

Prostovoljstvo v Sloveniji

Psihološki pogledi in raziskave

Uredili Eva Boštjančič in Katarina Babnik



Prostovoljstvo v Sloveniji

Psihološki pogledi in raziskave

Avtorice in avtorji: Maša Androjna, Sandra Antolović, Erik Babič, Katarina Babnik, Iris Baruca, Eva Beg, Jerca Bergant, Eva Boštjančič, Vita Čebulj, Maša Černilec, Živa Divjak, Maja Dolinar, Mateja Đotlo, Aleksandra Butkovec Erjavec, Eva Esih, Jerneja Ferlan, Maruša Fijavž, Ana Frühauf, Tjaša Gadža, Teja Gale, Nina Gartner, Katja Gorzetti, Lučka Guna, Mateja Habjanič, Lea Hostnik, Neža Jakob, Neža Jenko, Timotej Jerman, Ana Jurglič, Nuša Kastelic, Ema Kmetič, Iza Košir, Beti Kovač, Polona Kralj, Karin Križman, Andraž Lazar, Teja Lazič, Maša Lebar, Tjaša Legat, Staša Lesjak, Petra Maglica, Anja Marinšek, Matic Matjašič, Hana Mavrič, Katarina Sinja Milošević, Maša Milovič, Petra Mrkun, Gaja Natlačen, Ajda Novak, Lea Okretič, Vita Ornik, David Osolnik, Katja Pečar, Jelena Pejić, Helena Perić, Tjaša Poglej, Nika Pogorelc, Tina Pogorelčnik, Dominik Pogorevc, Pika Ranc, Kristijan Ravnik, Lucia Rojs, Urška Sajovic, Mojca Sečki, Sara Seršen, Blaž Skočaj Skok, Kaja Svenšek, Nika Šašek, Katja Škoda, Maja Maša Šomen, Marko Šopar, Alja Šuster, Katja Trbanc, Vanja Vidmajer, Taja Vidonja, Alja Vizintin, Marja Zakelšek, Mía Dacinger Zorko, Ana Žuber

Urednici: Eva Boštjančič in Katarina Babnik

Recenzenta: Bojan Musil in Marko Polič

Lektorica: Irena Hvala

Tehnično urejanje in prelom: Žiga Valetič

Podoba na ovitku: Camilla Casablanca, DepositPhotos

Založila: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

Izdal: Oddelek za psihologijo

Za založbo: Roman Kuhar, dekan Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

Tisk: Birografika Bori, d. o. o.

Ljubljana, 2021

Prva izdaja

Naklada: 300 izvodov

Cena: 29,90 €

Knjiga je izšla s podporo Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

To delo je ponujeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna licenca (izjema so fotografije). /

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International License (except photographs).



Prva e-izdaja. Publikacija je v digitalni obliki prosto dostopna na <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/>

DOI: 10.4312/9789610605096

Kataložna zapisa o publikaciji (CIP) pripravili v
Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

Tiskana knjiga

COBISS.SI-ID= 70763011

ISBN 978-961-06-0510-2

E-knjiga

COBISS.SI-ID= 70711299

ISBN 978-961-06-0509-6 (PDF)

Kazalo vsebine

Uvodnik <i>Eva Boštjančič</i>	7
Prostovoljstvo skozi čas <i>Helena Perić, Lea Hostnik, Anja Marinšek, Maruša Fijavž, Vanja Vidmajer, Karin Križman</i>	11
Razširjenost in oblike prostovoljstva v Sloveniji <i>Jerneja Ferlan, Ana Frühauf, Ana Žuber</i>	39
Čemu potrebujemo dobro opredelitev prostovoljstva? <i>Maša Milovič, Marja Zakelšek, Teja Gale</i>	55
Pristopi in pripomočki pri preučevanju različnih psiholoških vidikov prostovoljstva <i>Jerca Bergant, Maša Lebar, Katja Škoda</i>	71
Kako opredeljujemo korporativno prostovoljstvo? <i>Taja Vidonja, Nika Pogorelc, Polona Kralj, Tjaša Poglej, Vita Čebulj, Maša Černilec</i>	97
Katere delovne organizacije spodbujajo korporativno prostovoljstvo – neposredni in posredni dejavniki spodbujanja korporativnega prostovoljstva <i>Eva Beg, Mateja Đotlo</i>	119
Psihološki učinki in korelati prostovoljstva na ravni posameznika <i>Ajda Novak, Neža Jakob, Gaja Natlačen</i>	139
Kdo je tipičen prostovoljec – socialno-demografski dejavniki, povezani z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela v Sloveniji <i>Staša Lesjak, Maja Maša Šömen</i>	161
Privabiti in biti privabljen – pogledi vodij in prostovoljcev na privabljanje v slovenskih prostovoljskih organizacijah <i>Eva Esih, Timotej Jerman, Pika Ranc, Lucia Rojs</i>	179

Kako ločiti prostovoljce od splošne populacije – primerjava osebnostnih lastnosti slovenskih prostovoljcev in splošne populacije <i>Andraž Lazar, Tjaša Legat, Hana Mavrič, Mojca Sečki</i>	201
Kako izbrati najprimernejše za nas – pristopi in kriteriji izbora novincev v prostovoljskih organizacijah <i>Katarina Babnik, Eva Boštjančič</i>	217
Kaj nas motivira za prostovoljstvo – primerjava med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah <i>Matic Matjašič, Dominik Pogorevc, Kristijan Ravnik, Marko Šopar</i>	235
Vztrajati ali odnehati – raziskovanje dejavnikov namer prostovoljcev s pomočjo teorije načrtovanega vedenja in organizacijske pripadnosti <i>Erik Babič, Beti Kovač, Sara Seršen</i>	251
Kaj delajo prostovoljci – razvrstitev delovnih nalog prostovoljcev v Sloveniji <i>Mateja Habjanič, Petra Mrkun, Jelena Pejić</i>	265
Kaj nam prinaša prostovoljstvo – učinki prostovoljstva na prostovoljca in vloga mentorja <i>Ema Kmetič, Teja Lazič, Lea Okretič</i>	279
Ali se sploh splača biti prostovoljec – analiza pozitivnih in negativnih plati prostovoljstva v Sloveniji <i>David Osolnik, Alja Šuster, Alja Vižintin</i>	297
Kdo so strici iz ozadja – vloga mentorja skozi oči prostovoljcev <i>Nina Gartner, Nuša Kastelic, Vita Ornik</i>	315
Od poklica do poslanstva – psihologi v prostovoljstvu <i>Lučka Guna, Tina Pogorelčnik, Nika Šašek, Katja Trbanc</i>	335
Biti ali ne biti prostovoljec – primerjava motivov korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah <i>Tjaša Gadža, Katja Gorzetti, Iza Košir, Urška Sajovic</i>	351

Kaj nam je tega treba – motivi slovenskih delovnih organizacij za izvajanje korporativnega prostovoljstva <i>Maša Androjna, Neža Jenko, Katarina Sinja Milošević</i>	367
Kako spodbuditi zaposlene k prostovoljstvu – strategije slovenskih organizacij za vključitev zaposlenih v prostovoljske aktivnosti <i>Iris Baruca, Mia Dacinger Zorko, Aleksandra Butkovec Erjavec, Ana Jurglič</i>	379
Gonilna sila vztrajnih – dejavniki, ki spodbujajo zaposlene k prostovoljskim aktivnostim <i>Petra Maglica, Maja Dolinar</i>	395
Vračam družbi in izpopolnjujem sebe – (samo)zaznani učinek prostovoljnega dela na zaposlene <i>Katja Pečar, Kaja Svenšek</i>	415
Kako to počnemo pri nas – pregled dobrih praks korporativnega prostovoljstva v Sloveniji <i>Živa Divjak, Blaž Skočaj Skok</i>	431
Ker sem prostovoljec, sem pri delu bolj zavzet – povezanost organizacijskega prostovoljstva z delovnimi viri in zavzetostjo na delovnem mestu <i>Eva Boštjančič, Sandra Antolović</i>	451
Stvarno kazalo	469

Uvodnik

Želim si, da v slovenski družbi prostovoljstva ne bi potrebovali. Da bi bilo poskrbljeno za vsakega od nas. A ker vem, da je to daleč od resničnosti, si želim vsaj to, da bi bilo prostovoljstvo nekaj organskega, naravnega – da bi postalo samoumevno, del duše in telesa vsakega od nas. Da bi bila to aktivnost, ki jo počnemo brez veliko razmisleka, vedenje, ki ne poteka le v prostem času. Če bi želeli to doseči, bi morala biti pomoč drugemu ena naših ključnih vrednot, naša moralna in etična drža, del naše biti, nekaj samoumevnega, kar počnemo od otroštva do pozne starosti.

A veliko želja bo še dolgo časa ostalo neuresničenih. Zaradi trenutne politike, zaradi prevladujočih kapitalističnih ciljev delovnih organizacij, zaradi pohlepno usmerjenih poslanstev mnogih posameznikov in nenazadnje zaradi ozke usmerjenosti marsikatero družine.

Prostovoljstvo ima v Sloveniji dolgo in bogato zgodovino; upam si zapisati, da tudi zelo svetlo prihodnost. Od številnih posameznikov, ki srčno in brez-pogojno pomagajo drugim, od številnih prostovoljskih organizacij in društev, ki vsakodnevno krepijo duh prostovoljstva v vseh nas, od številnih raziskovalcev, ki preučujejo različne vidike prostovoljstva v Sloveniji, velja posebej omeniti vsaj Slovensko filantropijo, ki bdi in vsakodnevno poganja to ogromno širokosrčno dejavnost, ter njeno predsednico dr. Anico Mikuš Kos, ki je kot mati vseh tistih, ki potrebujejo, in tistih, ki brezkompromisno dajejo. Številne aktivnosti – prostovoljske akcije, pisni in ustni prispevki, znanstvene analize, članki, monografije, nagrade – pričajo o pomembnosti in vpetosti prostovoljstva v slovensko politično, ekonomsko in socialno okolje.

Da ne bomo ostali le pri željah, smo na Oddelku za psihologijo, na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, s študenti dveh generacij zasnovali

vseslovensko raziskavo, ki nam daje uvid v trenutno stanje prostovoljstva v Sloveniji (v letu 2020). Gre za posebno, izredno situacijo, na katero je imela (tudi z raziskovalnega vidika) velik vpliv epidemija covid-19, kar je na nek način zaznamovalo tudi pisanje knjige, ki je pred vami.

Z dr. Katarino Babnik sva študente vodili skozi vse faze raziskovalnega procesa, ki se je začel z razmišljanjem o različnih vidikih prostovoljstva (metoda debate, metoda fokusnih skupin, metoda viharjenja možganov), sledilo je oblikovanje ciljev raziskovalnega dela, znanstvenih vprašanj, hipotez. Nato so študentke in študenti zelo samostojno, vsaka skupina neodvisno, iskali različne metode in pristope za zbiranje podatkov. Nekateri so se oprli predvsem na predhodne raziskave (prvih sedem poglavij v tej znanstveni monografiji), drugi so iskali vprašalnike, oblikovali vprašanja za intervjuje. Ta del raziskovanja je bil še posebej otežen, saj je bila jeseni in pozimi 2020/21 v Sloveniji razglašena epidemija, zaradi katere smo morali ostati doma. Na teren, kjer bi se s prostovoljkami in prostovoljci lahko tudi osebno srečali, pa ni bilo dovoljeno iti. Kljub temu so mladi raziskovalci zbrali zavidljivo veliko število podatkov, ki so jih nato postopoma analizirali ter jih osvetlili ter dodali posebno vrednost v luči preteklih slovenskih in mednarodnih raziskav. Enega svojih prvih znanstvenih dosežkov so nato oblikovali v poglavja, ki so nanizana v tej knjigi. Na koncu pa je vsaka skupina študentk in študentov svoje zaključke ustno predstavila na srečanju z zaposlenimi s Slovenske filantropije.

Tako je nastajala znanstvena monografija *Prostovoljstvo v Sloveniji – psihološki pogledi in raziskave*, ki vsebuje 25 poglavij oz. področij prostovoljskih aktivnosti. V prvem delu knjige boste našli zgodovinski pregled razvoja prostovoljstva, v katerem so študenti zelo jasno opredelili, kaj prostovoljstvo je in kaj ni, predstavili so tudi najpogostejše zastopane oblike prostovoljskih dejavnosti ter merske pripomočke, s katerimi lahko analiziramo različne dejavnike, ki so povezani s prostovoljskimi aktivnostmi. Kot prihodnje psihologinje in psihologi pa seveda niso pozabili na številne osebnostne in okoljske dejavnike, ki vplivajo na vključevanje posameznikov v prostovoljske dejavnosti in izvajanje prostovoljska dela.

Od osmega poglavja dalje najdete pregled kvalitativnega in kvantitativnega raziskovalnega pristopa, ki se začinja z opisom tipičnega prostovoljca (njegove socialno-demografske in osebnostne značilnosti), dobro je predstavljena tudi vloga vodij prostovoljskih društev in organizacij ter njihove številne naloge. Ker je prostovoljstvo neplačana aktivnost, lahko v knjigi berete tudi o motivaciji, namerah ter učinkih prostovoljskega dela.

V zadnjem delu znanstvene monografije pa so zbrana poglavja, ki se nanašajo na korporativno prostovoljstvo. Gre za področje, ki se v Sloveniji v tem trenutku aktivno razvija in postaja kar prioriteta marsikatere delovne organizacije. Zato so študenti analizirali in ovrednotili motive in dejavnike slovenskih delodajalcev za izvajanje korporativnega prostovoljstva ter učinke prostovoljnega dela na zaposlene, kot so jih zaznavali sami. Poglavje o dobrih praksah pa kaže, da so primeri, ki so lahko delodajalcem za zgled, že danes prisotni tudi v Sloveniji.

Prostovoljstvo v Sloveniji – psihološki pogledi in raziskave je knjiga, ki prvič na sistematičen način v tako širokem obsegu analizira psihološki pogled na prostovoljstvo¹. Gre za delo, ki bo koristilo marsikomu. Knjigo lahko uporabijo študenti družboslovnih in humanističnih študijev, spoznanja lahko v prakso prenašajo vodje prostovoljskih organizacij, novinarji pa se lahko oprejo na konkretne številke in dejstva, ki so predstavljena v posameznem poglavju. Seveda pa je znanstvena monografija namenjena tudi vsem, ki jih prostovoljske aktivnosti zanimajo – od odločevalcev in načrtovalcev politik prostovoljstva do laikov, ki so po naravi srčni, empatični ljudje.

Ker sem ta zapis začela z nizanjem želja, naj tudi zaključim tako. S pričujočo znanstveno monografijo smo vsi avtorji skupaj uresničili eno veliko željo – ponovno smo opozorili, da prostovoljstvo obstaja, da je to aktivnost, ki vsakemu od nas veliko prinaša, in da prav vsaka prostovoljka ali prostovoljec predstavlja ključen del prostovoljske mreže, ki je v Sloveniji stkana tako gosto, da seže prav do vsakega, ki pomoč potrebuje. Naj živi prostovoljstvo!

Dr. Eva Boštjančič

1 Uvodoma bi želeli opozoriti tudi na terminološke izzive. V slovenskem prostoru se za formalno organizirano prostovoljstvo uporablja izraz prostovoljsko delo, prostovoljska organizacija ali organizacija s prostovoljskim programom. Za neformalno prostovoljstvo pa prostovoljno delo oz. dejavnost. Povsod, kjer je bilo to razliko možno jasno izpostaviti, smo to v besedilu tudi upoštevali.

Prostovoljstvo skozi čas

*Helena Perić, Lea Hostnik, Anja Marinšek, Maruša Fijavž,
Vanja Vidmajer, Karin Križman*

Poglavje opisuje razvoj prostovoljskih aktivnosti od agrarnih civilizacij do 21. stoletja in izpostavlja najpomembnejše vplive posameznega obdobja. Zаметki prostovoljstva se prvič pojavijo v agrarnih družbah, močnejše pa se dejavnost razvije v antični Grčiji in Rimu, kjer je bila prevladujoča oblika prostovoljskega udejstvovanja filantropija. Višja socialna blaginja je omogočalo filantropsko udejstvovanje, filantropi pa so imeli močen politični vpliv in možnost sooblikovanja urbane kulture. V srednjem veku je aktivnost pogosto izhajala iz cerkvenih krogov, obenem pa je cerkev prek prostovoljnega udejstvovanja krepila svoj vpliv. Najmočnejše je razvoj prostovoljske aktivnosti oblikovalo obdobje od 18. do 20. stoletja, ki je zaznamovano s številnimi družbenimi spremembami, kot so vojne, revolucije, kolonizacija in urbanizacija. Prostovoljstvo je posledično postalo bolj formalno, mednarodno, zajemalo je vse več področij delovanja, v dejavnost pa se je vključevalo vse več posameznikov. V 21. stoletju se je prostovoljstvo dokončno oblikovalo v dejavnost, kot jo poznamo danes. Nekatere od najpomembnejših sprememb v tem času so vedno pogostejša praksa epizodičnega prostovoljstva, pojav korporativnega in virtualnega prostovoljstva ter nadaljnji razvoj mednarodnega prostovoljstva. Poglavje naslavlja tudi glavne razlike med preteklostjo in sedanostjo prostovoljske aktivnosti ter opredeljuje smernice razvoja prostovoljstva v prihodnosti.

