tudi seminarje v tujini, kar mi je zelo velika nagrada za moje delo.«* Za Mano bi lahko dejali, da je njeno nasprotje: *»Moti me, da smo prehitro zadovoljni, da se vse gleda skozi finance. Problem je, ker se vse dobre ideje oklesti na minimum. V pisarni te jemljejo premalo resno. Ljudje se strinjajo s tvojo idejo, vendar se vse naredi drugače. Degradirajo me besede kot so 'Ti si*

tako naiven.', ' Počakaj še deset let.' Ja, predolgo že delajo tu in to se jim nekako zdi kot navadna služba. Ne mislim, da sem naivna. To mi res jemlje motivacijo za delo.« Maj je z zadovoljstvom nekje vmes in pravi: »V pisarni se počutim zelo dobro. Sicer pogrešam, da bi si zaposleni vzeli več časa za nas, kajti za prostovoljno delo ni veliko ljudi in bi si želel, da bi nas boljše vrednotili. Tako pa se ne počutim del njih. Če bi se, bi sigurno več časa preživel tu. Vendar so mi ostali prostovoljci super. Pogrešam več akcije. Ni mi všeč, da nam dajejo administrativna dela. No, vsaj to, da nam jih ni potrebno opravljati sam. Ni prijetno, če moraš sam pakirati kuverte.« Prostovoljci se strinjajo tudi, da je v pisarni zelo sproščeno vzdušje. To jim je všeč. Luna pravi: »Pravo nasprotje neki banki.« Petra bi si želela le, da bi pobarvali kakšne stene, Luna pa, da bi lahko spoznala ostale prostovoljce: »Dobro bi bilo en vikend, mogoče en dan, na en kup spraviti vse.«

Tako se ponovno navezujem na teoretični del diplomske naloge, kjer sem omenil, da je eden ključnih dejavnikov uspešnega upravljanja, da so prostovoljci zadovoljni s svojim delom. S samim zadovoljstvom pri delu na društvu Amnesty International imajo izbrani prostovoljci rahlo mešane občutke, saj pri delu in na izobraževanju ne dobijo občutka, koliko s svojim delom dejansko prispevajo k ciljem društva. Mana o zadovoljstvu pri delu pravi: »Ko delam za Amnesty, nimam občutka, da nekaj naredim. Razen pri izobraževanju. A tudi tu je problem, ker si tam samo eno uro in ljudje na to pozabijo. Tudi ostale stvari so preveč skromno zastavljene, da bi lahko prinesle določene posledice in imele želeni učinek.« Prostovoljci torej pogrešajo poznavanje ciljev h katerim strmi Amnesty. Kar pa prostovoljce zadovoljuje, je občutek, da informirajo ostale ljudi. Petra je opisala svoje občutke po končanem delu z besedami: »Dobro se počutim predvsem zaradi tega, ker ljudem sporočam in širim dobre ideje. Čeprav sam cilj ne bo nikoli dosežen. Veliko mi je do tega, da ljudem, ki jih srečujemo, dodam neko drugo, novo dimenzijo, nov pogled. S tem je veliko narejenega. Gre za širjenje same ideje.«

8 Glavne ugotovitve raziskave in priporočila za boljše delo prostovoljcev

8.1 Motivi prostovoljcev

Na podlagi predelanega gradiva ter pogovorov s prostovoljci lahko sklepam, da posameznike k odločitvi o prostovoljnem delu spodbudi neka **praznina** v njihovem vsakdanjem življenju. Lahko se počutijo izgubljene, težko izražajo samega sebe, si želijo več socialnega stika s podobno mislečimi ljudmi ali pa gre preprosto za upor, ker niso zadovoljni z okoljem, v katerem živijo. Tako iščejo nekaj drugačnega, nekaj, kar jim bo bolj pisano na kožo kot vsakodnevna rutina, ki jo življenje v današnjem svetu zahteva. S tem, ko se odločijo za prostovoljno delo, dodatno **osmislijo** svoje življenje, saj se jim zdi,

da njihov čas postane koristen. Koristen zaradi tega, ker dobijo občutek, da prispevajo k **nečemu** višjemu, k nečemu, kar bo izboljšalo današnjo družbo. Veliko jim pomeni, da širijo neko **pozitivno idejo** o bolj pravičnem svetu. To jim poveča njihovo **samozavest** in tako v družbi najdejo svojo vlogo ali celo misijo. Postanejo borci za človekove pravice in se ločijo od ljudi, katerim so bolj pomembne materialne vrednote današnje družbe. Društvo Amnesty International pa ima v družbi ugled. Tako prostovoljecem delo prinaša dodaten renome k njihovi **samopodobi**. A na žalost pisarna ne uspe zadržati njihovega začetnega navdušenja. Več o metodah, kako ohraniti prostovoljčevo navdušenje, bom skušal povedati v nadaljevanju.

8.1.1 Zadovoljitev altruističnega motiva

V teoretičnem delu diplome sem izpostavil, da je altruizem pri odločitvi o prostovoljnem delu prisoten pri vseh prostovoljcih. In to je potrdila tudi moja raziskava, saj so vsi prostovoljci nadpovprečno **čustveno občutljive osebe**, ki močno doživljajo stisko in krivico drugih. Prav ta empatična stiska jih žene, da naredijo nekaj za okolje. Tako pa je v teoriji altruizem najbolj pogosto razložen kot altruizem **na osnovi empatije**. Prostovoljci imajo občutek, da se stvari v življenju vračajo. Dobro in slabe. Bojijo se, da se jim bosta v primeru, če v družbi ne bodo dobro delovali, vsa negativa in ne dobrotelnost vrnila. Take ugotovitve lahko najdemo v teoriji, ki razlaga altruizem **na osnovi recipročnosti**. V interesu društva je, da prostovoljci ostanejo dalj časa prisotni in aktivni. Zato je ključnega pomena, da se jim ponudi možnost zadovoljitve svojih potreb in želja. In če je njihova želja delo iz altruističnih razlogov, jim mora društvo ponuditi tisto, po kar so prišli. To je njihovo **delo** in hkrati je to delo tudi njihova nagrada. Delo jim mora biti všeč in počutiti se morajo pomembne. Tako naj organizacija, ki zaposluje prostovoljce, v prvi meri poskrbi za pogoje, da bodo ljudje pri delu uspešni in da se bodo dobro počutili. Pri delu pa bodo lahko uspešni le, če ga bodo dobro poznali in če bodo zanj lahko prevzeli odgovornost. V društvu bi bilo zaradi tega potrebno pripraviti seznam vseh delovnih nalog, ki so namenjene prostovoljcem, in seznam za določena dela in delovne naloge potrebnih znanj. Le tako bi lahko določili, kaj je in kaj ni uspešno delo. Brez vrednotenja dela pa ni dobrega občutka zanj. Ravno zaradi tega pa so prostovoljci tu. Velika motivacija za opravljanje dela je preložitev odgovornosti. Zato naj se jasno ve, kaj mora prostovoljec v odmerjenem času opraviti. Potrebno je poudariti, da vsi prostovoljci nimajo na razpolago enako časa. Zato jim moramo delo natančno odmeriti.