Uvod

Prostovoljstvo je skozi zgodovino človeške solidarnost doživelo številne preobrazbe – spreminjalo in razvijalo se je od časa antičnih družb, ko so se začele pojavljati organizacije za medsebojno pomoč, pa vse do danes, ko je vedno bolj v porastu virtualno prostovoljstvo. Oblike in značilnosti prostovoljstva v posameznih obdobjih so določale ekonomske, družbene in naravne razmere, ki so zaznamovale to obdobje, saj se je prostovoljstvo spreminjalo in preoblikovalo kot odgovor na njih.

Ključno za razumevanje in preučevanje prostovoljstva je razlikovanje le-tega od filantropije, vendar pa je ta naloga precej zahtevna, v mnogih primerih celo nemogoča, saj se prostovoljstvo in filantropija lahko pojavljata tudi hkrati. Vseeno pa med obema družbenima pojavoma obstajajo pomembne razlike – prvo opazimo že pri času nastanka in izvoru besed. Beseda filantropija izhaja iz grške besede *philanthropia*, ki jo sestavljata besedi *phil* in *anthropos*, in pomeni človekoljubje, beseda prostovoljstvo pa se je pojavila pozneje, v 18. stoletju, in izvira iz francoske besede *voluntaire* ter pomeni »tisti, ki sebe ponudi v vojaško službo« (Online Etymology Dictionary, b.d.). Izvorno je izraz »filantropija« v Stari Grčiji opisoval lastnosti bogov, ki so se usmili človeštva in ljudem darovali božanska darila. Filantropija je bila tako označevalec božanskega in božje dobrohotnosti, zaradi česar ni čudno, da je imela pomemben vpliv pri oblikovanju verskih ritualov in vrednot pri različnih kulturah in religijah. Ker so vladarji veljali za božje namestnike na zemlji, so med svoje atribute posvojili tudi filantropijo, s čimer so opravičevali svoj visok položaj v družbi. Izraz filantropija je sčasoma začel pridobivati močno politično in diplomatsko konotacijo – več denarja kot je plemič ali kak drug premožen posameznik daroval državi in drugim ustanovam, več je v družbi veljal (Robbins, 2004). To predstavlja tudi poglavitno razliko med filantropijo in prostovoljstvom, saj filantropija zajema darovanje denarja zaradi človekoljubja, prostovoljstvo pa darovanje svojega časa v namen pomoči drugim.

Poglavje opisuje dejavnike, ki so prispevali k razvoju in spremembam prostovoljstva. Pojasnjena je njihova vloga pri oblikovanju prostovoljstva skozi zgodovinska obdobja, naslovljene so paradigme prostovoljstva, razlike med prostovoljstvom v preteklosti in danes, sodobni trendi prostovoljstva, razvoj prostovoljstva v Sloveniji ter smernice za prihodnost.

Ne/formalno prostovoljstvo in dejavniki, ki nanj vplivajo

Martinez idr. (2011) prostovoljstvo definirajo kot dejavnost, za katero posameznik nameni čas in energijo za pomoč drugi osebi, skupini ali organizaciji ter za to ne pričakuje in ne prejme plačila. Definicija zajema tako formalno kot neformalno prostovoljstvo, vendar pa se obliki med seboj pomembno razlikujeta, ne le v vsebini dejavnosti in načinu izvajanja pomoči, temveč tudi v številu vključenih prostovoljcev, privlačnosti sodelovanja v dejavnosti, motivaciji za vključenost itd. Formalno prostovoljstvo zajema strukturirano in vodeno delo v sklopu društev, organizacij ali drugih ustanov, v okviru katerega posameznik deluje za namene in cilje le-teh. Neformalno prostovoljstvo pa zajema nestrukturirano dejavnost posameznikov, največkrat v zasebnih okoljih (v sklopu četrti, naselij, družine). Izvaja se v manjšem krogu ljudi, vendar je lahko zaradi večje osebne bližine med posamezniki bolj obvezujoče. Formalno prostovoljstvo prostovoljcem postavlja bolj začrtana pravila, naloge, cilje dela in čas, ki naj bi ga v delo vložili (Lee in Brudney, 2012; Shandra, 2017).

Razvoj neformalnih organizacij se je pojavil že zelo zgodaj v zgodovini človeštva, saj so si bili z ustanavljanjem skupnosti prebivalci primorani nuditi pomoč, hkrati pa jim je to zagotavljalo boljše možnosti za preživetje. Neformalne organizacije so postajale skozi zgodovino tudi vse bolj načrtne in so imele jasen namen, iz česar se je počasi razvilo formalno prostovoljstvo. To sega v sredino 18. stoletja, večji porast pa doseže v 19. stoletju (Harris idr., 2016). Razmere v 18. in 19. stoletju so zahtevale in hkrati omogočale vse večji porast in boljšo organiziranost prostovoljske dejavnosti. Industrializacija je pripomogla k porastu virov osebnega in socialnega kapitala, saj je imelo več ljudi bolj ugodne življenjske pogoje (Shandra, 2017). Socialni kapital je eden od dejavnikov vključevanja v prostovoljsko aktivnost, ki se povečuje z vzpostavljanjem zaupanja in skupnih vrednot v določeni družbi. Bolj kot družba deluje za skupno dobro, večja je verjetnost za vključevanje v prostovoljsko aktivnost. Osebni kapital pa predstavljajo izobrazba, veščine, sposobnosti in izkušnje (Lee in Brudney, 2012). Pomembna dejavnika za nastanek formalnega prostovoljstva sta bila tudi ozaveščenost o problematikah ter zadostna ekonomska preskrbljenost, ki je potrebna, da so posamezniki pripravljeni vlagati svoj čas in energijo v delo, ki jim ne prinese zaslužka (Damian, 2019).

Med sedanjimi oblikami prostovoljstva sicer prevladuje formalno, neformalno pa se še vedno pojavlja. Veliko pogosteje se v slednje vključujejo osebe z ovirami in starejše osebe, saj je takšna oblika zanje bolj in lažje dostopna (organizacije velikokrat nimajo prilagojenega dela in prostorov za invalidne

osebe itd.). Prav tako se neformalno prostovoljstvo pogosto pojavlja v bolj zaprtih skupnostih, kot so etnične manjšine, saj se s tem člani skupnosti socialno povezujejo, hkrati pa je zanje organiziranih malo formalnih oblik prostovoljstva (Lee in Brudney, 2012; Shandra, 2017). Formalna prostovoljska aktivnost je bolj cenjena in priznana kot aktivnost, ki pripomore k izboljšanju socialnih razmer in rasti skupnosti (Martinez idr., 2011).

Obe obliki prostovoljstva sta se pojavili kot odgovor na aktualne razmere. Dejavnike, ki so spodbudili razvoj prostovoljstva, lahko razčlenimo na tri skupine: razslojenost družbe, krizne situacije in kršenje pravic. Kot je prikazano v nadaljevanju poglavja, so ti dejavniki pomembno zaznamovali razvoj prostovoljstva v posameznih zgodovinskih obdobjih. Razslojenost družbe predstavlja socialno kategorizacijo ljudi v skupine glede na njihov socialno-ekonomski status, ki ga določajo imetje, prihodki, rasa, izobrazba, poklic in socialni status. Zahodna družba, katere del smo danes, v grobem določa tri družbene razrede – višji, srednji in nižji, vendar delitev na družbene sloje ni novodobni izum zahodne družbe, temveč je bila ta v še bolj očitni obliki prisotna skozi celotno zgodovino človeštva (Saunders, 1990). Tako družbena delitev, pri kateri ima en sloj več oziroma preveč in drug manj oz. premalo za preživetje, spodbuja pojav filantropije in prostovoljstva ter dejavnosti, s katerimi skušajo posamezniki in organizacije iz običajno višjih družbenih slojev pomagati oz. lajšati življenje tistim iz nižjih (Smith idr., 2017).

Prostovoljska dejavnost običajno doživi razcvet tudi ob kriznih situacijah, kot so vojne, bolezni in epidemije ter naravne katastrofe. Vojne so čas pretresljivih dogodkov, so velika družbena prekinitev in običajno sprožijo velik val prostovoljstva med vojno in v času povojne obnove držav. Cilj prostovoljstva v povojnih obdobjih je obnova države ter pomoč pri skrbi za poškodovane posameznike in njihovi rehabilitaciji (MacLean, b.d.; National Philanthropic Trust, b.d.). Tudi ob pojavu nalezljivih bolezni se število prostovoljcev znatno poveča. Veliko število prostovoljcev se je tako aktiviralo npr. ob razsajanju kuge, ebole, covid-19 in drugih nalezljivih bolezni ter ob naravnih katastrofah, pri katerih so prostovoljci pomagali pri obnovi, zbiranju sredstev, začasnih nastanitvah ter zagotavljali psihosocialno oporo (National Philanthropic Trust, b.d.).

Prostovoljstvo se pogosto pojavi tudi kot odgovor na kršenje pravic posameznikov in družbenih skupin, kar lahko zasledimo v 19. stoletju v obliki gibanj proti suženjstvu, v času industrijske revolucije v boju za delavske pravice in v drugi svetovni vojni v gibanju za človeške pravice. V te boje in gibanja se niso vključevale le osebe, katerih pravice so bile kršene, temveč

tudi osebe in organizacije, ki so menile, da tovrstno ravnanje ni ustrezno (National Philanthropic Trust, b.d.).

Okoljskih dejavnikov, ki vplivajo na pojav in razvoj prostovoljstva, je seveda še mnogo več, pomemben doprinos pa imajo tudi osebni dejavniki, ki prispevajo k odločitvi posameznika za prostovoljstvo, vendar pa se jim v tem poglavju ne posvečamo in naslovimo le dogajanja, ki so skozi zgodovino izoblikovala prostovoljstvo v obliko, v kakršni ga poznamo danes.

Prostovoljstvo v različnih zgodovinskih obdobjih

V tem poglavju predstavljamo razvoj prostovoljstva v različnih zgodovinskih obdobjih, kot ga razlagajo pregledana znanstvena in strokovna dela.

Zametki starodavnih agrarnih prostovoljnih organizacij

Že v agrarnih družbah lahko najdemo zasnove prostovoljstva – oblike organizacij, ki jih lahko obravnavamo kot vsaj delno prostovoljske. Te organizacije seveda niso enake organizacijam, kot jih poznamo danes, vsekakor pa so pomembno prispevale k njihovem razvoju. V antični Kitajski avtorji identificirajo pet različnih tipov organizacij, znotraj katerih je značilna medsebojna pomoč: prva je *tsu*, kjer so častili prednike, zagotavljali medsebojno pomoč, izobraževanje članov, oskrbo starejših in pokop. Naslednji združenji sta *hui* in *she* – združenji, ki vsebujeta od 20 do 50 gospodinjstev, ki si med seboj ponujajo različno praktično podporo (npr. pomoč pri delu na kmetiji), socialno pomoč in kolektivno čaščenje. Obstajala pa so tudi *ekonomska združenja oz. cehi* in *tajne službe*. Tudi obrtniki v Mezopotamiji so organizirali združenja, ki so povezovala osebe v razširjenih družinah, katerim je bila skupna trgovina oz. trgovanje, druga združenja pa so se oblikovala predvsem med sužnji. Namen vseh združenj je bil socialni (npr. pomoč vdovam) in verski. Tudi v starodavni Palestini in Indiji so nastajala društva, ki so združevala obrtnike in trgovce, znotraj njih pa so si ti ponujali medsebojno pomoč in sodelovanje. Čeprav so člani teh združenj imeli od njihovega članstva takšne ali drugačne osebne koristi, pa ta združenja vseeno štejemo kot začetke prostovoljstva, saj se iz njih pozneje razvijejo prostovoljske organizacije, kot jih poznamo danes (Harris idr., 2016).

Antična Grčija in Rim

V antični Grčiji je bila prevladujoča oblika prostovoljskega udejstvovanja filantropija. Robbins (2004) opisuje, da je bilo človekoljubno udejstvovanje

v času antike močno usmerjeno v skupnost in je imelo močno politično konotacijo. Za prevlado v političnih krogih so antični vladarji morali pridobiti naziv filantropa, le-tega pa so pridobili z donacijami, ki so v polisih omogočale gradnjo gledališč, financiranje dramskih iger in povečanje vojaške opreme. Takšne filantropske dejavnosti so omogočale višjo socialno blaginjo in oblikovanje urbane kulture, vendar pa se v ozadju teh dejavnosti pojavlja vprašanje motiva. Kot nadaljuje avtor, je vsak ambiciozen politik namreč moral sodelovati v takšnih filantropskih dejavnostih, saj je v nasprotnem primeru izgubil karizmo ali utrpel kritiko someščanov. Težko bi bilo torej argumentirati, da so bila dejanja antičnih filantropov izključno posledica altruizma, motiva, ki je danes v ospredju prostovoljnega dela. Valley (2020) sklepa, da je v tem času prihajalo do nekakšne implicitne izmenjave – darovanja finančnih sredstev in drugih darov so posamezniku, še posebej politični osebnosti, prinesla višji položaj v antični družbeni hierarhiji.

Poleg močnega socialno-političnega pomena so človekoljubne dejavnosti obsegale tudi izobraževanje. Čeprav so bile z vidika politične moči filantropske dejavnosti zelo zaželenne in do določene mere celo nujne, pa izobraževanje manj izobraženih ni bilo nujno dobro sprejeto. Valley (2020) navaja primer Sokratovih javnih filozofskih govorov, v katerih je nagovarjal neizobražene posameznike polisov in to počel brez zahteve po plačilu ter predvidoma le zaradi lastne motivacije po pogovoru in izobraževanju drugih. Sokrat je bil nato obtožen moralnega osiromašenja atenske mladine in bil zaradi tega tudi usmrčen. Zdi se, da je motiv te oblike filantropske dejavnosti bližje altruizmu kot pri dejavnosti donacij. Cilj antičnih grških filozofov je bil predvsem širjenje znanja in s tem izboljševanje življenjskih standardov (Aftyka, 2019), zato jih lahko imenujemo kar zagovornike dobrodelnosti in ene od prvih socialnih aktivistov.

Pojem *humanitas* je v antičnem Rimu obsegal ideje, kot so vljudnost, skromnost in razumevanje drugih, ter je analogen grškemu pojmu filantropija (Aftyka, 2019). Pri različnih dobrodelnih dejavnostih v Rimu je sodeloval le najbogatejši sloj meščanov, medtem ko trdnih dokazov o vključevanju srednjega ali nižjega sloja v filantropske dejavnosti skoraj ni (Hands, 1968, citirano v McCann, 2012). Kljub temu so se v rimsko vojsko pogosto vključevali prostovoljci, kar pa navadno ni bilo značilno za posameznike iz višjega sloja (Campbell, 2002). Po drugi strani so patriciji v antičnem Rimu, podobno kot v antični Grčiji, z donacijami prispevali k oblikovanju družbene sfere, denimo k izgradnji cest, templjev, gledališč, izobraževalnih ustanov, ali k pripravi

zabav (Ferrero, 1914). Ena od pogostih oblik pomoči je bilo tudi razdeljevanje žita med plebejce. V ozadju te dejavnosti je vprašljiva motivacija, saj je lahko brezplačno razdeljevanje žita služilo kot politično orodje, s katerim so bogatejši meščani ohranjali podporo plebejcev (Cristofori, 2002).

Filantropske dejavnosti znotraj antične Grčije in Rima imajo nekaj skupnih točk. Pri obeh antičnih kulturah je deljenje hrane in denarja v skupnosti predstavljalo eno od pomembnejših dejavnosti bogatejših meščanov, s katero so obenem prispevali tudi k oblikovanju urbane kulture. Treba pa je omeniti, da se v obeh kulturah pojavlja vprašanje motiva – pomoč z vidika altruizma se namreč ne zdi najbolj verjetna, temveč je v veliki meri služila kot sredstvo za ohranjanje močnega socialno-političnega položaja in karizme politično motiviranih meščanov.

Srednji vek

Prostovoljne dejavnosti v srednjem veku je močno zaznamovalo teokratsko družbeno ozračje. Dobrodelnost je pogosto izhajala iz cerkvenih krogov, obenem pa je cerkev z njo tudi krepila svoj vpliv (Robbins, 2004). Cerkve in duhovniki so ponujali zatočišče in hrano, s takšnim družbeno koristnim delovanjem pa so uspeli pridobiti tudi podporo skupnosti. Kot navaja avtor, se je po letu 1200 močno povečalo število prebivalcev, še posebej povečevanje števila revnih pa je v skupnosti spodbudilo razmislek o tem, kako skrbeti za manj privilegirane ali bolne posameznike. Tako se je število bolnišnic v srednjem veku precej povečalo (Brodman, 2009), njihova vloga pa je bila nekoliko drugačna, kot je vloga bolnišnic danes. Eden glavnih namenov bolnišnic v srednjem veku je bil predvsem skrb za starejše, revne in bolne, ki niso mogli skrbeti sami zase (Rawcliffe, 1984). Pravzaprav je velika večina institucij v Zahodni Evropi, ki so bile ustavljene v srednjem veku, izhajala iz prostovoljskih organizacij. Ugledni univerzi v Bologni in Parizu sta se razvili iz dobrodelne organizacije (Smith idr., 2017). Prav tako sta se iz dobrodelne organizacije razvila cistercijanski in frančiškanski verski red, saj so bile prve formalne ustanove prostovoljstva prav samostanski redovi zgodnjekršćanske cerkve. Frančiškani so pomagali ljudem iz občutka vzajemne potrebe – delali so z gobavci, v izbruhih kuge so hodili domov k obolelim in skrbeli zanje.

Temeljne prostovoljske organizacije v srednjem veku so bile bratovščine oziroma cehi, ki so predstavljali združenja, znotraj katerih so si posamezniki delili občutek identitete in pripadnosti ter si pomagali zunaj sorodstvenih vezi. Člani so zbirali sredstva za cerkve, za obnovo javnih ustanov in za pomoč manj premožnim someščanom in sosedom. V protestantski Evropi

so po reformaciji pravzaprav izginili, vendar pa so posamezniki, ki so bili v njih aktivni, nadaljevali s človekoljubnimi aktivnostmi. Takšna ciljna naravnost bratovščin je omogočala povečanje socialnega kapitala in večjo družbeno integracijo skupnosti, v kateri so delovali. Vanje so se navadno lahko vključili le moški, primer prostovoljne ženske skupnosti pa so beginke. Ta verska združenja žensk so se oblikovala na območju severne Francije in zahodne Nemčije, članice pa so skrbele za revne, bolne ali drugače družbeno izolirane posameznike, imele pa so tudi pomembno vlogo pri razvoju takratne tekstilne obrti (Harris idr., 2016).

16. in 17. stoletje

Delovanje bratovščin se je nadaljevalo tudi v 16. in 17. stoletju, ki so še posebej v mestih postajale tudi bolj sekularno naravnane (Robbins, 2004). Bratovščine so v renesančni Italiji sodelovale predvsem pri treh dejavnostih – pomoči zapornikom, pokopavanju mrtvih in poučevanju (Black, 1989). Omejnjeni zaporniki so bili pravzaprav revni prebivalci, ki so jih institucionalizirali predvsem zaradi strahu pred njimi in z namenom njihove rehabilitacije, saj je bilo beračenje po mestih prepovedano. Kot primer takšne prakse avtor navaja ustanovo Opera Pia dei Poveri Mendicanti v Bologni, bolnišnico, v katero so zapirali berače, delovala pa je tudi s pomočjo bratovščin. Opera je predstavljala organiziran sistem socialne podpore, ki se je razvil iz dobrodelnih dejavnosti pod vodstvom neodvisnih bratovščin in je bila s tega vidika poskus bolj celostnega pristopa k zmanjševanju revščine (Terpstra, 1994). Ena od vidnejših krščanskih skupnosti v 17. stoletju so bile tudi Hčere milosti Vincenta de Paula (Encyclopaedia Britannica, b.d.). Skupnost, ustanovljena v Parizu leta 1633, je združevala premožnejše ženske, ki so želele doprinesti k družbeni blaginji. Ženske so v okviru te skupnosti poučevale revnejše otroke, pomagale v bolnišnicah in opravljale številne dejavnosti med vojno (Encyclopaedia Britannica, b.d.).

18.–20. stoletje

Obdobje od 18. do 20. stoletja je bilo zaznamovano s številnimi družbenimi spremembami, kot so vojne, revolucije, kolonizacija in urbanizacija, ki so močno vplivale na razvoj prostovoljstva. Prostovoljstvo je posledično postalo formalno, mednarodno, zajemalo je vse več področij delovanja in v svoje vrste vključevalo vse več posameznikov (Cunningham, 1998).

S koncem 17. stoletja se je družbena struktura v evropskih državah opazno preoblikovala. Življenjske razmere so postajale za vse več ljudi neznosne,

hkrati pa so kot posledica drugačne strukture družbe v ospredje stopile nove socialne problematike, ki so bile do takrat veliko manj opazne ali celo neznane (Cunningham, 1998). Prostovoljstvo je v večjem obsegu sprva vzniknilo v Združenem kraljestvu, pozneje pa tudi v Franciji, Španiji, Nemčiji, na Danskem, Nizozemskem in Norveškem, pa tudi drugod po Evropi (s širitvijo od zahoda proti vzhodu). V Rusiji in ostalih komunističnih državah je porast opažena šele po padcu komunizma konec 20. stoletja.

Prostovoljske organizacije so imele pomembno vlogo tudi v različnih delih Afrike, zlasti kot odziv na kolonizacijo, rasno in etnično segregacijsko politiko ter tudi urbanizacijo in industrializacijo (Smith idr., 2017). V Južni Afriki so se v tem obdobju ustanovila združenja za vzajemno pomoč in samopomoč. Različne prostovoljske organizacije so se pojavile kot odziv na uveljavljen režim apartheida in socialne politike, ki jo je ta režim prinesel s seboj (Smith idr., 2017). Tudi prostovoljske organizacije v južnoazijski regiji, zlasti v Indiji in njej bližnjih državah, imajo dolgo zgodovino. Hitro se je pojavilo veliko združenj za samopomoč, ki temeljijo na verskih vrednotah karme. Pozneje so postale bolj pomembne misijonarske organizacije, katerih glavni cilj je bil sicer širjenje krščanstva, zagotavljali pa so tudi pomoč mnogim revnim in avtohtonim skupnostim. Kot v komunističnih državah po Evropi so tudi tukaj reforme poznih 70. let prinesle novo obdobje, ki je omogočilo izrazito povečanje razširjenosti prostovoljskih združenj (Smith idr., 2017).

V Združenih državah Amerike (ZDA) se je prva formalna prostovoljska organizacija pojavila že konec 17. stoletja, pozneje pa so te organizacije v ZDA in Kanadi, podobno kot v Evropi, igrale osrednjo vlogo pri prizadevanjih za izboljšanje socialnih razmer. Eno najpomembnejših vlog pri oblikovanju prostovoljskih društev je imelo priseljevanje, in sicer zaradi potrebe po ohranjanju tradicije, jezika, kulture, običajev itd. Porast takšnih združenj je mogoče opaziti v 19. stoletju in na začetku 20. stoletja, saj so različne etnične skupine ustanovljale društva, da bi ohranile svoj jezik in kulturo, vključno z glasbo, plesom in športom. Tudi Afroameričani so ustanovili svojo mrežo prostovoljskih organizacij in civilnih združenj, saj so bili izključeni iz institucij, ki so bile namenjene izključno belcem (Smith idr., 2017). Prostovoljstvo v ZDA se je močno spremenilo v povojni dobi, saj so družbeni in politični vzroki, kot je bilo gibanje za državljanske pravice v 60. letih 20. stoletja, privabljali veliko udeležencev in ustvarjali nove prostovoljske organizacije. Demografske spremembe, kot so povečanje možnosti za izobraževanje in zaposlitev žensk, so spremenile razpoložljivost in sestavo

baze prostovoljcev. Zacveteli so predvsem ženski centri in ženske ambulante (Smith idr., 2017).

V začetku 18. stoletja sta se zaradi kolonizacije in osvajanja še neznanih ozemelj močno razmahnila suženjstvo in prodaja belega blaga. Potreba po delovni sili za obvladovanje in delovanje na novo osvojenih ozemelj je bila vse večja. V večjih evropskih imperijih pa se je vzporedno z razmahom suženjstva vse bolj razvijala tudi filantropska in prostovoljska dejavnost – za pravice sužnjev so se začeli zavzemati kolonialistični filantropi (Lambert in Lester, 2004). Ena najmočnejših intervencij kolonialističnih filantropov je bila prepoved trgovanja s sužnji ter pozneje popolna ukinitvev suženjstva do konca 19. stoletja. Le-ta je imela dve večji posledici – pripomogla je k povečanju števila revnih in obubožanih ljudi v najnižjih družbenih razredih, prav tako pa višji sloji niso več mogli izkoriščati brezplačne delovne sile (Lambert in Lester, 2004). Obe posledici sta ustvarili potrebo in pripomogli k porastu prostovoljstva znotraj delavskega razreda in k filantropiji znotraj višjih družbenih razredov.

Vzporedno s kolonializmom se je v sredini 18. stoletja razmahnil tudi industrijski razvoj – nastopila je prva industrijska revolucija. Tudi industrijski razvoj je pripomogel k večjemu zavzemanju za človekove pravice. Ekonomska rast kot posledica kapitalizma je višjim družbenim razredom in vse večjemu številu ljudi omogočala aktivno udejstvovanje v filantropski aktivnosti ter hkrati povečevala zavedanje o socialnih problematikah. Vse bolj opazno se je izboljševal življenjski standard delavskega razreda. Hkrati pa je isti sistem ustvarjal potrebo po prostovoljstvu, saj sta pri nižjih družbenih razredih povečana revščina in beda postali neizogibni (Himmelfarb, 1997; Smith idr., 2017). Sprva se je člane višjih razredov, ki so pomagali ubogim, dojemalo kot ekscentrične dobrodelne posameznike ali kot posameznike, ki ubogim pomagajo zaradi lastne koristi. Vendar se je pogled na filantropo kmalu spremenil. Dosegati so morali namreč visoke standarde v smislu vlaganja denarja, energije in dela, zaradi česar so postali visoko cenjeni (Himmelfarb, 1997).

Skozi celotno 18. stoletje so se po evropskih državah ustanovljala združenja za različne namene – ustanovljali so izobraževalne ustanove, sirotišnice, bolnišnice oziroma oskrbovalne centre, pribežališča za revne itd. Za princip dobrodelne dejavnosti (kot izražanja ljubezni do celotnega človeštva) se je zavzemalo vse večje število ljudi, ki so v času svojega delovanja uspeli doseči številne reforme na področju človekovih pravic in izboljšanja življenjskih pogojev. 18. stoletje in začetek 19. stoletja je obdobje, poimenovano kot

doba dobrohotnosti (Himmelfarb, 1997). Filantropija v 18. stoletju izhaja iz pomanjkanja in neenakosti v družbi ter temelji na pomoči sočloveku s strani tistih, ki imajo presežek in ga lahko namenijo drugim, s čimer se neenakosti v družbi manjšajo. V tem času dobrodelne organizacije delujejo predvsem v smislu začasnega zbiranja denarja, malo pa je formalnih organizacij, kot jih poznamo sedaj. S koncem 18. stoletja se filantropi začnejo zavzemati predvsem za pomoč revnim v sklopu izobraževanja, da bi jih opremili z znanjem in sposobnostmi za samopomoč in samostojno izboljšanje socialno-ekonomskega položaja. Moderna filantropija, ki nastopi s pojavom kapitalizma, tako ni le poskušala olajšati življenja marginalnim skupinam, temveč jim je poskušala prek izobraževanja omogočiti vključevanje v višje družbene razrede (Cunningham, 1998). Duh dobrodelnosti je stal na dveh temeljih. Prvi temelj je predstavljal vero v človeštvo, ki so jo pozneje poimenovali kar *humanitarizem*, in je temeljila na načelu pomoči navkljub osebni nelagodju in ne koristi. Drugi temelj pa je bil povezan z vero v znanost, saj so menili, da je dobrobit družbe najbolje spodbujati skozi organizirana in racionalna dejstva (O'Brien, 2008).

V sredini 19. stoletja je s številnimi revolucijami nastopil nov val sprememb, ki so preoblikovale državne ureditve in družbene sisteme, pojavljali so se novi samostojni narodi, vse več ureditev pa je podpiralo demokracijo. Poleg kolonizacije se je pojavila tudi urbanizacija, saj je selitev v mesta predstavljala nove priložnosti za delo, večjo produktivnost, ustvarjanje profita in blaginjo. S številnimi novimi samostojnimi narodi se je prostovoljska aktivnost usmerjala tudi v ohranjanje kulture, jezika in običajev. Porast filantropskih dejavnosti so spremljale tudi zakonodajne in upravne reforme, ki so omogočale lažje in hitrejše spremembe in izboljšanje socialnih razmer. Kljub temu pa je večina denarja za delovanje prostovoljskih organizacij še vedno izvirala iz zasebnih donacij, malo iz državne blagajne (Himmelfarb, 1997). Poleg formalnih organizacij so začela v začetku 19. stoletja delovati tudi neformalna prijateljska združenja prebivalcev določenih območij, četrti ali naselij, ki so si med seboj pomagala pri vsakdanjem preživetju (O'Brien, 2008). Opazen je bil tudi porast novic in ostalih literarnih del na temo revščine in podobnih socialnih problematik (Himmelfarb, 1997).

Tudi prostovoljstvo v 19. stoletju sta spremljala demokratizacija in rast družbenega položaja, kar je prebivalstvu omogočalo več prostega časa, sredstev in več priložnosti za vključevanje v prostovoljske aktivnosti. Prav tako se je zaradi še večjih socialnih sprememb pojavila potreba po prostovoljstvu na širšem naboru področij (Himmelfarb, 1997). V odgovor so ustanovili

prve večje formalne organizacije, kot so Young Men's Christian Association, United Way, Charity Organisation Society in druge (O'Brien, 2008).

Prostovoljska aktivnost v 19. stoletju je obema spoloma omogočala izpolnjevanje in doseganje pričakovanj družbe. Moški srednjih razredov so z aktivnostjo pridobivali višji socialni status in spoštovanje, saj so sestavljali odbore dobredelnih organizacij. Ženske pa so z aktivnostjo izkazovale pričakovano žensko lastnost sočutja, hkrati pa so skozi aktivno vlogo spreminjale svoj družbeni položaj. Do takrat se je namreč od žensk pričakovalo le varstvo otrok in gospodinjenje, sedaj pa so lahko prikazale svojo moč in uporabnost zunaj okvirov, ki jim jih je določila družba, s čimer so si širile možnosti za izobraževanje in delo. Do začetka 20. stoletja je bila večina dobredelnih organizacij ustanovljenih s strani žensk (O'Brien, 2008). Ženske so bile tudi bolj pogosto vključene v prostovoljske aktivnosti, razlogi pa so zelo različni in številni. Želele so si seveda zagotoviti višji družbeni položaj, pridobiti možnost za izobraževanje in delo, imele pa so tudi več možnosti za vključevanje v prostovoljske organizacije. Ženske so prav tako predstavljale kar tri četrtine ubožanega in revnega prebivalstva, zaradi česar so ustanovljale organizacije, namenjene specifično za lajšanje položaja le-teh (O'Brien, 2008; Smith idr., 2017; Tomson in Aaron, n.d.).

S koncem 19. in začetkom 20. stoletja so vprašanja filantropskih in prostovoljskih organizacij preseгла problematiko revščine ter se začela ukvarjati s širšimi socialnimi problemi. Pomoč pri doseganju zelenih ciljev je filantropom v vse večji meri zagotavljala država. Sodelovanje nevladnih organizacij in vlade lahko razberemo iz angleškega Zakona o revščini, s katerim je država poskušala prek zakonodaje izboljšati položaj revnih v državi, resnično pa jim je to uspelo šele s pomočjo delovanja prostovoljskih organizacij (Cunningham, 1998).

Prostovoljstvo je bilo na preizkušnji ob pojavu političnega sistema novega liberalizma, ki je predvideval okrepljeno vlogo države pri ublažitvi najhujših učinkov kapitalizma. Kljub večji vključenosti in reformam države pa je prostovoljna aktivnost v začetku 20. stoletja doživela nov porast. Filantropske in prostovoljske organizacije so se povezovale z državnimi institucijami v namen zmanjševanja posledic gospodarske krize, ponovno pa so v večjem obsegu zaživele tudi v povojnih obdobjih, ki so za številne narode predstavljala izgubo prebivališč in imetja, oviranost, ovdovelost itd. (Harris idr., 2016). Ustanovljale so se številne nove organizacije, že obstoječe pa so dosegale nove razsežnosti skozi različna področja delovanja, povečanega

števila vključenih prostovoljcev in večjega števila doseženih ljudi, potrebnih pomoči. Te organizacije so konec stoletja segale že na vsa področja človekovega delovanja in ostalih problematik, kot so krutost nad živalmi, ohranjanje naravne dediščine itd. Vse več organizacij se je usmerjalo k dolgoročnemu in načrtnemu reševanju velikega nabora problematik (O'Brien, 2008). Prostovoljstvo 20. stoletja zaznamuje ohranjanje elitizma, razvoj organizacij, ki so se kot trdne ohranile do danes, ter pojav mednarodnega prostovoljstva (Hawthorne Moss, 2006).