A za zadovoljitev altruističnega motiva to ni dovolj. Prostovoljec mora poleg tega, da učinkovito opravlja svoje delo, tudi čutiti, da prispeva k družbeni koristi. Ključno vlogo pri tem **ima dobro izdelano poslanstvo organizacije** in seznanjenost prostovoljca z njenimi dosedanjimi uspehi. Predlagam, da so vsi prostovoljci, ki pridejo v pisarno, deležni

izobraževanja, ki jim natančno predstavi poslanstvo društva. Mislim tudi, da je pisarna dolžna predstaviti poslanstvo v bolj razumljivi obliki, saj deluje na zelo različnih in številnih področjih. Prostovoljci bi morali biti bolj obveščeni tudi o **uspehih društva**. Moj predlog je, da se po pisarni obesijo plakati, na katerih se sporočajo aktualne in uspešne akcije. Pomembno je tudi, da prostovoljec ve, kako je njegovo delo prispevalo h končnemu uspehu. Smiselno se mi zdi pripraviti opise del, ki jih opravljajo prostovoljci, in v teh opisih razložiti pomen vsakega dela za društvo posebej. Prostovoljci morajo imeti občutek, da se stvari v družbi zaradi njihovega dela premikajo na bolje. Drugače lahko začetno navdušenje za delo prav kmalu popusti. In to se je v društvu Amnesty International v preteklosti kar pre pogosto dogajalo.

8.1.2 Počutje v pisarni

Pri motivaciji prostovoljcev je pomembno tudi, kako se prostovoljci **počutijo**. Nekaterim prostovoljcem so se v pisarni ponudile možnosti, da počnejo tisto, kar želijo. Tem prostovoljcem je pisarna postala **njihov dom**. V njej se počutijo zelo domače, poleg tega pa so navdušeni nad delom, ki ga opravljajo. Na drugi strani pa je precej prostovoljcev, ki svojega dela in projektov ne izvajajo v pisarni. Doživljajo **razočaranja** nad tem, da si v pisarni ne vzamejo dovolj časa zanje. Dejstvo je, da so ljudje v pisarni zelo zaposleni in na žalost zaenkrat ne morejo uresničevati potreb vsem posameznikom, ki bi bili radi aktivni v društvu Amnesty International. Upanje zanje je na novo zaposlen človek, katerega naloga bi bila koordiniranje in zaposlovanje prostovoljcev.

8.1.3 Upoštevanje različnih motivov pri posameznikih

Kot je razvidno iz same diplomske naloge, imajo prostovoljci, poleg altruističnega, še precej drugih motivov za svoje delo. Zato naj osebe poskrbi, da z vsakim prostovoljcem pred začetkom dela opravi **intervju**. Če je organizacija majhna, prostovoljcev pa veliko, je majhna možnost, da se bo ugodilo vsem. Natančen **opis prostovoljnega dela** lahko že na samem začetku odpravi nesporazume med društvom in prostovoljci.

Prostovoljci med drugim pogrešajo tudi **več socialnih stikov med seboj**. Zato je društvo Amnesty International dolžno poskrbeti za večje sodelovanje in povezovanje med njimi. Dobra motivacija so tudi simbolična nagrajevanja in bolj podrobna opredelitev njihovih statusov v pisarni. Le tako se bo posameznik lahko počutil del večje celote. Prostovoljci potrebujejo tudi nekaj, s pomočjo katerega se bodo lažje identificirali z društvom. Imeti **elektronski naslov društva** je več kot idealni simbol identifikacije, saj prek elektronskega naslova komuniciramo s svetom. Tudi efekt majic in raznih značk ni zanemarljiv.

Med samim delom naj bodo prostovoljcu omogočeni **dobri delovni pogoji**. Vedno naj ve, na koga se lahko obrne v primeru, ko potrebuje pomoč. Zaposleni naj bodo pozorni na to, da prostovoljcu niso slab zgled, kajti to jim jemlje precej motivacije za delo. Na žalost je to velikokrat tudi razlog, zakaj nekatere organizacije niso voljne sprejeti prostovoljcev, saj ti predstavljajo tip družbene kontrole. In če vodstvo želi, da je organizacija uspešna, morajo biti poslanstvu predani vsi zaposleni. Tudi tako, da so pripravljeni prostovoljno opravljati enako delo kot prostovoljci.

Prostovoljec naj ima **vpliv na celotno izvajanje dela v pisarni**. Zato bi bilo smiselno, da jih pisarna vključi v strateško načrtovanje svojega dela, saj bodo tako dobili občutek, da tudi njihove ideje nekaj štejejo. Zaradi vključitve v planiranje bodo vedeli, kaj je ključno, da društvo Amnesty International preživi v prihodnosti. Poznavanje tega cilja jih bo nehote **motiviralo** k boljšemu delu. Pomagalo pa jim bo tudi razumeti, zakaj so redno zaposleni ljudje tako zaposleni, da kdaj nimajo časa zanje. Nevladnim organizacijam v Sloveniji je preživetje zaenkrat še velik izziv

8.1.4 Povezava dela v pisarni z ostalimi potrebami v življenju prostovoljcev

Prostovoljci so v pisarni tudi zaradi tega, ker bi radi izpopolnili svoje **teoretično znanje**, ki ga dobijo na fakultetah, z **delom v praksi**. Poleg tega si želijo v društvu pridobiti reference, ki jim bodo koristile pri iskanju zaposlitve. Samo društvo jim lahko pomaga s tem, da jim v okviru dela v pisarni omogoči osebni stik s podjetji, s katerimi pisarna sodeluje. Če nekdo študira marketing, bi mu bila velika motivacija, da je prisoten na sestankih, ki jih ima pisarna z oglaševalskimi agencijami. Zaradi vsega tega predlagam, da se v okviru dela s prostovoljci pripravi program izobraževanja, ki je povezan z delom v praksi. Študent prava bi tako lahko redno sodeloval pri spremljanju zakonodaje, študent komunikologije pa pri izjavah za medije. Potrebno se je s prostovoljci pogovoriti o tem, kaj natančno želijo delati v njihovem življenju, in jih na podlagi tega vključiti v delo. S tem si bodo pridobili zelene reference, pisarna pa jim je vedno dolžna priskrbeti priporočila, ki jim bodo pomagala pri iskanju zaposlitve. V letošnjem letu zavod za zaposlovanje ponuja denarna sredstva, ki jih podjetja lahko koristijo za **izobraževanja posameznikov**, ki so prvič na trgu delovne sile. Društvo kot je Amnesty International sicer ne sme prejemati državnih sredstev, a če ta sredstva za delo prostovoljci dobijo direktno od države, to ne bi smelo biti jabolko spora.

8.2 Priporočila za kvantitativno raziskavo

Da bi društvo še bolj poznalo potrebe svojih prostovoljcev, predlagam, da se naredi tudi **kvantitativna raziskava**, s katero se bo še bolj natančno preverilo, zakaj so se prostovoljci odločili za delo, kaj jih motivira in kaj demotivira pri vsakodnevnem opravljanju dela. S **kvalitativno raziskavo** smo namreč ugotovili le, kateri motivi so **prisotni in prevladujoči** pri izbranih prostovoljcih. Ni pa bilo možno ugotoviti, kateri so motivi za njihovo prostovoljno delo in kako pomembni so posamezni motivi v povprečju. Te rezultate lahko prinese kvantitativna raziskava na večji populaciji. Poleg tega bi lahko anketni vprašalnik kvantitativne raziskave uporabili za intervju, ki bi ga koordinator prostovoljcev uporabil za vsakega novinca med prostovoljci in tako ugotovil, kaj tega posameznika najbolj motivira. Prostovoljci bi tako ocenjevali trditve, ki se nanašajo na posamezne motive, z oceno od 1 do 5. Predlagam anketni vprašalnik, ki je sestavljen iz sedmih sklopov. V **prvem sklopu** naj se preveri, ali imajo prostovoljci v svojem dejanju tudi altruistične motive. S pomočjo trditve bi ugotovili, ali so se odločili za prostovoljno delo zaradi **empatije**, ali je na to vplivala **vzgoja** ali obstoj **recipročnosti**. V **drugem sklopu** naj se preveri, ali posamezniki opravljajo prostovoljno delo zaradi **popestrivte** življenja, bodisi zaradi nezadovoljstva v službi ali izobraževalni instituciji, bodisi zaradi pomanjkanja socialnih stikov, ali pa preprosto zato, ker bi radi naredili nekaj novega in koristnega. V **tretjem sklopu** naj se preveri vzrok prisotnosti v društvu zaradi **osebnih koristi**. To se nanaša na pridobitev novega znanja, referenc ali spoznanja novih ljudi, ki bi jim pomagali pri njihovi nadaljnji karieri. **Četrty sklop** naj preverja opravljanje prostovoljnega dela zaradi **boljšega počutja**, izboljšanje občutka glede samega sebe, osebostne rasti in izboljšanja samopodobe. **Peti sklop** naj išče informacijo o **vzroku** za začetek njihovega dela. Prostovoljčeve **zadovoljstvo v pisarni** naj se preveri v **šestem sklopu**. Zadnji, **sedmi sklop**, pa naj bo namenjen zbiranju **demografskih podatkov**. Anketni vprašalnik se nahaja v prilogi. Prostovoljci se v pisarni zelo pogosto menjavajo. Zaradi tega predlagam, da se kvantitativna raziskava opravlja na letni ravni. Vsak posamezni prostovoljec v skupini ima drugačen motiv. Zato je smotno, da vodja, ki upravlja z njimi, stalno ve, kakšne so njihove potrebe. Le tako jim bo lahko pomagal, da bodo dobili tisto, po kar so prišli. To pa je ključ do uspešnega dela z njimi.

9 Sklep

Glavni namen moje diplomsko naloge je bil ugotoviti in proučiti najbolj pogoste **motive** za opravljanje prostovoljnega dela pri društvu Amnesty International. Društvu sem skušal podati konkretne **predloge** kako ravnati s prostovoljci, da bodo za delo čim bolj motivirani. Kajti le uspešno in učinkovito delo prostovoljcev lahko neprofitnemu društvu omogoči, da uresniči vse načrtovane in želene projekte.