21. stoletje

Korenine prostovoljstva segajo daleč v zgodovino človeštva, pravi razcvet pa je prostovoljstvo doživelo ravno v današnjem času, tj. v 21. stoletju. Dejavnost se širi na vedno več novih področij (npr. ekonomska pravičnost, promoviranje znanja, promoviranje trgovine, pravo in pravne usluge, kultura), prostovoljci pa opozarjajo na celo paletu družbenih problemov in jih pomagajo reševati. Poleg tega prostovoljstvo že nekaj časa ni več omejeno le na okrajne ali državne meje, temveč se širi na globalno raven.

Ena od prvih, ki je opazila potencial prostovoljskega dela za spopadanje s ključnimi globalnimi problemi, je bila Organizacija združenih narodov (Rochester idr., 2010, str. 1). Le-ta je leta 1996 prvič predstavila idejo o Mednarodnem letu prostovoljstva. Novembra 1997 je bila ideja tudi uradno sprejeta (Generalna skupščina Združenih narodov, 1997) in leto 2001 je bilo razglašeno za Mednarodno leto prostovoljstva. V resoluciji je Organizacija združenih narodov navedla tudi nekaj glavnih razlogov za odločitve, da leto 2001 razglasijo za leto prostovoljstva:

- javno izpostaviti doprinos prostovoljcev pri delu na terenu, še posebej na področju socialnega in ekonomskega razvoja, humanitarne pomoči, promocije miru, strpnosti in človekovih pravic;
- izraziti podporo prostovoljcem in delu, ki ga opravljajo;
- spodbuditi še več ljudi k opravljanju prostovoljskega dela;
- promocija dosežkov in uspehov, ki so rezultat prostovoljskega dela.

Pomembnosti prostovoljstva se zavedamo tudi v Evropi. Leta 2006 je bil izdan Manifest za prostovoljsko delo v Evropi (Manifesto for Volunteering in Europe, 2006), ki med drugim navaja razloge, zakaj je prostovoljstvo pomembno, ter tudi nekaj konkretnih ukrepov, kako lahko predstavniki različnih Evropskih institucij znotraj svojih zmožnosti spodbujajo in omogočajo prostovoljsko delo (Manifesto for Volunteering in Europe, 2006). Evropska unija je leto 2011 razglasila za Evropsko leto prostovoljstva.

Podobno kot Združeni narodi je tudi Evropska unija s tem želela izraziti podporo prostovoljcem in jim pokazati, da cenijo njihov trud. Cilji, ki si jih je Evropska unija zadala za leto 2011, so bili (European Commission, b.d.):

- ustvariti spodbudno okolje in klimo, ki bosta omogočala delovanje prostovoljstva;
- okrepiti prostovoljske organizacije in izboljšati kakovost dejavnosti;
- prepoznati in nagraditi dejavnosti;
- ozavestiti javnost o pomembnosti prostovoljstva.

Ena od pomembnejših sprememb na področju prostovoljstva v 21. stoletju je vedno pogostejša praksa t. i. kratkoročnega oz. **epizodičnega prostovoljstva**. Do sedaj smo prostovoljstvo večinoma razumeli kot dolgoročno, kar pomeni, da oseba dejavnosti nameni veliko svojega časa, navadno vse življenje. Običajno to pomeni tudi, da je oseba dejavnosti predana in zavezana ter je pripravljena svoje usluge prilagoditi novim potrebam, ki se pojavijo v okviru njenega prostovoljskega dela. Epizodično prostovoljstvo pa je začasno oz. ima v naprej določen omejen čas trajanja, ima neobvezujoče podlage ter temelji na osebnih interesih in potrebah, ne na služenju skupnosti. Slednje je prisotno predvsem v državah zahodnega sveta (primer tovrstnega prostovoljstva je npr. delo pri organizaciji poletnih glasbenih festivalov). Dela, ki jih ti prostovoljci opravljajo znotraj organizacije, so bolj specifično usmerjena in zato prostovoljci niso tako prilagodljivi (Rochester idr., 2010; Silló, 2016).

Druga večja sprememba je pojav **korporativnega prostovoljstva**. Pojavi se kot odgovor na pregled vloge podjetij v družbi v sodobnem ekonomskem in socialnem kontekstu, predvsem z vidika njihove družbene odgovornosti ter na način, kako bi lahko spodbudili in vključili svoje zaposlene v skupnosti prijazne dejavnosti. Korporativno prostovoljstvo je pridobilo večjo pozornost med profitnimi organizacijami, ki so začele prispevati k neprofitnim organizacijam ter ponujati pomoč pri odzivanju na probleme v družbi (Paço in Nave, 2013). Gre torej za obliko prostovoljstva, kjer so zaposleni tisti, ki se vključujejo v prostovoljske dejavnosti, pri čemer jih njihovi delodajalci spodbujajo k vključitvi (Rochester idr., 2010).

Tretje rastoče področje prostovoljstva je t. i. **mednarodno prostovoljstvo**, kjer prostovoljci neke države nudijo svojo pomoč v drugi državi. Pojav mednarodnega prostovoljstva še zdaleč ni značilen le za 21. stoletje, saj je do večjega razmaha prišlo že v začetku 20. stoletja, kar je posledica razsvetljenškega izobraževanja, verskega pouka ter odziva na škodo in opustošenje, ki sta ga povzročili prva in druga svetovna vojna (Benjamin, 2015). V 21.

stoletju pa je tovrstna oblika prostovoljstva postala bolj aktualna, populacija, ki se vanj vključuje, pa zajema predvsem mladostnike in mlade na prehodu v odraslost. Mnogi mladi to priložnost izkoristijo v obliki študijskega premora, običajno preden začnejo s svojim študijem na univerzah (Rochester idr., 2010), zaradi česar je označeno tudi kot kratkoročni »prostovoljski turizem« (Jones, 2008). Ker se vedno več mladih odloča za to izkušnjo, se je na tem področju ustvarila trgovska niša.

Mednarodno prostovoljstvo se promovira kot poceni način potovanja po svetu, pridobivanja izkušenj ter spoznavanja drugih kultur, pa tudi kot možnost za osebni in karierni razvoj. Zaradi vsega do sedaj omenjenega se pojavlja vprašanje, kdo ima v resnici korist od tovrstnega prostovoljstva in na kakšen način? Pojavljajo se pomisleki, da imajo mladi prostovoljci sicer veliko energije in entuziazma, vendar premalo specifičnega znanja in sposobnosti, da bi pomagali kar pri vsaki stvari, zaradi česar so postale mednarodne prostovoljske organizacije bolj pozorne na to, kakšne prostovoljce sprejmejo medse (Rochester idr., 2010; Rochester idr., 2016).

V 21. stoletju postaja vedno bolj pomembno tudi področje **virtualnega prostovoljstva**. Zgodovinsko gledano je proces prostovoljskih dejavnosti (od sprejemanja novih prostovoljcev do uvajanja in dejanske pomoči) potekal na nivoju osebnih stikov. Z razvojem informacijsko-komunikacijske tehnologije pa se je pojavila alternativa, kjer lahko mnoge aktivnosti izvedemo na daljavo. Virtualno prostovoljstvo pa vseeno ni tako nova stvar, saj se je pričelo že pred več kot 30 leti – prvi večji prostovoljski projekt, ki je potekal virtualno, je bila ustanovitev digitalne knjižnice, imenovane »Projekt Gutenberg« (Rochester idr., 2010, str. 113). Kakšen potencial ima takšna oblika prostovoljstva, lahko morda ponazorimo s konkretnim primerom ustanovitve »Wikipedije, proste enciklopedije« (Rochester idr., 2010, str. 112). V Wikipedijo, ki jo urejajo in dopolnjujejo izključno prostovoljci in je prosto dostopna na spletu, je do leta 2006 svoje prispevke oddalo več kot milijon prostovoljcev po vsem svetu, s čimer je Wikipedija najverjetneje največja svetovna neprofitna organizacija. Prevladuje prepričanje, da virtualni prostovoljci lahko opravljajo samo dejavnosti, ki so povezane s tehnologijo. Urejanje spletnih strani in objavljanje spletnih prispevkov sta dve najpogostejši dejavnosti v okviru virtualnega prostovoljstva, vendar še zdaleč nista edini. Prostovoljci lahko prispevajo z raziskovalnim delom, zbiranjem sredstev, svetovanjem, razvojem kadrov itd.

Eden od pomembnejših doprinosov virtualnega prostovoljstva je tudi ta, da omogoča opravljanje prostovoljskega dela tistim, ki ga drugače ne bi

mogli opravljati, npr. osebam z ovirami, in tistim, ki zaradi drugih razlogov težje zapustijo domove (Rochester idr., 2010; Rochester idr., 2016). Razvoj informacijsko-komunikacijske tehnologije je poleg pojava virtualnega prostovoljstva omogočil tudi razna internetna orodja za promocijo, izobraževanje in komunikacijo mednarodnih organizacij. Spletne kampanje so mednarodnim prostovoljcem olajšale zagovarjanje globalnih ciljev in sodelovanje pri globalnih razvojnih prizadevanjih, ne da bi zapustili svojo državo. Tudi družbena omrežja in spletne skupnosti so prostovoljcem olajšale povezovanje in nadaljevanje z delom (Benjamin, 2015).

Najnovejše oblike prostovoljstva

Tako imenovani *timebanking* je ena od novejših oblik prostovoljstva, ki izvira iz ZDA in je bila zasnovana kot mehanizem za obnovo socialnih mrež in neformalne podpore soseski. *Timebanking* je oblika valute skupnosti (angl. *community currency* – alternativna oblika denarja, ki se uporablja kot odgovor na neuspeh pri delovanju običajnega denarja in ima pogosto širše cilje kot preproste ekonomske funkcije), ki nadgrajuje neformalno prostovoljstvo (Ozanne, 2010). Ima preprost koncept, kjer se vsaka ura, ki jo prostovoljec nameni prostovoljskemu delu, »shrani v banki«, s čimer si prostovoljec ustvarja nekakšne vrste kapital, ki ga lahko porabi v smislu koriščenja uslug, ki jih ponujajo drugi prostovoljci, prav tako člani te »banke«. Izmenjava kapitala in uslug lahko poteka med dvema fizičnima osebama, med fizično osebo in organizacijo ali med dvema organizacijama. *Timebanking* ima večinoma sedež v organizacijah (kot so bolnišnice, šole, cerkve ali agencije za socialne storitve) in je usmerjen na socialno marginalizirane skupine s ciljem koprodukcije, doseganjem aktivnega državljanstva in vzajemnim prostovoljstvom (Ozanne, 2010).

V zadnjih stoletjih pa se je začelo znotraj prostovoljskih in nevladnih organizacij izvajati trajnejše programe oz. projekte, v katere se lahko vključujejo prostovoljci. Navadno so ti trajnejši programi del podjetij (npr. prostovoljski program v profitni bolnišnici) ali vladnih agencij (npr. program prostovoljstva v državnem parku, ki je v lasti države). Ti programi se lahko izvajajo znotraj države ali pa so mednarodni. Dobro znan primer slednjega je mednarodna humanitarna nevladna organizacija Zdravniki brez meja, ki je najbolj znana po svojih projektih v vojnih območjih in državah v razvoju, kjer ponujajo medicinsko pomoč (Smith idr., 2017).

Različni pogledi na prostovoljstvo

Ker se prostovoljska dejavnost širi na vedno več različnih področij in zajema vedno bolj raznolike aktivnosti, se je pojavila potreba po jasnejši opredelitvi. Na to vprašanje lahko odgovorimo s predstavitvijo treh pogledov na prostovoljstvo.

Prvi pogled je t. i. dominantna paradigma, ki opisuje odnos do prostovoljstva v Združenem kraljestvu, ZDA in ostalih zahodnih državah. Ta paradigma prostovoljstvo enači s filantropijo, s to razliko, da prostovoljec ne daruje denarja, ampak svoj čas. Dominantna paradigma prostovoljstvo opisuje kot nekakšno vrsto neplačanega dela, ki prispeva k delovanju formalne organizacije ter ga je zato treba temu primerno organizirati in izvajati (Rochester, 2006). Kot glavni razlog, zakaj se ljudje odločijo za prostovoljstvo, dominantna paradigma navaja altruistična nagnjenja. Z vidika te paradigme ljudje torej postanejo prostovoljci z namenom, da bi pomagali tistim, ki imajo manj kot oni sami (otroci, starostniki, osebe s posebnimi potrebami, duševnimi motnjami ter ljudje, ki živijo v revščini ali so drugače socialno izključeni) (Rochester idr., 2010).

V Evropi in državah na južni polobli je pogled na prostovoljstvo precej drugačen, opišemo pa ga lahko s paradigmo civilne družbe, ki zavzema bolj sociološki in politični pristop k prostovoljstvu. Ta paradigma se ne osredotoča toliko na ponujanje uslug in opravljanje dejavnosti, ki bodo koristile ostalim članom skupnosti. Bolj se osredotoča na aktivnosti, ki koristijo njihovim lastnim interesom. Gre torej za organizacije, znotraj katerih prostovoljci delujejo skupaj, da bi dosegli skupne cilje in naslovili probleme v družbi (Rochester, 2006). V sklopu te paradigme naj bi bila glavna razloga za prostovoljstvo samopomoč in vzajemna pomoč. To vrsto prostovoljstva sicer večkrat označimo kot aktivizem ali gonilno silo, ki stoji za družbenimi spremembami (Rochester idr., 2010).

Tretji pogled na prostovoljstvo opisuje paradigma prostočasne dejavnosti. Čeprav se zdi morda povsem samoumevno, da je prostovoljstvo prostočasna dejavnost, je bil ta pogled na prostovoljstvo v preteklosti pogosto spregledan. Za možen razlog Stebbins in M. Graham (2004) navajata, da prostočasne dejavnosti običajno povezujemo z zabavnimi, malokrat resnimi aktivnostmi. Obenem pa opozarjata, da četudi prostovoljstvo predstavlja obvezo in odgovornost, to še ne pomeni, da prostovoljci v tej dejavnosti ne uživajo. Stebbins in M. Graham (2004) znotraj paradigme prostočasne

dejavnosti razdelita prostovoljsko dejavnost na tri nivoje, ki se razlikujejo glede na zahtevnost in pomembnost dejavnosti.

Prvi nivo predstavlja priložnostno usmerjeno prostovoljstvo, kot je peka piškotov za šolsko prireditve, ki najpogosteje ni zahtevno. Drugi nivo je projektno usmerjeno prostovoljstvo, kjer je delo zmerno zahtevno in navadno omejeno na krajše časovno obdobje (konča se z zaključkom projekta). Za uspešno izvedbo tovrstnega projekta je potrebna določena mera načrtovanja, truda, znanja in veščin (npr. pomoč pri organizaciji športnega dogodka). Tretji nivo pa predstavlja prostovoljstvo kot resno prostočasno dejavnost. Od prejšnjih dveh oblik prostočasnega prostovoljstva se razlikuje po (Rochester, 2006):

- občasni potrebi po vztrajanju pri dejavnosti, kljub izzivom in preprekam;
- možnosti, da si oseba iz te prostovoljske dejavnosti ustvari kariero/poklicno pot;
- tovrstno prostovoljstvo zahteva za uspešno izvedbo uporabo posebnih spretnosti, znanj in veščin;
- tovrstno prostovoljstvo ima za prostovoljca dolgoročne pozitivne učinke, npr. samoaktualizacija, izboljšanje samopodobe, vzpostavljanje novih socialnih stikov, osebnostna rast;
- vsaka tovrstna prostovoljska organizacija ima svojevrstno moralno strukturo, kar pomeni, da si prostovoljci te organizacije delijo nekatera načela, interese in značilnosti;
- prostovoljci teh organizacij se poistovetijo z dejavnostjo, ki jo opravljajo. Primer t. i. resne prostovoljske dejavnosti je delo na kriznem telefonu za osebe v duševni stiski. Ta paradigma torej poudarja predvsem notranjo motivacijo kot glavni razlog za opravljanje prostovoljske dejavnosti.

Vsak od treh pogledov na prostovoljstvo predstavi drug in svojevrsten vidik prostovoljstva. Zmotno bi bilo reči, da je ena paradigma bolj pravilna kot druga, saj vsaka predstavi nekoliko drugačne oblike prostovoljstva. Šele ob upoštevanju vseh treh paradigem dobimo celostno sliko, kaj sploh pomeni biti prostovoljec v 21. stoletju in kako zelo raznoliko je to področje.

V nadaljevanju tabela 1 povzema ključne razlike med prostovoljstvom v preteklosti in v 21. stoletju.