Pogovori s prostovoljci so pokazali, da ima društvo med ljudmi, ki jih zanimajo neprofitne organizacije, velik **ugled**. Zato ni naključje, da se veliko prostovoljcev odloči za delo ravno v društvu Amnesty International. Prostovoljci pričakujejo, da se bodo z delom v društvu znebili občutka nekoristnosti in dodatno osmislili svoj **način življenja**. Prosocialno delo namreč povečuje njihovo samozavest. Z njegovo pomočjo lažje najdejo svojo vlogo v družbi. Motiv za delo je tudi socialni stik z ljudmi, katerim so blizu podobne **vrednote**. V pisarni se tako velikokrat pojavijo mladi ljudje, ki bi radi naredili nekaj koristnega, društvo pa jim, žal, tega ne zna ponuditi. Svoje mesto v pisarni najdejo posamezniki, ki dobro vedo kaj in zakaj bi radi delali v pisarni. Če v pisarno pride prostovoljec, ki bi rad dobil reference za študij v tujini s področja človekovih pravic, bo njegova motivacija dovolj velika, da bo vztrajal v pisarni dokler ne dobi kar si želi. Prav tako je s prostovoljci, ki vedo, da želijo prevajati ali pisati članke za interni časopis in tako izpopolniti znanje na njihovem področju. Ker v pisarni društva Amnesty International v preteklosti ni bilo zaposlenih dovolj ljudi niti za vsa sprotna dela, ki so potrebna za obstoj društva, so imeli prednost za delo prostovoljci, ki so bili dovolj **samostojni**, da so lahko v večji meri sami opravljali delo. Veliko ljudi, ki bi radi delali v društvu, je tako ostalo **praznih rok**. Želja, početi nekaj koristnega, umestiti samega sebe v družbi in pomagati drugim so motivi, ki jih društvo zaenkrat ne zna izpolniti, upoštevati in uporabiti. Prostovoljci med drugim pogrešajo tudi stik z ostalimi prostovoljci v društvu, občutek pripadnosti, bodisi znotraj pisarne, bodisi društvu v celoti. Želijo si tudi, da bi pisarna bolj upoštevala njihove želje in da bi imeli večji **vpliv na delovanje** samega društva.

Društvo Amnesty International lahko okrepi delo s prostovoljci le, če si bo vzelo čas za vsakega izmed njih. Prostovoljci so si med seboj preveč različni, da bi vse njihove potrebe in pričakovanja zadovoljili z enako metodo. Najbolj zanesljiv način je, da je v pisarni zaposlen nekdo, ki je odgovoren samo za prostovoljce. Ta oseba (**koordinator prostovoljcev**) mora vedno imeti čas zanje in jim nuditi občutek, da se lahko kadarkoli obrnejo nanj. Koordinator prostovoljcev lahko zadovolji potrebe posameznikov le, če jih o njih povpraša. Predlagam, da ima vsak prostovoljec, ko prvič pride v pisarno, daljši **razgovor** s koordinatorjem prostovoljcev. Pomembno je tudi, da se prostovoljcu natančno razloži njegove pravice in dolžnosti, da kasneje ne prihaja do razočaranj zaradi nejasnosti.

Predelano gradivo in pogovori s prostovoljci so pokazali, da ima večina prostovoljcev med svojimi motivi za delo tudi **altruistični motiv**. V društvo Amnesty International so prišli, ker bi radi dodali svoj prispevek k spoštovanju in upoštevanju človekovih pravic vedno in povsod. Ta motiv prostovoljci lahko zadovoljijo le z **učinkovitim delom**. Večina prostovoljcev ne dobi dela, s katerim bi čutili, da prispevajo k dosegu načrtovanih ciljev. Zato jim je pisarna dolžna razložiti pomen vsakega dela posebej. Prav tako jim je smotno postaviti **cilje**, saj bodo le tako lahko doživeli olajšanje in **užitek**, ko bodo svoje cilje izpolnili.

Prva stvar, ki jo lahko naredi pisarna društva Amnesty International takoj, je **načrtovanje** prihodnjih dejavnosti **skupaj s prostovoljci**. Večja vloga pri delovanju društva bo prostovoljcem velika motivacija in tudi obveza, da bodo delo opravljali korektno in učinkovito. Vemo tudi, da si prostovoljci želijo več socialnega stika z drugimi prostovoljci. Tako naj pisarna organizira **redna srečanja** prostovoljcev. Lahko pa določi neformalnega vodja znotraj prostovoljcev, ki bo poskrbel, da se bodo med seboj redno srečevali.

Ker se prostovoljci ne počutijo, kot del društva, je pisarna dolžna poskrbeti za **skupinski duh**. Odločilnega pomena je tudi prostovoljno delo uslužbencev. A ne le v stališčih in besedah. Ampak tudi, tako da vsak zaposlen ob svoji zaposlitvi nekaj ur tedensko opravlja enaka dela, kot prostovoljci. Prostovoljcem je potrebno tudi pokazati, da se upošteva njihov trud. To lahko pokaže z različnimi **nagradami** in **pohvalami** ob srečanjih prostovoljcev in zaposlenih.

Najpomembnejše pa je, da društvo Amnesty International dobro opredeli svoje **poslanstvo**, v katerem bo jasno razvidno za katere vrednote se zavzema. Saj prostovoljci želijo čutiti, da prispevajo k nečemu družbeno pomembnemu in da njihovo sodelovanje z redno zaposlenimi pomaga k doseganju **skupnih ciljev**.

10 Literatura

1. Dovidio John, Penner Louis: The social psychology of prosocial behavior. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006. 416 str.
2. Flaker Vito: Prostovoljno delo za druge in zase. Socialno delo, Ljubljana: Fakulteta za Socialno delo, 40(2001), 6, str. 305-312.
3. Kolarič Zinka: Zasebno neprofitno-volonterske organizacije v mednarodni perspektivi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002. 186 str.
4. Hodkinson, Virginia A: The future of the nonprofit sector. San Francisco; Josey-Bass publishers, 1989. 507 str.
5. Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1998. 326 str.
6. McCracken Grant: The Long Interview, London: Sage Publications, 1988. 88 str.
7. Mesec Bojana: Prostovoljci imajo srce in voljo. Socialno delo, Ljubljana: Fakulteta za Socialno delo, 39(2000), 3, str. 207-212.
8. Naglič Metka: Predstavitvena publikacija Amnesty International. Ljubljana: AIS, 2004. 8 str.
9. Naglič Metka: Brušura za nove člane. Ljubljana: AIS. 2005. 16 str.
10. Piliavin Jane, Hong-Wen: Altruism- A review of Recent Theory and Research. Social theory, Madison: Universtiy of Wisconsin, 1990, 16, str. 27-65.
11. Ochman Malgorzata, Jordan Pawel: Prostovoljci dragocen vir. Baltimore: Univerza Johns Hopkins, 1997. 32 str.
12. Ramovš Jože: Prostovoljstvo pri delu z ljudmi in za ljudi. Socialno delo, Ljubljana: Fakulteta za Socialno delo, 40(2001), 6, str. 313-322.
13. Ule Mirjana: Socialna Psihologija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2004. 453 str.