Tabela 1: *Primerjava preteklosti in sedanjosti*

Preteklost	21. stoletje
Dejavnost je bila manj formalna.	Dejavnost in organizacije so bolj formalne.
Dejavnost je bila manj organizirana in kratkoročno ciljno usmerjena dejavnost.	Organizacije delujejo načrtno in imajo dolgoročno zastavljene cilje.
Več denarnih donacij.	Več aktivnega udeleževanja prostovoljcev.
Dejavnost je bila večkrat povezana z vero, mitologijo in filozofskimi ideali.	Dejavnost je bolj univerzalna človeškim potrebam.
Dejavnost obsega manjši nabor področij.	Dejavnost je razširjenost na vsa področja pomoči.
Prevladovala je vseživljenjska prostovoljska zavzetost.	Bolj pogosta je začasna prostovoljska dejavnost, ki je manj obvezujoča.
Prostovoljstvo je bilo bolj lokalno in usmerjeno na skupnost.	Prostovoljstvo je veliko bolj mednarodno.
Dejavnost je bila odgovor na krizne situacije in potrebe v družbi.	Prostovoljstvo je vsakdanja dejavnost, katere aktivnost se v času kriznih situacij vseeno poveča.
V preteklosti so bili prostovoljci v večini moškega spola, vsaj dokler so bile dejavnosti usmerjene v denarne donacije.	Sedaj se v prostovoljsko dejavnost bolj pogosto vključujejo ženske.
Prostovoljci in filantropi so bili večinoma posamezniki z višjim družbenim položajem.	Višja izobrazba in višji SES povečujeta možnost vključevanja v prostovoljsko dejavnost, vendar nista nujen pogoj.
Prostovoljstvo je bilo uporabljeno za namen širjenja posameznikove politične moči in družbenega statusa.	V prostovoljstvo se posamezniki vključujejo zaradi pridobivanja izkušenj, referenc in kompetentnosti.
Filantropi so predstavljali elito družbe.	Elitizem se ohranja le v nekaterih specifičnih organizacijah (npr. Rotary klub).
Prostovoljci so bili najpogosteje zdravi, dobro preskrbljeni posamezniki.	Danes je lahko prostovoljec tudi posameznik z zdravstvenimi omejitvami.

Razvoj prostovoljstva v Sloveniji

Slovenska družba ima dolgo, obsežno in raznotero tradicijo organiziranega prostovoljskega dela. Tako kot drugod v Evropi so prostovoljci na območju

današnje Slovenije že v srednjem veku delovali kot pomočniki v okviru samostanov in bolnišnic (Mikuš Kos, b.d.), zgodovina organiziranega prostovoljstva v Sloveniji pa sega v 18. in 19. stoletje, ko so se prostovoljske organizacije pojavile na področju kulture in izobraževanja. Pri razvoju dobrotelnih organizacij in humanitarne pomoči je imela pomembno vlogo zlasti katoliška cerkev. Pred drugo svetovno vojno so delavci, ki so se organizirali po sektorjih (proizvodnja, finance in zavarovanje), ustanovili tudi druge vrste prostovoljskih organizacij. Danes zgodovinarji ocenjujejo, da je pred drugo svetovno vojno obstajalo približno 7000 organizacij civilne družbe, vključno s prostovoljskimi organizacijami. Prva in druga svetovna vojna sta bili, kot vse krizne situacije, pobudnici številnih spontanih in organiziranih prostovoljskih dogajanj velikih razsežnosti (npr. na bojiščih so tudi v Jugoslaviji na slovenskem območju pri oskrbi vojakov pomagale prostovoljke). V prvih povojnih letih smo domovino obnavljali predvsem s prostovoljnim delom – udarniškiimi akcijami in mladinskimi delovnimi brigadami, ki jih je spodbujala Jugoslavija (Mikuš Kos, b.d.).

Za obdobje po vojni je bilo značilno, da je država nadzorovala vse prostovoljske aktivnosti, kar se je izkazalo tudi z Zakonom o verskih društvih, ki je leta 1946 omejil delovanje Karitasa. Leta 1953 je bila ustanovljena Zveza prijateljev mladine Slovenije, ki je prvič ponudila pomoč obstoječim državnim sistemom, in sicer na področju vzgoje in izobraževanja (Jamšek, 2012).

Na tleh nekdanje Federativne Republike Jugoslavije, v obdobju socialistične ureditve (1943–1991), je bilo organizirano prostovoljstvo, ki ni nastalo po naročilu države, manj upoštevano in zaželeno. Društva sicer niso bila prepovedana, registrirati pa jih je bilo treba na občini na Oddelku za javni red in mir. V tem času je prostovoljstvo preživelo na področju humanitarne pomoči (npr. gasilska društva ali Rdeči križ) ter lokalnega turizma, kulture in športa. Prostovoljsko delo je v tem času vključevalo tradicionalne aktivnosti, ki jih je organizirala osrednja uprava in so jih primarno izvajali mladi prostovoljci za športne organizacije, gasilska društva in organizacije, ki so se ukvarjale z zaščito pred naravnimi nesrečami (Zavod za razvoj mobilnosti mladih, b.d.). Nenadzorovano prostovoljstvo, kjer gre za svobodno izbiro in izhaja iz ljudi samih, je bilo za državo moteče. K takšnemu položaju prostovoljstva je pripomogla doktrina Karla Marxa, po kateri je bila država odgovorna za vse potrebe državljanov, za svoje delo pa naj bi ti zmeraj prejeli plačilo (Findeisen, 2013).

Kljub temu se je organizirano prostovoljno delo razvijalo v okviru tradicionalnih prostovoljskih organizacij, kakršne so Rdeči križ, taborniške organizacije in gasilska društva. Številne množične družbenopolitične

organizacije, na primer Antifašistična fronta žena, Pionirska organizacija, Zveza prijateljev mladine, so delovale na osnovi neplačanega dela. Manj javno, vendar v nič manjšem obsegu, je prostovoljno delo kot pomoč ljudem v stiski potekalo tudi v okviru cerkvenih organizacij (Mikuš Kos, b.d.). Marxova doktrina je pripomogla k temu, da je bilo prostovoljstvo dolgo obravnavano kot ljubiteljsko delo. Zaradi zgodovinskih dogajanj so društva na slovenskih tleh prostovoljstvo še zmeraj dojemala predvsem kot možnost darovanja samega sebe, svoje kulture, svojih izkušenj, denarja in časa (Findeisen, 2013). Zanj je veljalo, da ne izpolnjuje profesionalnih kriterijev, vse dokler se ni izkazalo, da so prostovoljci izobraženi vsaj toliko kot zaposleni v javnem sektorju. Ker bi bilo prostovoljstvo v tistem času v izključni povezavi s prostim časom, ni presenetljiva ugotovitev, da so od prostovoljcev pričakovali, da nastopijo kot »ljudje dobre volje in dobrega srca«. Prostovoljstvo je bilo torej obravnavano precej drugače kot v sodobni družbi, kjer ima vse več značilnosti dela; danes se je prostovoljstvo namreč močno približalo delu in posledično se od prostovoljcev pričakuje, da imajo vse več kompetenc. V tem je tudi razlog, da prostovoljstvo zahteva nenehno izobraževanje vseh vključenih (Findeisen, 2013).

V 70. letih se je začela decentralizacija. Leta 1974 je nov Zakon o društvi omogočil ustanavljanje nevladnih organizacij, v katerih so delovali prostovoljci, vendar se tovrstno delovanje ni širše razmahnilo (Zavod za razvoj mobilnosti mladih, b.d.). Organizirano prostovoljno delo, kakor ga pojmujemo sedaj, se je javno začelo v letu 1979, ko je Inštitut za sociologijo in filozofijo na Univerzi v Ljubljani izvedel in objavil akcijsko raziskovalno nalogo o nepoklicnem prostovoljnem delu. V 80. letih so se pojavila nova družbena gibanja (spodbujanje miru, varstva okolja in človekovih pravic idr.), ki so pomagala pri razvoju nevladnega sektorja (Zavod za razvoj mobilnosti mladih, b.d.). Naraščalo je število nevladnih organizacij, ki temeljijo na prostovoljskem delovanju (Mikuš Kos, b.d.).

Organizirano prostovoljstvo je doživelo razcvet po osamosvojitvi Slovenije v 90. letih. Potekalo je v okviru številnih novih nevladnih organizacij (npr. Karitas) in institucij (npr. centrov za socialno delo, šol in drugih ...). V začetku 90. let so v Sloveniji ustanovili dve društvi, in sicer Slovensko filantropijo, Združenje za promocijo prostovoljstva, ter Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela s sedežema v Ljubljani. Društvi sta prvi in edini društvi, katerih osnovno poslanstvo je razvoj in promocija prostovoljstva v Sloveniji na nacionalni ravni; leta 1994 se jima je na regionalni ravni pridružilo še Društvo za razvijanje prostovoljnega dela Novo

mesto. Društvi sta svoje aktivnosti združili v letu 2003 z novim, skupnim programom »Aktivnosti za širjenje prostovoljstva v Sloveniji« (Jamšek, 2012, str. 1), ki je v slovenski prostor prinesel tudi prvo posredovalnico prostovoljskega dela in prvi osrednji portal o prostovoljstvu v Sloveniji, www.prostovoljstvo.org. Na podlagi programa se je ustanovila tudi Slovenska mreža prostovoljskih organizacij, ki je konec leta 2012 štela že skoraj 900 organizacij (Jamšek, 2012). V času balkanskih vojn (1991–1995) je začelo pri nas poleg slovenskih organizacij delovati vse več mednarodnih organizacij – UNICEF, UNHCR, Amnesty International in druge (Jamšek, 2012, str. 2). Nastale so organizacije za širjenje in razvijanje prostovoljstva.

Danes prostovoljski projekti dobivajo vse več državne podpore, na letni ravni v Sloveniji deluje okrog 300.000 prostovoljcev (Mikuš Kos, b.d.). Na državni ravni pa je registriranih več kot 23.000 društev, ki so vsa odvisna od prostovoljcev (Jamšek, 2012). V preteklih petih letih je na povečanje števila prostovoljcev vplivala tudi imigrantska kriza, ki se je začela leta 2015. Slovenska filantropija se je aktivno vključila v pomoč beguncem na poti, sodelovali so s Civilno zaščito in drugimi organizacijami na terenu. Samo v pomoč beguncem je bilo leta 2015 vključenih 1500 prostovoljcev, ki so pomagali v treh izmenah (Mikuš Kos, b.d.).

Smernice za prihodnost

Prostovoljska dejavnost se je skozi zgodovino precej spreminjala, zato ne preseneča, da tudi 21. stoletje prinaša novosti in svojevrstne izzive pri opravljanju prostovoljstva. Prvi sklop zajema kulturne spremembe. Komisija za prihodnost prostovoljstva v svojem poročilu (The Commission on the Future of Volunteering, 2008) navaja, da je treba širšo javnost bolj informirati o pomenu prostovoljstva za družbo, obenem pa tudi spremeniti sedanjo podobo prostovoljstva, ki je precej staromodna. Rochester (2006) meni, da bi s tem pritegnili več posameznikov, še posebej mladostnikov, ki se ne vključujejo v prostovoljstvo ravno zaradi njegove zastarele podobe. Pri ustvarjanju nove podobe prostovoljstva bi bilo treba bolj natančno opredeliti, kaj vse spada pod prostovoljsko dejavnost, saj prostovoljstvo danes sega na ogromno različnih področij, prostovoljci pa opravljajo vedno bolj raznolike in kompleksne naloge (The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030, 2017).

Drugi sklop sprememb zajema izboljšanje dostopnosti prostovoljstva. Jamšek (2012) in Rochester (2006) izpostavljata predvsem, da posamezniki sami težko najdejo informacije o tem, med katerimi prostovoljskimi

aktivnostmi lahko izbirajo. Rdeči križ in Rdeči polmesec (The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030, 2017) ravno tu poudarjata pomen tehnologije, ki ne le močno olajša dostop do potrebnih informacij, temveč tudi spreminja prostovoljsko dejavnost, kar je verjetno najbolj opazno v uveljavljanju novih oblik prostovoljstva (npr. e-prostovoljstvo, spletne kampanje, samoorganizirano prostovoljstvo). Seveda pa so tu še ostala sorodna tehnološka področja (npr. robotika), ki bodo sčasoma prav tako postala sestavni del prostovoljstva. Lahko torej pričakujemo, da bodo stroji opravljali nekatera dela, ki so jih prej opravljali prostovoljci. Primer tega so npr. brezpilotni letalniki, ki se že sedaj uporabljajo za hitro oceno stanja po naravnih (ali drugih) nesrečah.

Tretji sklop sprememb zajema izboljšanje kakovosti prostovoljske dejavnosti. Opravljanje prostovoljske dejavnosti bi moralo biti dobro organizirano, prostovoljci pa bi morali biti deležni ustreznega uvajanja, izobraževanja ter tudi poznejše podpore in supervizije (Jamšek, 2012; Rochester, 2006). Kakovostno in ustrezno organizirana prostovoljska dejavnost bi poleg prej naštetega morala biti tudi primerno transparentna in nekoruptivna – v primeru korupcije ali ugotovljene napake pa bi morala odgovorna organizacija za le-to prevzeti odgovornost (The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030, 2017).

Četrti sklop sprememb zajema večjo raznolikost med prostovoljci. Tako Rdeči križ kot Rdeči polmesec ter Komisija za prihodnost prostovoljstva (The Commission on the Future of Volunteering, 2008; The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030, 2017) poudarjajo, da bi morali stremeti k vključevanju vseh posameznikov skupnosti v prostovoljstvo. Sploh v današnjem času, ko prostovoljstvo zajema tako zelo raznolika področja in postaja vedno bolj dostopno tudi za tiste, ki morda živijo v bolj oddaljenih krajih, imajo na voljo manj časa, ipd. Predvsem moramo biti pozorni na marginalne skupine, ki so že tako ali tako v družbi deležne veliko stigme (npr. osebe s psihičnimi težavami, imigranti, bivši zaporniki).

Peti sklop sprememb je vezan na »glokalizacijo«, tj. koncept, ki združuje pojma globalizacija in lokalizacija. Prostovoljstvo je bilo še do nedavnega predvsem lokalna dejavnost. Lokalni prostovoljci so seveda pomembni in koristni, saj najbolje poznajo kompleksnost problema, jezik, kulturo, navade, običaje ter so zaradi neposredne soočenosti s problemom tudi bolj motivirani za prostovoljstvo. Vendar pa mnogi od problemov, s katerimi se sooča človeštvo, presegajo lokalno raven, npr. podnebne spremembe, neenakost, migracije itd. Če so torej problemi, s katerimi se soočamo, globalni,

potem morajo biti tudi naši odzivi nanje globalni. Pri tem si lahko v veliki meri pomagamo s tehnologijo, ki nam omogoča, da presežemo meje fizične prisotnosti (The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030, 2017).

Literatura

- Aftyka, L. (2019). Philanthropy in ancient times: Social and educational aspects. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 6(1), 149–154.
- Benjamin, J. (2015). *The evolution of international volunteering*. United Nations Volunteers (UNV) programme.
- Black, C. F. (1989). *Italian confraternities in the sixteenth century*. Cambridge University Press.
- Brodman, J. W. (2009). Hospitals in the Middle Ages. V C. Lansing in E. D. English (ur.), *A companion to the Medieval World* (str. 257–275). Wiley–Blackwell.
- Campbell, J. B. (2002). *War and society in Imperial Rome, 31 BC–AD 284*. Psychology Press.
- The Commission on the Future of Volunteering. (2008). *Report of the Commission on the Future of Volunteering and Manifesto for change*. <http://politics.leics.gov.uk/documents/s32220/B%20-%20Appendix%203%20-%20Report%20of%20the%20Commission%20on%20the%20Future%20of%20Volunteering%20and%20Manifesto%20for%20Change.pdf>
- Cristofori, A. (2002). Grain distribution in late Republican Rome. *The Welfare State. Past, Present and Future*, 141–153.
- Cunningham, H. (1998). Introduction. V H. Cunningham in J. Innes (ur.), *Charity, philanthropy and reform: from the 1690s to 1850* (str. 13–26). Springer.
- Damian, E. (2019). Formal volunteering in Europe: Evidence across nations and time. *Cross-Cultural Research*, 53(4), 385–409.
- Encyclopaedia Britannica. (b.d.). Daughters of Charity of Saint Vincent de Paul. V *Encyclopaedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/Daughters-of-Charity-of-Saint-Vincent-de-Paul>
- European Commission. (b.d.) *European year of volunteering*. https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/index_en.htm
- Evropski prostovoljski center. (2006). *Manifesto for volunteering in Europe*. Evropski prostovoljski center.
- Ferrero, G. (1914). *Ancient Rome and Modern America. A comparative study of morals and manners*. Putnam.
- Findeisen, D. (2013). O družbenih okoliščinah prostovoljstva, (starejših) prostovoljcih in prostovoljnem svetovanju. V T. Vilič Klenovšek in J. Rupert (ur.), *Prostovoljstvo v svetovni dejavnosti v izobraževanju odraslih* (str. 23–44). Andragoški center Slovenije.
- Generalna skupščina Združenih narodov. (1997, 20. november). *Resolution A/RES/52/17*. <https://web.archive.org/web/20151017134035/>
- Harris, B., Morris, A., Ascough, R. S., Chikoto, G. L., Elson, P. R., McLoughlin, J., Muukkonen, M., Pospíšilová, T., Roka, K., Smith, D., Soteri-Proctor, A., Tumanova,

- A. in Pengjie, Y. (2016). History of associations and volunteering. V D. H. Smith, R. A. Stebbins in J. Grotz, *The Palgrave handbook of volunteering, civic participation, and nonprofit associations* (str. 23–58). Palgrave Macmillan.
- Hawthorne Moss, C. (3. maj, 2006). *History of volunteering*. Charity Channel. <https://charitychannel.com/history-of-volunteering/>
- Himmelfarb, G. (1997). The age of philanthropy. *The Wilson Quarterly*, 21(2), 48–55.
- Jamšek, P. (2012). *Vloga prostovoljstva in prostovoljca danes*. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport ter Andragoški center Slovenije.
- Jones, A. (2008). The rise of global work. *Transactions Of The Institute Of British Geographers*, 33(1), 12–26.
- Lambert, D. in Lester, A. (2004). Geographies of colonial philanthropy. *Progress in Human Geography*, 28(3), 320–341.
- Lee, Y. J. in Brudney, J. L. (2012). Participation in formal and informal volunteering: Implications for volunteer recruitment. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(2), 159–180.
- MacLean, M. (b.d.). *Clara Barton (The Angel of the Battlefield)*. E-history. <https://ehistory.osu.edu/biographies/clara-barton-angel-battlefield>
- Martinez, I. L., Crooks, D., Kim, K. S. in Tanner, E. (2011). Invisible civic engagement among older adults: Valuing the contributions of informal volunteering. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 26(1), 23–37.
- McCann, G. I. (2012). *Private Philanthropy and the Alimenta Programs in Imperial Rome* [doktorska disertacija, Univerza v Georgetownu]. Georgetown Library Repository. https://repository.library.georgetown.edu/bitstream/handle/10822/557692/McCann_georgetown_0076M_11956.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mednarodna zveza društev rdečega križa in rdečega polmeseca. (2017). *The Future Red Cross and Red Crescent: Thematic Futures S2030*.
- Mikuš Kos, A. (b.d.). *Razvoj prostovoljstva v Sloveniji*. Prostovoljstvo.org. <https://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/zgodovina>
- National Philanthropic Trust. (b.d.). *A History of Modern Philanthropy*. <https://www.historyofgiving.org/>
- O'Brien, A. (2008). Charity and philanthropy. *Sydney Journal*, 1(3), 18–28.
- Online Etymology Dictionary. (b.d.). Volunteer. V *Online Etymology Dictionary*. https://www.etymonline.com/word/volunteer#etymonline_v_50003
- Ozanne, L. K. (2010). Learning to exchange time: Benefits and obstacles to time banking. *International Journal Of Community Currency Research*, 14(2010), 1–16.
- Do Paço, A. in Nave, A. C. (2013). Corporate volunteering. *Employee Relations*, 35(5), 547–559.
- Rawcliffe, C. (1984). The hospitals of later medieval London. *Medical History*, 28(1), 1–21.
- Robbins, K. C. (2004). History of philanthropy. V D. F. Burlingame (ur.), *Philanthropy in America: A comprehensive historical encyclopedia* (str. 234–243). ABC-CLIO, Inc.
- Rochester, C. (2006, december). *Making sense of volunteering: A literature review*. Volunteering England.
- Rochester, C., Ellis Payne, A. in Howlett, S. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.
- Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., Zimmeck, M. in Paine, A. E. (2016). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Springer.

- Saunders, P. (1990). *Social class and stratification*. Routledge.
- Shandra, C. L. (2017). Disability and social participation: The case of formal and informal volunteering. *Social Science Research*, 68, 195–213.
- Silló, Á. (2016). The development of volunteering in post-communist societies. A review. *Acta Universitatis Sapientiae. Social Analysis*, 6(1), 93–110.
- Smith, D. H., Stebbins, R. A. in Grotz, J. (ur.). (2017). *The Palgrave handbook of volunteering, civic participation, and nonprofit associations*. Springer.
- Stebbins, R. A. in Graham M. (2004). *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment*. CABI Publishing
- Terpstra, N. (1994). Apprenticeship in social welfare: From confraternal charity to municipal poor relief in Early Modern Italy. *The Sixteenth Century Journal*, 25(1), 101–120.
- Tomson, T. in Aaron, M. (n.d.). *Women and philanthropy*. Learning To Give. <https://www.learningtogive.org/resources/women-and-philanthropy>
- Valley, P. (2020). *Philanthropy: From Aristotle to Zuckerberg*. Bloomsbury Continuum.
- Zavod za razvoj mobilnosti mladih. (b.d.). http://www.movit.si/fileadmin/movit/7YOUTHWIKI/2-POGLAVJE-PROSTOVOLJSKE_AKTIVNOSTI.pdf

VOLUNTEERING THROUGH TIME

This chapter describes the development of volunteering activities and presents the greatest impacts they had had on societies during the period from the emergence of agrarian civilizations to the 21st century. It includes a consideration of the related economic, social and environmental contexts. Generally, the causes of volunteering can be placed into three groups: social stratification, catastrophic events and violations of human rights. The beginnings of volunteering first surfaced in agrarian societies and achieved momentum in ancient Greece and Rome, where the dominant form of volunteering was philanthropy. Such activities allowed greater social prosperity, while giving the philanthropists political power and the possibility of contributing to the development of urban culture. When it comes to the medieval era, such activities were mostly carried out by the Church, while at the same time the Church gained power through them. Parallel to these events, brotherhoods that engaged in philanthropy were formed and operated all the way through the 16th and 17th centuries. The peak of volunteering activities was reached during the period of the 18th to 20th centuries, which was marked by great social changes due to wars, revolutions, colonization and urbanization. Consequently, volunteering became formal and international, and included even more ventures and volunteers. In the 21st century volunteering acquired the form by which it is known today. Some of the greatest changes in this period are regular, short term and episodic volunteering, corporate and virtual volunteering, and the further development of international volunteering. The chapter

gives us an in-depth insight into the development of volunteering through these historical periods and eras, points out the major differences between the past and present of such activities, and sets out some guidelines for the development of volunteering in the future.

Razširjenost in oblike prostovoljstva v Sloveniji

Jerneja Ferlan, Ana Frühauf, Ana Žuber

Prostovoljstvo predstavlja pomemben del našega življenja. Podatki za leto 2019 prikazujejo, da se je povečalo število prostovoljskih ur in prostovoljcev, tako kot prejšnja leta pa prevladujejo prostovoljke. Največ ur je bilo v letu 2019 opravljenih v Osrednjeslovenski regiji, najmanj pa na Primorsko-notranjskem. Najvišje število prostovoljcev je bilo v starostnih skupinah nad 30 let. V času epidemije covid-19 je prišlo do povečanja prostovoljstva. Poleg že obstoječih oblik prostovoljne pomoči so se oblikovale še specifične oblike (nakup in dostava živil in zdravil, varstvo otrok, prevoz delavcev, zagotavljanje psihološke podpore). V Sloveniji, kljub razširjenosti prostovoljstva, primanjkuje strukturiranih raziskav, ki bi preučevale različne vidike in učinke prostovoljstva. Iz tega razloga smo opravile strukturirane intervjue s člani petih različnih prostovoljskih organizacij v Sloveniji: Kluba tolminskih študentov, Kluba študentov Poljanske doline, Leo kluba, Društva študentov psihologije Slovenije in Lokalne prostovoljske pomoči ob prvem valu epidemije covid-19. Intervjuvanci so poročali o ciljni skupini svoje organizacije, osebnih motivih za priključitev organizacijam, mnenju o osebnih motivih drugih in delovanju organizacij med prvem valom epidemije covid-19.

Uvod

Prostovoljstvo je pomemben del našega življenja, ki ga priložnostno opravimo za drugega posameznika in se ga kot neformalno pomoč velikokrat niti ne zavedamo. Prinaša številne pozitivne posledice za fizično in

psihološko zdravje. Med drugim prispeva k boljšemu psihološkemu blagostanju, zmanjšuje občutke depresije in žalosti ter pripomore k večji socialni mreži (Ajrouch idr., 2016; Li in Ferraro, 2005; Windsor idr., 2008).

Poznamo različne oblike izvajanja prostovoljstva. Ko govorimo o formalnem prostovoljstvu oz. prostovoljskem delu, je le-to organizirano s strani prostovoljske organizacije ali organizacije s prostovoljskim programom. Njihova vloga je organizacija, usmerjanje in spremljanje dela. Za njegovo izvedbo sta nujni strokovnost in odlična koordinacija večjega števila prostovoljcev. Velika večina ljudi pa je vključena v neformalno prostovoljstvo oz. prostovoljno delo, kjer za aktivnosti ni prisotnih posrednikov med tistimi, ki pomoč potrebujejo, in tistimi, ki pomoč ponujajo. Pogosto so se iz neformalnih prostovoljnih aktivnosti razvili uspešni prostovoljski programi (Slovenska filantropija, b.d.). V tem poglavju smo se osredotočile na organizirane oblike prostovoljstva. Uporabile smo pregled literature, ki smo ga dopolnile in validirale s strukturiranimi intervjuji.

Zakonska ureditev prostovoljstva v Sloveniji

Leta 2011 se je v Sloveniji uveljavil Zakon o prostovoljstvu. S tem se je področje prostovoljstva v Republiki Sloveniji tudi prvič normativno uredilo, zakon pa je doprinesel k vzpostavitvi pogojev za zagotavljanje enakopravnosti, varnosti in preglednosti delovanja vseh posameznikov in organizacij, ki so vključeni v organizirano prostovoljstvo. Glavni cilj zakona je pregled nad stanjem organiziranega prostovoljstva in razmerij, ki pri teh dejavnostih nastajajo. Njegov namen je izboljšati stanje prostovoljstva v Republiki Sloveniji ter z objavami podatkov predstaviti in priznati njegov pomen za izboljšanje kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter s tem pomagati pri razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).

V zakonu je prostovoljstvo opredeljeno kot družbeno koristna brezplačna aktivnost posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami pripomorejo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe. Prav tako je zapisano, da prostovoljstvo krepi solidarnost ljudi, spodbuja razvoj človeških zmožnosti in vseživljenjskega učenja ter zagotavlja družbeno povezanost in sodelovanje pri reševanju problemov posameznikov in družbe (Zakon o prostovoljstvu, 2011). Iz te opredelitve je razvidno, da prostovoljstvo v Sloveniji predstavlja pomemben del družbe in pomaga ljudem, da skozi tovrstno delo pridobijo številne izkušnje.

Razširjenost prostovoljstva v Sloveniji glede na demografske podatke

Ministrstvo za javno upravo mora na podlagi Zakona o prostovoljstvu (2011) pripraviti skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za preteklo koledarsko leto. Iz poročila je razvidno, kako se pri nas razlikuje število prostovoljcev glede na starostne skupine, regijo in spol. Rezultati so prikazani za prostovoljsko delo, ki se skladno z zakonom opravlja v okviru prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom ter ga posameznik ali posameznica izvaja redno in najmanj 24 ur letno. Za leto 2019 je ocenjeno, da je vrednost prispevka prostovoljskega dela k družbeni blaginji več kot 115 milijonov evrov, pri čemer ni upoštevano prostovoljno delo, ki poteka neorganizirano (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).

Po pregledu podatkov za leto 2017 in 2018 je razvidno, da je skupno število prostovoljcev v letu 2018 glede na prejšnje leto upadlo, vendar se je povečalo število opravljenih prostovoljskih ur. Menijo, da je k zmanjšanju števila prostovoljcev prispevalo znižanje brezposelnosti. Slednja naj bi namreč močno vplivala na število prostovoljcev in na število opravljenih prostovoljskih ur. Brezposelna oseba lahko opravi več prostovoljskih ur kot zaposlena oseba, prav tako se ljudje brez zaposlitve pogosteje odločajo za prostovoljstvo, ki jim med drugim predstavlja tudi eno od možnosti za socialno vključenost (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2017, 2018; Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019).

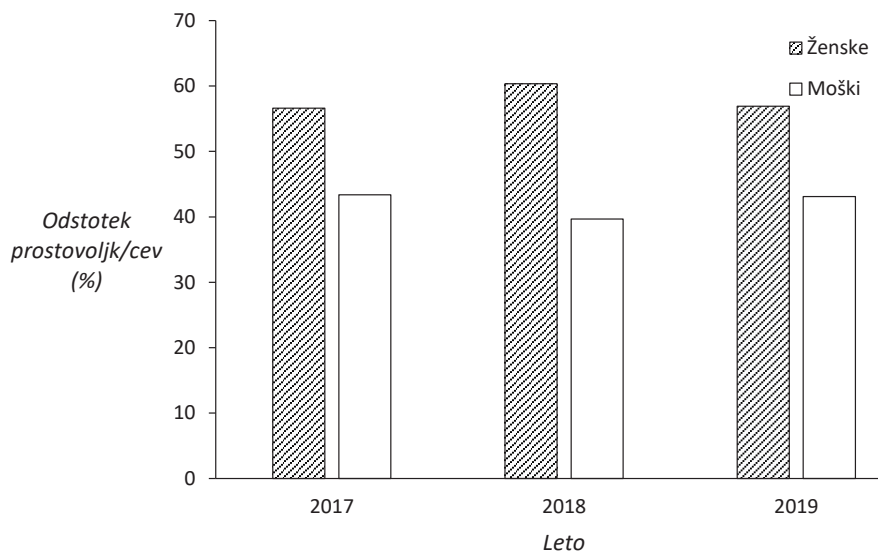
Glede na podatke je bilo največ prostovoljskega dela v letu 2017 opravljenega v Podravski regiji, najnižje število opravljenih prostovoljskih ur na posameznega prostovoljca pa je bilo opravljeno na Primorsko-notranjskem. Leta 2018 pa je bilo najvišje število opravljenih ur na prostovoljca v Pomurski regiji, najnižje pa še vedno na Primorsko-notranjskem. Se je pa v tej regiji zabeležil najvišji indeks rasti vpisanih prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom tako v letu 2017 kot v letu 2018 (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2017, 2018; Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019).

Glede na spolno strukturo prostovoljcev (slika 1) je bilo v letu 2018 po zbranih podatkih 60,4 % ženskih prostovoljk, pri čemer se je nekoliko znižal delež števila prostovoljcev moškega spola (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019).

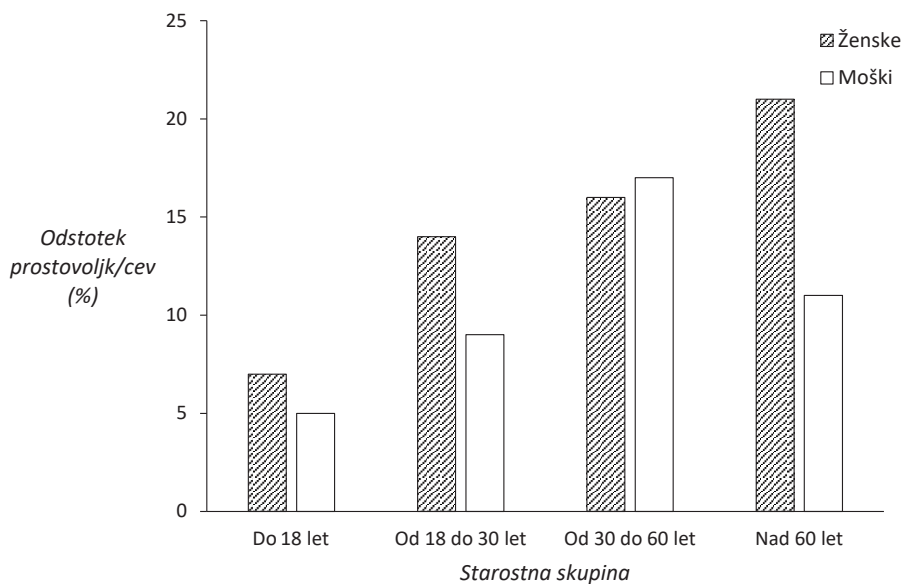
Glede na starost naj bi bil v letu 2017 največji delež prostovoljcev moškega spola v starostni skupini nad 60 let, prav tako pri ženskah. Skupaj je delež v tej skupini znašal 38,8 %. Leta 2018 se je v tej starostni skupini število prostovoljk in prostovoljcev močno znižalo. Delež je znašal le 15,3 %. Razlog za upad ni naveden. V letu 2017 se je znižalo število prostovoljcev v starostni skupini od 18. do 31. leta, primerjalno z letom prej pa se je povečal delež prostovoljcev v starostni skupini do 18. leta, in sicer s 6,5 % na 12,4 %. Za leto 2018 podatki o teh dveh starostnih skupinah niso navedeni (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2017, 2018; Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019).