11 Viri

1. Predstavitev društva Amnesty International. [URL: <http://www.amnesty.si/predstavitev.php>], 10.4.2006.
2. Etični kodeks prostovoljnega dela. [URL: http://www.prostovoljstvo.org/download.php?a=preview&cat=documents_files&id=18], 3.2.2007.
3. Zakon o prostovoljnem delu. [URL: http://pic.si/nvo/Teze_zakona_o_prostovoljem_delu.pdf], 5.3.2007.
4. Ramšak Anita: Interna raziskava Društva Amnesty International. Ljubljana, 2006. 15 str.
5. Strategija: Interno gradivo društva Amnesty International. Ljubljana, 2004. 45 str.

PRILOGE

PRILOGA 1	OPOMNIK ZA IZVEDBO INTERVJUJA IN NJEGOV POSTOPEK.....	1
PRILOGA 2	STRATEGIJA AMNESTY INTERNATIONAL SLOVENIJE	4
PRILOGA 3	IZHODIŠČNE PREDPOSTAVKE ZA KVANITATIVNO RAZISKAVO..	6
PRILOGA 4	ETIČNI KODEKS PROSTOVOLJSTVA.....	9

PRILOGA 1 OPOMNIK ZA IZVEDBO INTERVJUJA IN NJEGOV POSTOPEK

Cilj raziskave je ugotoviti kateri motivi so najbolj prevladujoči pri prostovoljcih v društvu AI in kakšne občutke imajo prostovoljci pri opravljanju njihovega dela.

OPOMNIK

Situacije, ki so pripeljale do prostovoljnega dela

Kaj vse ste opravljali preden ste se odločili za prostovoljno delo? (opišite svoje delo; oziroma študij; ter povejte, česa tam niste dobili, kar ste si želeli)? Kakšno korist ima družba od vašega študija oziroma dela (opišite primer) ?

Kakšen imate krog prijateljev in o čem se pogovarjate? Se vam zdi da imate s prijatelji enake potrebe? Mi lahko opišite koga, ki je nasprotoval vaši odločitvi?

Mi lahko opišete situacijo, ki je postavila piko na i, da ste prišli delat prostovoljno v društvo Amnesty International ? Kateri so bili še drugi dejavniki za končno odločitev? So vas povabili prijatelji? Če vas niso, kako ste izvedeli, da je tu možno opravljati prostovoljno delo?

Osebnostne karakteristike oseb

Opišite najbolj moralno dejanje v svojem življenju? Kako gledate na ljudi, ki se egoistično obnašajo do drugih? Se počutite povezani z drugimi ljudimi? Mislite da smo ljudje, drug od drugega odvisni? Kdaj ste v življenju najbolj pokazali zaupanje do nekoga drugega? Kakšne lastnosti je imela ta oseba? Kaj pa izobrazba se vam zdi, da s tem ko postajate bolj izobraženi, postajate tudi bolj dovzetni do drugih, potrebnih pomoči? Ali ste se s tem že rodili?

Kako močan vpliv imajo altruistični motivi

Empatija

Kako doživljate stisko drugih ljudi? Se vam zdi da vas je trpljenje drugih ljudi spodbudilo, da hočete nekaj napraviti, da bi drugim ljudem odpravili trpljenje? Mi lahko opišete kak dogodek, ki je v vas obudil občutek, da je nujno potrebno nekaj narediti za druge?

Ko opravljate prostovoljno delo za Amnesty, se vam zdi da olajšujete stisko drugim? Imate pred seboj ljudi, ki trpijo in jim Amnesty pomaga? Lahko opišete o čem razmišljate med oziroma po opravljenem delu?

Recipročnost

Mislite, da se dobre in slabe stvari, ki jih opraviš v življenju vračajo? Kaj ste naredili dobrega v življenju in vam je življenje dobro vrnilo (ali slabega)? Lahko opišete dogodek, ko vas je delo za Amnesty nagradilo? (nematerialno materialno)

Stroški in koristi

Mi lahko poveste vse materialne in nematerialne stroške, ki ste jih imeli z opravljanjem tega dela? Kaj pa odpovedovanja? Čemu vse se odpovedujete, ko opravljate to delo? Kakšne koristi vam delo prinese? Se vam zdijo, da je tisto, kar vam to delo prinese večje od stroškov?

Pričakovanje okolice

Se vam zdi, da družba od vas pričakuje, da opravljate dobra dela? Kaj rečejo na to prijatelji, svojci, znanci? (Mi lahko poveste, kak primer pogovora z znancem, ko ste mu povedali za opravljanje vašega prostovoljnega dela in njegovo reakcijo) Kako gledate na ljudi, ki ne pomagajo drugim? Kaj si mislite o njih?

Radi pomagate vsem ljudem ali le tistim, za katere menite, da niso sami krivi za svoje trpljenje? Komu raje pomagate odvisniku od drog ali nekemu, ki je begunec ali žrtev potresa? Menite, da če v določeni situaciji odklonite pomoč žrtvi, da boste imeli negativne posledice? Ste se kdaj počutili slabo, ko ste naredili odklonitev? Prosim opišete primer?

Zviševanje lastne vrednosti, priznanje s strani drugih, ter igranje vloge

Kako se počutite, ko opravljate prostovoljno delo? Kaj mislite o ljudeh, ki opravljajo prostovoljno delo? In o sebi? Se počutite drugače, ko se pogledate v ogledalo? Ste kdaj pritegnili nasprotni spol s svojim dejanjem prostovoljnega dela? Ste odkar delate prostovoljno bolj samozavestni? Lahko opišete situacijo, ko vam je delo pri Amnestiju dvignilo samozavest? Mislite, da s tem ko delate prostovoljno igrate pomembnejšo vlogo v družbi? Se vam zdi, da se s prostovoljnim delom izrazite nasproti okolju?