Po najnovejših podatkih iz Skupnega poročila o prostovoljstvu v RS za leto 2019 (2020) pa je glede na preteklo leto močno poraslo število vseh opravljenih prostovoljskih ur, prav tako se je povečalo število prostovoljcev in število delovno aktivnega prebivalstva. Največ prostovoljskih ur na prostovoljca je bilo opravljenih v Osrednjeslovenski regiji, medtem ko je bilo najnižje število ur na prostovoljca še vedno, tako kot v prejšnjih dveh letih, opravljeno na Primorsko-notranjskem.

Razmerje med številom prostovoljk in prostovoljcev se ni bistveno spremenjalo, se je pa v tem letu glede na leto 2018 povišal delež prostovoljcev moškega spola. Kljub višjemu skupnemu številu prostovoljk in prostovoljcev v letu 2019 je glede na podatke videti, da je še vedno najmanj prostovoljcev v starostni skupini do 18. leta (slika 2) (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).



Slika 1: Porazdeljenost števila prostovoljk in prostovoljcev v letih 2017, 2018 in 2019 (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2017, 2018; Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019; Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).



Slika 2: Porazdeljenost prostovoljk in prostovoljcev v različnih starostnih skupinah v letu 2019 (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).

Vlada se zaveda, da imajo organizacije s prostovoljskim programom oziroma javni zavodi pomembno vlogo za mlade, ki jih je za sam razvoj prostovoljstva nujno potrebno vključevati vanj. Zato se je v Strategiji razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva obvezala, da bo do leta 2023 posebno pozornost namenila spodbujanju in krepitvi prostovoljstva v vzgoji in izobraževanju (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019). Kot dobro prakso bi izpostavile Slovensko filantropijo, ki je pričela z izdajanjem kataloga prostovoljskih aktivnosti za mlade do 30. leta starosti, v katerem so po krajih našete in opisane organizacije, v katerih je mogoče opravljati prostovoljsko delo v prihodnjem letu.

Nekateri primeri slovenskih prostovoljskih projektov

V Sloveniji delujejo številne formalno organizirane prostovoljske organizacije, krepí pa se tudi neformalno prostovoljstvo, predvsem zaradi družbenih omrežij. V našem pregledu smo podrobneje pregledale spletne strani in družbena omrežja dveh prostovoljskih projektov, Božiček za en dan in Društvo Humanitarček. Za njiju smo se odločile na podlagi razširjenosti in medijske izpostavljenosti v zadnjih letih.

Božiček za en dan je neprofiten projekt, ki je nastal na pobudo in pod vodstvom Savine Goličnik leta 2012 (Božiček za en dan, 2020). Od takrat poteka vsako leto od sredine novembra do sredine decembra, saj je cilj, da bi obdarovanci dobili svoje darilo do božiča. Prvo leto so uspeli obdariti 225 otrok, od takrat pa število obdarovanih vsako leto narašča. Leta 2016 so akcijo razširili še na socialno šibkejše starostnike in osebe s posebnimi potrebami. Tako so leta 2019 razdelili več kot 13.000 daril (Božiček za en dan, 2020).

V akciji lahko sodeluje kdorkoli, ki se registrira na njihovi spletni strani. Njegova naloga je, da s seznama otrok, oseb s posebnimi potrebami in starostnikov izbere, koga želi obdariti, in nato pripravi božično darilo. Organizatorji pri tem pomagajo z nasveti in priporočili, kaj vse naj darilna škatla vsebuje. Vsako leto so prav tako potrebni prostovoljci, ki potem ta darila pregledajo ter jih prenašajo in prevažajo z zbirnih mest na naslove obdarovancev (Božiček za en dan, 2020). Projekt so, kljub zaostrenim ukrepom zaradi epidemije covid-19, izvedli tudi v letu 2020. Zaradi prepovedi prehajanja med občinami so imeli težave z zbiranjem daril, saj so bila zbirna mesta samo v večjih mestih. Prav tako je bil otežen nakup oblačil in določenih igrač zaradi zapiranja nenujnih trgovin. Vseeno jim je uspelo zbrati 11.137 daril za otroke in starostnike (Božiček za en dan, 2020).



Slika 3: Darila, ki so bila leta 2020 zbrana v akciji Božiček za en dan na zbirni točki v Tolminu (Klub tolminskih studentov, 2020).

Društvo Humanitarček deluje od leta 2010 pod vodstvom pobudnice in predsednice društva Ninne Kozorog (Humanitarček, b.d.). V sklopu društva celo leto deluje portal Dobrodelko, kjer prostovoljci ne pomagajo z direktnimi denarnimi donacijami, vendar s plačilom položnic ali nakupom izdelkov, ki jih starostniki ali brezdomci potrebujejo (Humanitarček, b.d.).

Konec leta 2019 je zaživel projekt Vida, v sklopu katerega želi društvo opozoriti na stisko starostnikov v Sloveniji in jim omogočiti dostojno starost. Pozornost javnosti so pritegnili z objavljanjem zgodb starostnikov, ki so jim že pomagali in so vključeni v njihov projekt. V društvu opozarjajo na težave pri pomoči, saj je revščina še vedno močno stigmatizirana. Posledično starostniki, ki so brez svojcev, sami ne poiščejo pomoči ter so nezaupljivi do neznancev, ki jim želijo pomagati. V okviru projekta Vida, s pomočjo več kot 700 prostovoljcev, starostnikom urejajo pakete hrane, ponujajo pomoč pri prevozu k zdravnikom, pospravljajo stanovanja ter opravljajo manjša hišna opravila. Projekt Vida je bil razglašen za Naj prostovoljski projekt leta 2019 (Projekt Vida, 2020).

Koronavirus in prostovoljstvo v Sloveniji

Ob izbruhu epidemije covid-19 so se ljudje znašli pred številnimi izzivi. Zato je bilo za pomoč prebivalkam in prebivalcem v Sloveniji vsak dan aktiviranih na tisoče ljudi. Velik in nepogrešljiv del le-teh so predstavljali prostovoljci. Ravno v krizni situaciji se je torej pokazalo, kako pomembno je

organizirano in kakovostno prostovoljstvo, ki se lahko ob takšnih dogodkih hitro odzove (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019, 2020).

V času karantene spomladi 2020 (zaradi epidemije covid-19) je v Sloveniji delovalo organizirano prostovoljstvo pod vodstvom Rdečega križa, Slovenske Karitas in občinskih Civilnih zaščit. Najpogostejše oblike prostovoljne pomoči v tem času so bile nakup in dostava osnovnih živil in zdravil starejšim in rizičnim skupinam, varstvo otrok, pomoč v socialnovarstvenih zavodih in prevoz delavcev (Rdeči križ Slovenije, 2020).

Slovenska filantropija je izdala seznam po občinah, na katerem so bile informacije o tem, kam se obrniti po pomoč in kam se javiti kot prostovoljec. Seznam so redno dopolnjevali. Pozneje so na svoji spletni strani, ki deluje kot posredovalnica prostovoljskih del, dodali še posebno področje Prostovoljstvo v času covid-19. V večini primerov je šlo za prostovoljska dela na področjih varstva otrok, učne pomoči, pomoči v bolnišnicah in domovih starejših občanov po celotni Sloveniji. Prav tako so pripravili smernice za izvajanje neformalnega prostovoljnega dela za prostovoljce, ki so želeli pomagati na neformalni način. Za vse prostovoljce so organizirali tudi brezplačno e-izobraževanje (Slovenska filantropija, 2020).

Med pregledovanjem spletnih portalov in družbenih omrežij smo našle primere prostovoljstva, ki so bili specifični za obdobje epidemije covid-19. V nadaljevanju izpostavljam le nekaj primerov, ki smo jih zasledile:

- Društvo psihologov Slovenije je 4. aprila 2020 v sodelovanju z Nacionalnim inštitutom za javno zdravje vzpostavilo Telefon za psihološko podporo ob epidemiji covid-19 za prebivalce Slovenije. Na vabilo k sodelovanju pri zagotavljanju prostovoljne psihosocialne podpore se je odzvalo več kot 200 strokovnjakov s področja psihologije in psihoterapije. Telefon je bil namenjen krajšim pogovorom in je obratoval vsak dan v popoldanskem času in med vikendi, ko so bile ordinacije zaprte (Društvo psihologov Slovenije, 2020).
- Ob izbruhu epidemije covid-19 so študentje psihologije ustvarili Facebook in Instagram profil Psihodezinfekcija – psihosocialna podpora ob koronavirusu. Na profilih so delili kratke, strokovne in uporabne psihološke napotke ter organizirali brezplačno psihološko podporo. Spletne pogovore so prostovoljno izvajali diplomirani psihologi, študentje zadnjih letnikov in magistri psihologije, ki so opravili interno

- izobraževanje. Srečanja so bila namenjena le pogovoru o soočanju s situacijo in so potekala največ 45 minut (Psihosocialna podpora ob Koronavirusu, 2020).
- Skupina diplomantov Medicinske fakultete, Mladi zdravniki Slovenije, je v času spomladanske epidemije covid-19 aktivno iskala in organizirala najemnike, ki bi bili pripravljene brezplačno ponuditi sobe za zdravstvene delavce, da se le-tim ne bi bilo treba vsak dan voziti v službo in skrbeti zaradi možnosti okužbe članov istega gospodinjstva (Mladi zdravniki Slovenije, 2020).
 - Ob ustavitvi javnega življenja sredi marca 2020 je bila večina voznikov Ljubljanskega potniškega prometa (LPP) na začasnem čakanju na delo doma. V tem času se jih je javilo več kot 100 za prostovoljno dostavljanje toplih obrokov otrokom iz socialno šibkih družin in starostnikom. Dnevno so tako razdelili tudi do 515 kosil. V času jesenske karantene pa so kot prostovoljci delovali na UKC Ljubljana. Zaposlenim so pomagali pri logistiki ter čiščenju in dezinfekciji postelj in reševalnih vozil (Javni Holding Ljubljana, 2020).

Osebné izkušnje in motivi za prostovoljstvo

V namen poizvedbe o osebnih motivih za prostovoljstvo smo intervjuvale pet prostovoljcev različnih organizacij v Sloveniji, in sicer osebo A, ki je članica Kluba tolminskih študentov, osebo B, ki je član Kluba študentov Poljanske doline, osebo C, ki je članica kluba Leo, mladinske sekcije kluba Lions, osebo Č, ki je član Društva študentov psihologije Slovenije, in osebo D, ki je lokalna koordinatorica prostovoljcev v akciji ob epidemiji covid-19. Intervjuji so bili strukturirani, izvedeni v pisni obliki prek e-pošte in so se izvajali v marcu 2020.

Marsikatera prostovoljske organizacije se med seboj združujejo v širše združbe. Primer takšnih organizacij so študentske organizacije lokalnih skupnosti, v nadaljevanju imenovane študentski klubi. Po vsej Sloveniji delujejo študentski klubi, katerih namen je zagotavljati pogoje za delovanje in razvoj občudijskih oblik združevanja študentov na območju lokalne skupnosti (Študentska organizacija Slovenije, 2015). Vanje se lahko vključi vsaka oseba s statusom dijaka ali študenta v Republiki Sloveniji. Ti študentski klubi, v okviru aktov Študentske organizacije Slovenije, samostojno odločajo o višini honorarjev za svoje člane. Študentski klubi se prav tako lahko odločijo, da nimajo honorarjev. V vsakem primeru morajo biti te odločitve urejene z akti znotraj študentskega kluba (Svet ŠOLS, 2020).

Študentski klubi se torej lahko odločijo za plačano ali prostovoljno delo svojih članov. Nekateri klubi izberejo kombinacijo plačanega in prostovoljnega dela, pri čemer je en del dela članov plačan, drugi del pa prostovoljen. Primera takšnih klubov sta Klub tolminskih študentov in Klub študentov Poljanske doline, katerih člana smo med drugim intervjuvale. Oseba A je namreč članica Kluba tolminskih študentov, oseba B pa je član Kluba študentov Poljanske doline. Medtem ko so študentski klubi povezani le znotraj Republike Slovenije, pa so Leo klubi mednarodna organizacija. Leo klubi so mladinske sekcije Lions klubov. Lions klubi so organizacije, ki delujejo pod okriljem Mednarodne Lions zveze v svojem lokalnem okolju. Članstvo v lokalnem Leo klubu je dostopno primernim mladim iz tega lokalnega okolja, ki imajo sponzorja svetovalca v Lions klubu. Namen Leo klubov je zagotavljati mladim priložnosti za razvoj in priložnosti, da kot odgovorni člani skupnosti individualno in kolektivno prispevajo k nacionalni in mednarodni skupnosti (Lions Clubs International, 2020). Oseba C je članica enega od takšnih Leo klubov.

Vse organizacije pa se ne združujejo med seboj v širše združbe. Primera takšnih organizacij sta Društvo študentov psihologije Slovenije in Lokalna prostovoljska pomoč v prvem valu koronavirusa. Društvo študentov psihologije Slovenije je prostovoljno in neprofitno društvo, v katerega se lahko včlanijo študentje psihologije v Republiki Sloveniji. Njegov namen je spodbujanje strokovnega in družabnega povezovanja, izvajanje obštudijskih dejavnosti študentov psihologije ter deljenje strokovnih znanj z drugimi in s tem soustvarjanje boljše družbe (Društvo študentov psihologije Slovenije, 2020). Član tega društva je oseba Č. Prostovoljska pomoč v prvem valu koronavirusa pa je nastala v sodelovanju s Civilno zaščito Tolmin in Klubom tolminskih študentov. Njen namen je bil marca 2020 organizirati pomoč skupinam prebivalcev lokalne upravne enote, ki so bile takrat ob pojavu covid-19 najbolj ogrožene. V ta namen je prek spleta zbirala prostovoljce, ki so predvsem starejšim pomagali z dostavo osnovnih potrebščin na dom (Klub tolminskih študentov, 2020). Članica te organizacije je oseba D.

Ciljna skupina Kluba tolminskih študentov, v katerem je kot aktivna članica delovala oseba A, so bili dijaki in študentje iz Posočja. Klub je imel 30 aktivnih članov, osebna motiva osebe A za priključitev klubu pa sta bila povabilo članov in želja po novih izkušnjah. Oseba A, ki je delovala v tem klubu, meni, da so imeli tudi drugi člani tega kluba enake osebne motive za priključitev kot ona. Po poročanju osebe A je Klub tolminskih študentov med epidemijo covid-19 v marcu 2020 odpovedal dogodke, deloval prek

družbenih omrežij in izvajal prostovoljski projekt pomoči ogroženim skupinam v sodelovanju s civilno zaščito.

Oseba B je kot predsednik delovala v Klubu študentov Poljanske doline. Ciljna skupina tega kluba so bili študentje in dijaki v Poljanski dolini, klub pa je imel 15 aktivnih članov. Osebna motiva osebe B za priključitev klubu sta bila želja po učenju in druženje, enake motive pa je oseba B pripisala tudi drugim članom kluba. Po poročanju osebe B je klub med epidemijo odpovedal dogodke, zaprl prostore, deloval prek družbenih omrežij in izvajal prostovoljski projekt pomoči ogroženim skupinam v sodelovanju s civilno zaščito.

Leo klub, v katerem je kot članica delovala oseba C, se je v svojem delovanju osredotočal na ciljno skupino pomoči potrebnih posameznikov iz lokalnega okolja. Klub ima 19 članov. Osebni motiv osebe C za priključitev temu klubu je bila želja po pomoči. Oseba C je menila, da sta bila pri drugih članih osebna motiva za priključitev želja po pomoči in druženje. Po poročanju osebe C je klub med epidemijo covid-19 v marcu 2020 svoje delovanje prilagodil tako, da je odpovedal sestanke in dogodke ter sprejemal in delil prošnje za pomoč.

Društvo študentov psihologije Slovenije, v katerem je kot vodja delovala oseba Č, se je v svojem delovanju osredotočalo predvsem na študente, manj na srednješolce in osnovnošolce, najmanj pa na celotno populacijo. Društvo je imelo med 70 in 80 aktivnih članov. Kot osebne motive za pridružitvev društvu je oseba Č navedla željo po druženju, potovanjih, učenju in novih izkušnjah. Oseba Č je menila, da so osebni motivi za pridružitvev drugih članov želja po izkušnjah in druženju, pozitivna izkušnja na katerem od dogodkov društva ter povabilo obstoječih aktivnih članov. Med epidemijo covid-19 v marcu 2020 je društvo svoje delovanje prilagodilo z odpovedjo in predstavitevjo dogodkov na poznejši datum, prenosom dogodkov na splet, delovanjem prek družbenih omrežij in sestanki prek spleta.