Vpliv vzgoje

So vaši starši velikokrat pomagali drugim? Lahko opišete kak tak dogodek? Ali so tudi bolj načrtno sodelovali v kakem društvu, ki se ukvarja s problemi družbe? Ste kdaj v preteklosti, ravnali egoistično do drugih in so vas zaradi tega starši opomnili, da to ni pravilno? Kaj pa učitelji? Njihov zgled? Ali ste v šoli veliko diskutirali na temo socialne odgovornosti in pomoči sočloveku?

Kako močan vpliv je opravljanje prostovoljnega dela zaradi svojega interesa

Socialni stik

Kako dobro ste se razumeli z ljudimi okrog sebe, predno ste se odločili za prostovoljstvo? O čem ste se pogovarjali, kaj ste počeli skupaj? Ste kaj pogrešali?

Kako se razumete z ostalimi ljudmi v pisarni? Se radi vračate v pisarno? Kaj ste v preteklosti kaj zanimivega skupaj počeli? Ste šli v preteklosti tudi privatno kam z ostalimi prostovoljci? Lahko opišete situacijo?

Pridobitev znanja s določenega področja

Kakšno znanje imate? Ali v pisarni počnete, kaj podobnega kar ste študirali? Kakšne delovne izkušnje imate? Bi bili v prihodnosti radi dejavni na področju človekovih pravic? Ali vam Amnesty ponudi, kaj takega s čimer lahko razvijate svoje znanje?

Pridobitev referenc

Ali vam je delo v Amnestiju, kdaj prineslo kakšno referenco? Kjerkoli? Ali lahko poveste primer? Mogoče poznate koga, ki mu bi Amnesty prinesel referenco? Kaj konkretno?

Počutje v pisarni

Kako se počutite v pisarni? Lahko opišete kak primer, ko ste se počutili kot del pisarne? Se vam zdi da v pisarni spoštujejo vaše delo? Lahko poveste kak primer, ko so vas skušali motivirati? Ali pa so vam dali kakšno nagrado za vaše delo? Kaj naredite najprej ko pridete v pisarno? Kakšni občutki pa vas porajajo pred prihodom v pisarno? Se kdaj niso vzeli za vaš čas, čeprav se vam je zdelo, da imate zanimiv konstruktiven predlog? Lahko opišete primer? In kaj je bilo v opravičilo, da se niso vzeli časa za vas?

Delo v pisarni

Katero delo najraje opravljate v sklopu prostovoljnega dela v društvu AI? Se vam zdi da je vaš čas dobro izkoriščen? Kdaj opravljate kakšno delo, za katerega se vam zdi, da vam samo jemlje energijo in nič ne dobite nazaj? Lahko opišete? Kaj ste se naučili z delom tu? Se čutite spoštovani? Opišite kakšni občutki se vam porajajo ko opazujete naš logotip? Kaj konkretnega ste prispevali z vašim delom k izpolnjevanju ciljev društva Amnesty International? Prosim opišite?

PRILOGA 2 STRATEGIJA AMNESTY INTERNATIONAL SLOVENIJE 2004 – 2010, KI JO JE SPREJEL IZVRŠNI ODBOR AIS

Vizija in misija

Vizija Amnesty International je svet, v katerem vsakdo uživa vse pravice, zajete v Splošni deklaraciji človekovih pravic in drugih mednarodnih standardih s področja človekovih pravic.

Za doseg te vizije je *poslanstvo* Amnesty International izvajati raziskave in akcije, usmerjene v preprečevanje in končanje hudih zlorab pravic do telesne in duševne integritete, svobode vesti in izražanja, svobode pred diskriminacijo, skupaj s promocijo vseh človekovih pravic.

Osnovne vrednote

Amnesty International je globalna skupnost zagovornikov človekovih pravic, katerih vrednote so mednarodna solidarnost, učinkovita akcija za posamezne žrtve, globalna pokritost, univerzalnost in nedeljivost človekovih pravic, nepristranskost in neodvisnost, demokratičnost in vzajemno spoštovanje.

Predlogi strateških področij in ciljev

1. Biti vodilna organizacija v Sloveniji, ki dosega izboljšanje varovanja človekovih pravic

- 1.1. Zmanjšanje nestrpnosti na podlagi posameznikove identitete.
- 1.2. Vzpostavitev učinkovitih mehanizmov za odpravo nekaznovanosti.
- 1.3. Zmanjšanje vseh oblik nasilja nad ženskami.
- 1.4. Odpraviti grožnje obstoječim mehanizmom za zaščito človekovih pravic.
- 1.5. Prispevati k odpravi smrtne kazni v svetu

2. Čimbolje uporabiti sredstva in potenciale za doseganje naše vizije in poslanstva

- 2.1. Doseči zadane cilje ključnih večjih mednarodnih kampanj (v obdobju 2004-2006 kampanja proti nasilju nad ženskami)
- 2.2. Doseči opazna izboljšanja v ravnanju Slovenije in medvladnih organizacij, posebej Evropske Unije, na področju človekovih pravic.
- 2.3. Izvajati učinkovite akcije, ki jih izvajajo posamezniki za posameznike, ki jim grozijo hude kršitve človekovih pravic.
- 2.4. Nastopati kot upoštevan zagovornik pri predstavljanju problematike kršitev človekovih pravic in iskanju rešitev.

- 2.5 Izvajati učenje človekovih pravic kot predpogoj za grajenje kulture spoštovanja človekovih pravic in izvajanja aktivnosti za preprečevanje kršitev človekovih pravic
- 2.6 Vzpostavitev in izvajanje sistema, ki bo omogočal vključevanje, povezovanje in redno nadgrajevanja znanja aktivistov
- 2.7 Omogočanje in redno izboljševanje uporabe inovativnih in novih načinov komunikacije s člani, aktivisti, mediji ter širšo javnostjo.
- 2.8 Spremljanje potencialnih področij za izvajanje raziskav s ciljem učinkovitega prispevanja k akcijam za odpravo kršitev človekovih pravic v Sloveniji.

3. Doseči rast

- 3.1 Doseči rast članov, aktivistov in finančnih podpornikov.
- 3.2 Razviti nove načine zbiranja sredstev in zagotavljati učinkovito uporabo sredstev.
- 3.3 Povečati prepoznavnost Amnesty International Slovenije

PRILOGA 3 IZHODIŠČNE PREDPOSTAVKE ZA KVANITATIVNO RAZISKAVO

RAZISKAVA MOTIVOV MED PROSTOVOLJCI DRUŠTVA AI

A. Vsi prostovoljci imajo v svojem dejanju, tudi altruističen motiv.

Empatija

- Za prostovoljno delo sem se odločil, ker mi ni vseeno, kaj se dogaja z drugimi.
- To delo opravljam, ker mi opazovanje ostalih ljudi, ki trpijo povzroča nelagodno počutje.
- Prostovoljno delo opravljam, ker se smatram za človeka z visoko stopnjo sočutja.
- Prostovoljno delo opravljam, ker se zlahka oživim v trpljenje drugega.

Norma socialne odgovornosti in osebna norma

- Zdi se mi, da mora v današnjem času vsak opravljati, kakšno podobno delo.
- Prostovoljno delam zato, da pomagam tistim, ki si sami ne morejo več pomagati.

Moralna odgovornost

- Prostovoljno delo opravljam, ker se čutim moralno odgovornega, da posredujem tam, kjer ljudje potrebujejo pomoč.

Zaupanje in vera v ljudi

- Prostovoljno delo opravljam, ker zaupam v to da so ljudje dobri, in da je pomembno da drug drugemu pomagamo.
- Prostovoljno delo opravljam, ker imam močno vero do drugih ljudi in tudi oni do mene.

Religija

- Prostovoljno delo opravljam, ker me je religija naučila, da moramo opravljati dobra dela. In ker vem, da bom nekoč zato poplačan. Tako ali drugače.

Vzgoja

- Moji starši so vedno radi pomagali, drugim in so me spodbujali k temu, da bi ravnal podobno.
- Če sem v otroštvu ravnal egoistično in se nisem oziral na druge, so me starši opomnili, da to ni pravilno.
- V šoli smo se veliko pogovarjali o socialni odgovornosti in o tem, da je potrebno pomagati sočloveku, ko potrebuje pomoč.

B. Posamezniki opravljajo prostovoljno delo, predvsem zaradi svojega interesa

Opravljanje prostovoljnega dela za popestritev življenja

- Prostovoljno delo opravljam, ker mi služba (oziroma študij) ne omogoča, da delam tisto, kar si resnično želim.
- Prostovoljno delo opravljam, ker v službi (oziroma na fakulteti) ne srečavam podobno mislečih ljudi.
- Prostovoljno delo opravljam, ker imam v življenju premalo socialnih stikov.
- Samo tu lahko hkrati izpolnim potrebo po druženju in temu, da počnem kaj koristnega.
- Prostovoljno delo me zelo veseli.

C. Opravljanje prostovoljnega dela zaradi pridobitev nekih koristi.

- Prostovoljno delo opravljam, ker imam znanja iz tega področja in jih bi rad naknadno razvil.
- Ker s pomočjo prostovoljnega dela lahko pridobim reference, s katerimi si izboljšam kariero.
- Prostovoljno delo je dandanes ena pomembnejših predpostavk v življenjepisu.
- Prostovoljno delo mi omogoča, da opravljam dela, ki mi drugje brez delovnih izkušenj in predznanj niso omogočena.
- Prek prostovoljnega dela lahko spoznam ogromno ljudi, ki mi lahko koristijo pri nadaljnji karieri

D. Opravljanje prostovoljnega dela, zaradi boljšega počutja

- Zaradi zaščite svojega ega pred negativnimi občutki glede samega sebe.
- Zviševanje lastne vrednosti in osebna rast.
- Zaradi prostovoljnega dela se počutim koristnega.

- S prostovoljnim delom si izboljšam podobo samega sebe.
- Ker opravljam prostovoljno delo me imajo moji prijatelji za boljšega človeka.
- Zaradi prostovoljnega dela me drugi bolj spoštujejo.

E. Vzrok za začetek opravljanja prostovoljnega dela

- Prostovoljno sem začel opravljati delo zaradi povabila prijatelja
- Sem me je pripeljala pot zaradi oglasa
- Tu sem začel delati, ker sem hotel v življenju nekaj spremeniti
- Tu delam, da družbi povem, da nisem z njo zadovoljen

F. Zadovoljstvo prostovoljcev

- V pisarni delam tisto, kar sem si želel
- Zaposleni si vzamejo dovolj časa za mene
- Počutim se del pisarne
- Občutek imam, da sploh ne opazijo zakaj sem tu
- Moje dela tu ne spoštujejo

E. Demografski podatki

PRILOGA 4 ETIČNI KODEKS PROSTOVOLJSTVA

Etični kodeks organiziranega prostovoljstva izhaja iz Ustave in zakonov Republike Slovenije, določil in načel Splošne deklaracije o prostovoljstvu, ki jo je sprejela Mednarodna zveza prostovoljcev leta 1990 v Parizu, Splošne deklaracije OZN o človekovih pravicah iz leta 1948, Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter drugih mednarodnih sporazumov s področja človekovih pravic, odgovornosti do narave in živih bitij, ki jih je Slovenija podpisala ali ratificirala, kakor tudi iz bogate zgodovine prostovoljstva na Slovenskem.

Etični kodeks zavezuje vse prostovoljke, prostovoljce in prostovoljske organizacije. Kodeks predstavlja osnovne smernice in minimalne standarde, ki naj bi jih prostovoljke, prostovoljci in prostovoljske organizacije upoštevali pri svojem delu.

Prostovoljsko delo je delo, ki ga po svoji svobodni odločitvi in brez materialnih koristi opravlja posameznica/posameznik v dobro drugih ali za skupno javno korist.

Prostovoljka/prostovoljec je posameznica/posameznik, ki opravlja prostovoljsko delo. Posameznik je lahko (istočasno oz. izmenoma) prostovoljka/prostovoljec, uporabnica/uporabnik ali organizatorica/organizator prostovoljskega dela.

Za organizirano prostovoljsko delo se šteje prostovoljsko delo, ki se izvaja v okviru dejavnosti pravnih oseb, katerih delovanje oziroma programi, v katere so vključeni prostovoljke/ prostovoljci, so v skladu z zakonom opredeljeni kot nepridobitni.

Prostovoljske organizacije so organizacije (nevladne organizacije in/ali javni zavodi), ki pri svojem delu v pretežni meri uporabljajo tudi prostovoljce, jih za to delo same pridobivajo in usposablajo in to v korist te organizacije, v dobro drugih ali za skupno javno korist.

Organizatorji prostovoljskega dela pa so organizacije (nevladne in/ali javni zavodi), ki same pridobivajo in usposablajo prostovoljce za organizirano prostovoljsko delo v svojih programih in programih drugih izvajalcev, ter organizacije, ki pri svojem delu uporabljajo organizirane skupine prostovoljcev iz vrst prostovoljskih organizacij.

Kodeks temelji na vzajemnem spoštovanju vseh vključenih v proces prostovoljskega dela. Prostovoljke, prostovoljci in prostovoljske organizacije pri prostovoljskem delu z ljudmi spoštujejo pravice in posebnosti vseh, ne glede na raso, barvo kože, spol, starost, narodnostno ali etnično poreklo, jezik, gmotni ali družbeni položaj, življenjski stil, spolno, politično ali versko usmerjenost, socialni izvor, zmanjšane duševne ali telesne sposobnosti ali na kakšne druge okoliščine.

SPLOŠNA ETIČNA NAČELA ORGANIZACIJE

1. Organizacija seznanj prostovoljko/prostovoljca z etičnim kodeksom, pravili delovanja organizacije in organiziranostjo prostovoljskega dela. Po potrebi poskrbi za pojasnila o vsebini posameznih določil kodeksa. S prostovoljko/prostovoljcem sklene dogovor o medsebojnem sodelovanju.
2. Pri osebah, mlajših od petnajst let, in osebah z zmanjšano opravilno sposobnostjo organizacije pridobijo pisno soglasje njihovih staršev oz. skrbnikov, tako za opravljanje prostovoljskega dela kot tudi za prejemanje prostovoljske pomoči.
3. Organizacije spoštujejo svobodno odločitev prostovoljke/prostovoljca za vključitev v prostovoljstvo in za prekinitve sodelovanja v njem.
4. Organizacija ustrezno usposobi prostovoljko/prostovoljca za opravljanje prostovoljskega dela. Posreduje ji/mu informacije in temeljna znanja za naloge, s katerimi se bo srečala/srečal pri svojem delu.
5. Organizacija se lahko glede na naravo dela odloča o primernosti prostovoljke/prostovoljca za določeno delo in jo/ga po potrebi preusmeri ali ji/mu pomaga pri izbiri drugega ustreznega prostovoljskega dela.
6. Organizacija poskrbi, da so o vlogi prostovoljke/prostovoljca seznanjeni vsi v organizaciji in vsi vključeni v delo, ki ga prostovoljka/prostovoljec opravlja.
7. Organizacija poskrbi za prepoznavnost prostovoljke/prostovoljca z ustreznim simbolom, izkaznico ali čim drugim.
8. Organizacija in prostovoljka/prostovoljec sooblikujeta program prostovoljskega dela in pogoje za njegovo izvajanje.
9. V času sodelovanja organizacija nudi prostovoljki/prostovoljcu podporo in sprotne ocenjevanje njenega/njegovega dela.
10. Organizacija je odgovorna za izvajanje programov prostovoljskega dela in še posebej za zaščito mladoletnih prostovoljcev/prostovoljk.
11. Organizacija izdaja potrdila o opravljenem usposabljanju in prostovoljskem delu.

PROSTOVOLJKA/PROSTOVOLJEC

1. Prostovoljka/prostovoljec ima pravico in dolžnost biti seznanjen in razumeti etični kodeks organiziranega prostovoljstva.
2. Prostovoljka/prostovoljec upošteva vse dogovore in pravila organizacije ter deluje v skladu z njenimi cilji in načeli.

3. Prostovoljka/prostovoljec sodeluje z vsemi, vključenimi v prostovoljsko delo, ki ga izvaja. Med seboj si pomagajo in usklajujejo svoje delo za blaginjo uporabnic/uporabnikov in drugih, vključenih v prostovoljsko delo.
4. Ob strokovnih, moralnih ali drugih dilemah se prostovoljka/prostovoljec posvetuje z odgovornimi za delo, ki ga opravlja.
5. Prostovoljka/prostovoljec poroča o svojem prostovoljskem delu odgovorni osebi za to delo.
6. Prostovoljki/prostovoljcu organizacija pravočasno zagotovi vse potrebne informacije za kakovostno opravljanje organiziranega prostovoljskega dela.
7. Prostovoljka/prostovoljec uporabnici/uporabniku (ali skrbnici/skrbniku) že na začetku sodelovanja na razumljiv način posreduje vse pomembne osnovne informacije o njunem medsebojnem sodelovanju ter o pravicah uporabnice/uporabnika. Uporabnica/uporabnik, (skrbnica/skrbnik) in prostovoljka/prostovoljec dosežeta soglasje (praviloma ustno, izjemoma pisno) o medsebojnem sodelovanju.
8. Prostovoljka/prostovoljec spoštuje pravico uporabnic/uporabnikov do svobode odločanja, izbire ali zavrnitve in hkrati ščiti interese uporabnic/uporabnikov.
9. Prostovoljka/prostovoljec pri delu z uporabnikom ne vsiljuje svojih političnih, verskih ali drugih osebnih prepričanj. Ne zlorablja svojega odnosa z uporabnico/uporabnikom za zadovoljitev svojih čustvenih, seksualnih, finančnih ali drugih potreb. Ne izsiljuje in ne vrši fizičnega ali psihičnega nasilja nad uporabnico/uporabnikom.
10. Pri svojem delu in v dialogu z uporabnico/uporabnikom prostovoljka/prostovoljec spoštuje njeno/njegovo osebnost, stališča, vrednote, čustveno doživljanje in njene/njegove življenjske okoliščine (prostovoljstvo.org, 2006).