Ciljna skupina lokalne prostovoljske pomoči v prvem valu covid-19, v kateri je kot koordinatorka delovala oseba D, so bile ogrožene skupine v lokalni upravni enoti. Delovanje skupine je bilo torej osredotočeno predvsem na starejše ter osebe s kroničnimi boleznimi in ovirami. V skupini je delovalo 15 članov. Kot osebna motiva za priključitev oseba D navaja željo po pomoči in občutek kompetentnosti. Oseba D je prav tako mnenja, da osebni motivi drugih članov, poleg želje po pomoči, vključujejo tudi zavedanje možnosti obratne situacije.

Osebnе motive za prostovoljstvo, ki so jih navedli intervjuvanci, lahko povežemo z delitvijo motivov za prostovoljstvo, ki jo je odkril Rehberg (2005). Ta je motive za prostovoljstvo razdelil na tri skupine: *doseči nekaj pozitivnega za druge, iskanje samega sebe* in *iskanje novega*. Skupina, ki vključuje motiv *doseči nekaj pozitivnega za druge*, sovpada z motivom želje po pomoči, ki sta ga navedli oseba C in oseba D. Skupina z motivom *iskanje samega sebe* sovpada z motivom želje po izkušnjah in učenju, ki so jih navedle osebe A, B in Č. Skupina z motivom *iskanje novega* pa sovpada z motivom druženja, ki so ga navedle osebe A, B, C in Č.

Na podlagi rezultatov sklepamo, da je druženje v Sloveniji pomemben motiv za priključitev pri vseh organizacijah, razen pri tistih, pri katerih druženje ni mogoče. Oseba D namreč edina deluje v organizaciji, kjer se prostovoljci niso smeli ali mogli družiti zaradi nevarnosti okužbe. Druga možna razlaga za takšno porazdelitev motivov za prostovoljstvo je ta, da osebni motivi članov odražajo to, kar jim lahko določena prostovoljska ali prostovoljna organizacija ponudi. Študentski klubi in društva, v katerih delujejo osebe A, B, C in Č, imajo namreč pogoste sestanke in druženja po sestankih, organizirajo pa tudi timbuilding dogodke za svoje člane, s katerimi želijo doseči boljše delovanje organizacije. Leo klubi imajo prav tako redne sestanke, veliko teh klubov pa organizira tudi ekskluzivne dogodke za svoje člane.

Tudi drugim članom organizacije, v kateri delujejo, so intervjuvanci pripisovali podobne motive za priključitev, kot so jih navedli sami. Avtorice za to vidimo dva možna razloga. Prvi je ta, da se istim organizacijam udeleženci priključujejo iz podobnih razlogov, saj te organizacije privabijo podobne ljudi. Drugi možni razlog pa je kognitivna potrditvena pristranskost, pri kateri oseba išče in interpretira informacije na način, s katerim pritrjuje svojim že oblikovanim mnenjem (Oswald in Grosjean, 2004). Udeleženci so torej pri drugih najmočnejše zaznavali tiste motive, ki so jih prehodno zaznali pri sebi.

Osebe A, B, C in Č so izpostavile, da so organizacije, v katerih delujejo, v času epidemije covid-19 odpovedale dogodke. To so bile organizacije od 7. 3. 2020 obvezane storiti tudi z Odredbo o prepovedi zbiranja na prireditvah v javnih prostorih, ki je prepovedala zbiranje več kot 500 ljudi na javnih prireditvah v javnih prostorih zaprtega tipa v Republiki Sloveniji (Odredba o prepovedi zbiranja na javnih prireditvah v javnih prostorih zaprtega tipa v Republiki Sloveniji, 2020). Tej odredbi so sledile še druge, ostrejšje omejitve, 12. 3. 2020 pa je Republika Slovenija razglasila epidemijo in začela z zapiranjem javnega življenja (Slovenija razglasila epidemijo novega koronavirusa, 2020). Čeprav so organizacije svoje delovanje med

epidemijo okrnile, pa so s prostovoljstvom nadaljevale. Osebi A in B sta tako navedli, da sta se njuni organizaciji povezali z lokalnimi Štabi civilne zaščite, oseba C je navedla, da se je organizacija, v kateri deluje, angažirala v posredovanju prošenj za pomoč. Poleg tega so osebe A, B in Č navedle, da so njihove organizacije v času intervjujev svoje delovanje že prestavile tudi na splet.

Zaključek

Na podlagi našega kombiniranega pregleda, ki ne vključuje vseh vidikov prostovoljstva, lahko zaključimo, da se številne organizacije v Sloveniji trudijo s koordiniranjem in sistematičnim pregledom formalnega prostovoljstva. Naš pregled je bil narejen med samo epidemijo covid-19, ki je še dodatno razširila tako formalne kot neformalne oblike prostovoljstva.

Menimo, da bi bilo smiselno ob koncu epidemije narediti podrobnejši pregled, saj bi le na takšen način pridobili realno podobo oblik in razširjenosti prostovoljstva v času epidemije covid-19 v Sloveniji. Žal pa na slovenskem vzorcu na splošno močno primanjkuje strukturiranih raziskav tako z vidika motivov za prostovoljstvo kot z vidika učinkov prostovoljske dejavnosti na posameznika in na organizacije. V prihodnje bo treba nameniti več pozornosti raziskovanju različnih vidikov in oblik prostovoljstva v Sloveniji.

Literatura

- Ajrouch, K. J., Antonucci, T. C. in Webster, N. J. (2016). Volunteerism: Social network dynamics and education. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 71(2), 309–319.
- Božiček za en dan. (2020). <http://new.bozicekzaendan.si/>
- Društvo psihologov Slovenije. (2020). *Telefon za psihološko podporo ob epidemiji covid-19*. <http://www.dps.si/2020/04/telefon-za-psiholosko-podporo-ob-epidemiji-covid-19/>
- Društvo študentov psihologije Slovenije (2020). *Kdo smo?* <http://www.dsps.si/kdo-smo/>
- Humanitarček. (b.d.). <http://www.humanitarcek.org/domov>
- Javni Holding Ljubljana (13. 11. 2020). *Solidarnost naših sodelavcev*. <https://www.lpp.si/aktualno/solidarnost-nasih-sodelavcev>
- Javni Holding Ljubljana (17. 3. 2020). *Naši vozniki prostovoljci*. <https://www.lpp.si/aktualno/nasi-vozniki-prostovoljci>
- Klub tolminskih študentov [kizejkiprej]. (4. 11. 2020). Tako zelo pridni smo bili posoški božički za en dan letos! 📷 📷 #bozicekzaendan // Kar 37 nasmehov bomo otrokom, starostnikom in osebam ... [Fotografija]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CIYoE6RIB17/>

- Klub tolminskih študentov. (17. 3. 2020). *Iščemo prostovoljce za pomoč starejšim občanom*. <https://www.kizej.si/iscemo-prostovoljce-za-pomoc-starejsim-obcanom/>
- Li, Y. in Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 68–84.
- Lions Clubs International (2020). *Leo Club Program Handbook*. https://cdn2.webdamdb.com/md_cfG9LspZyE41.jpg.pdf?v=1
- Mladi zdravniki Slovenije. (2020). *Nastanitve za zdravstvene delavce: ponudba in povpraševanje*. <https://mladizdravniki.si/nastanitve-za-zdravstvene-delavce-ponudba-in-povprasevanje/>
- Odredba o prepovedi zbiranja na javnih prireditvah v javnih prostorih zaprtega tipa v Republiki Sloveniji (2020). Uradni list RS, št. 15 (7. 3. 2020). https://www.uradni-list.si/_pdf/2020/Ur/u2020015.pdf
- Oswald, M. E. in Grosjean, S. (2004). Confirmation bias. V R. F. Pohl (ur.), *Cognitive illusions: A handbook on fallacies and biases in thinking, judgement and memory* (str. 79–96). Psychology Press.
- Projekt Vida. (2020). <https://www.projektvida.org/>
- Psihosocialna podpora ob Koronavirusu. (2020). <https://www.facebook.com/psiho.dezinfekcija/>
- Rdeči križ Slovenije. (2020, april). *Dodatna nujna oskrba in psihosocialna pomoč*. <https://www.rks.si/sl/April-2020/Dodatna-nujna-oskrba-in-psihosocialna-pomoc/>
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109–122.
- Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2017*. (2018). Ministrstvo za javno upravo. https://www.prostovoljstvo.org/resources/files/pdf/Prost_2017.pdf
- Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018*. (2019). Ministrstvo za javno upravo. https://www.prostovoljstvo.org/resources/files/pdf/Skupno-porocilo-o-prostovoljstvu-v-RS-za-leto_2018.pdf
- Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019 (2020)*. Ministrstvo za javno upravo. <https://www.gov.si teme/prostovoljstvo/>
- Slovenija razglasila epidemijo novega koronavirusa. (12. 3. 2020). <https://www.gov.si/novice/2020-03-12-slovenija-razglasila-epidemijo-novega-koronavirusa/>
- Slovenska filantropija. (2020). <https://www.prostovoljstvo.org/>
- Slovenska filantropija (b.d.). *Formalno in neformalno prostovoljstvo v času Covid-19*. https://www.prostovoljstvo.org/resources/files/pdf/Neformalno_prostovoljstvo_VODIC_covid.pdf
- Slovenska mreža prostovoljskih organizacij* (b.d.). <https://www.prostovoljstvo.org/za-organizacije/slovenska-mreza-prostovoljskih-organizacij>
- Svet SOLS. (2020). Kriteriji kakovosti delovanja klubov za koledarsko leto 2020. https://skis-zveza.si/wp-content/uploads/2019/08/KKDK_2020_kon%C4%8Dna.pdf
- Študentska organizacija Slovenije (2015). Pravilnik o ustanavljanju novih organizacijskih oblik Študentske organizacije Slovenije. https://skis-zveza.si/wp-content/uploads/2012/09/k2_attachments_PravilnikustanavljanjeOOOS.pdf
- Windsor, T. D., Anstey, K. J. in Rodgers, B. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: How much is too much? *The Gerontologist*, 48(1), 59–70.

Zakon o prostovoljstvu (ZProst). (2011). *Uradni list RS*, št. 10/11. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5532>

THE EXTENT AND FORMS OF VOLUNTEERING IN SLOVENIA

Volunteering represents an important part of our lives. Data for 2019 shows that the number of volunteer hours and volunteers is increasing time, while female volunteers continue to outnumber male ones. In 2019, most volunteer hours were spent in the Osrednjeslovenska region and the least in the Primorsko-Notranjska region, and the majority of volunteers were older than 30. More recently, there was an increase in volunteering during the coronavirus epidemic, and in addition to the already existing forms of voluntary assistance, new forms developed in this context (such as the purchase and delivery of food and medicine, childcare, transport of workers, psychological support). However, despite the prevalence of volunteering in Slovenia there is a lack of structured research that would examine various aspects and effects of this practice. For this reason, we conducted structured interviews with members of five different volunteer organizations in Slovenia: the Tolmin Students' Club, the Poljanska Dolina Students' Club, the Lions Club, the Slovenian Psychology Students' Association, and the Local Volunteer Aid during the first wave of coronavirus. Interviewees reported on the target group of their organization, personal motives for joining the group, opinions on the personal motives of others, and the functioning of the organizations during the first wave of coronavirus.

Čemu potrebujemo dobro opredelitev prostovoljstva?

Maša Milovič, Marja Zakelšek, Teja Gale

Obstaja več opredelitev prostovoljstva, te pa se razlikujejo glede na različne kulture in celo države. Nekatere opredelitve so prostovoljstvo opisale zelo široko, druge so značilnosti opredelile zelo konkretno, najpogosteje pa se je pojavljalo poudarjanje svobodne volje in socialni doprinos kot ključni dve komponenti prostovoljstva. Tudi same smo želele poskusiti oblikovati opredelitev prostovoljstva, in sicer smo prostovoljstvo opredelile kot dejavnost, ki je usmerjena k pomoči drugemu, zanj oseba v zameno ne pričakuje materialnih dobrin, lahko pa pridobi simbolne. Oblike prostovoljstva avtorji različno opredeljujejo, v splošnem lahko glede na časovno dimenzijo razločimo kratkotrajno in dolgotrajno prostovoljstvo, glede na dimenzijo organiziranosti pa formalno in neformalno prostovoljstvo. V različnih kulturnih okoljih prevladujejo nekoliko drugačni motivi za opravljanje prostovoljstva, kultura pa ima lahko tudi pomembno vlogo v razširjenosti in v prevladujočih oblikah prostovoljskih aktivnosti.

Uvod

Veliko posameznikov vsako leto del svojega časa nameni prostovoljskemu delu, ki je v današnjem času vse bolj razširjeno. Opravljanje prostovoljstva je postalo ena od cenjenih vrednot družbe. Posameznike se pogosto spodbuja k pridružitvi prostovoljskim organizacijam, programom ali projektom, ki se ukvarjajo s tovrstnimi aktivnostmi. Pogosto se pri rekrutiranju novih prostovoljcev omenja pozitivne posledice, ki jih to prinaša za prostovoljca

in tudi za druge ljudi ali organizacije, kjer opravlja prostovoljsko delo. Nekatere prednosti prostovoljstva, ki jih pogosto izpostavljajo sami prostovoljci, so višje zadovoljstvo z življenjem, boljša samopodoba in povečanje socialne mreže (Casiday idr., 2008). V povezavi s prostovoljstvom se pogosto omenja tudi pridobivanje novih znanj in izkušenj, kar je koristno tudi za študente in brezposelne, saj lahko opravljanje prostovoljstva vključijo v svoj življenjepis, kar jim lahko pomaga pri iskanju zaposlitve (Allan, 2019). Prostovoljska dejavnost pa prinaša socialne prednosti tudi organizacijam, ki se ukvarjajo s prostovoljskim delom, in ekonomske prednosti za trg nasploh. V političnem in družbenem smislu lahko prostovoljstvo služi tudi kot orodje za ozaveščanje o določenih socialnih problemih in kot orodje iskanja dolgoročnih rešitev za bolj ranljive posameznike v družbi (Liu idr., 2017).

Zaradi vse večje razširjenosti prostovoljstva je nastala potreba po natančni opredelitvi tega pojava. Čeprav je pojem široko uporabljen, enotne opredelitve prostovoljstva še nimamo (Kelemen idr., 2017), ta pa je predvsem pomembna z vidika ločevanja prostovoljskega dela od ostalih aktivnosti.

Kakšna je razlika med prostovoljstvom in delom? Na prvi pogled se ponudi odgovor, da je posameznik za delo plačan, vendar se tudi pri nekaterih prostovoljskih dejavnostih poda finančna ali materialna kompenzacija za delo in čas, ki ga prostovoljec opravi. V nadaljevanju se nam lahko tudi zastavi vprašanje, ali je prostovoljstvo res vedno prostovoljno in posledica lastne izbire, oziroma če ni, ali lahko še vedno govorimo o prostovoljstvu? V nekaterih državah je ena od oblik prestajanja kazni tudi družbeno koristno delo, kjer lahko o prostovoljnosti govorimo le pogojno. Podobno je v sklopu določenih izobraževalnih programov pogoj za dokončanje letnika ali študija opravljeno določeno število ur prostovoljskega dela. Nekatera podjetja pa prostovoljstvo svojih zaposlenih uporabljajo za promocijo svojih izdelkov ali storitev in izboljševanje podobe podjetja kot družbeno odgovornega poslovnega subjekta, čemur rečemo korporativno prostovoljstvo, ki mu je v nadaljevanju monografije namenjeno posebno poglavje. Pri opredelitvi pojma prihaja do več nejasnosti, zaradi ločevanja prostovoljstva od drugih pojmov pa se v stroki pojavlja potreba po enotni definiciji.

V sklopu pisanja tega poglavja smo želele s pregledom literature in različnih opredelitev prostovoljstva izpeljati predlog definicije, ki bi bila tako splošna, da bi zajela tudi kulturno specifične opredelitve, in hkrati dovolj ozka, da bi prostovoljstvo jasno ločila od drugih sorodnih pojmov. V pregled smo želele zajeti tudi medkulturne razlike v prostovoljstvu in posameznih oblikah

le-tega ter vse skupaj povezati z družbenimi normami in morebitnimi razlikami med bolj individualističnimi in kolektivističnimi kulturami.

V naš kvalitativni pregled literature smo vključile članke iz baz Google Scholar in DiKUL, v iskalnike pa smo s pomočjo operatorjev »and« in »or« v različnih kombinacijah vpisovale naslednje iskalne nize: »volunteering«, »volunteerism«, »volunteer«, »systematic review«, »cultural comparison«, »collectivism«, »individualism«, »social norms«, »forms«. Od vseh zadetkov v našo analizo nismo vključile člankov, ki so bili objavljeni pred letom 2000, saj smo želele vključiti le novejša znanstvena dela, ker se razumevanje pojma prostovoljstva v zadnjih dvajsetih letih zelo razvija. Izključile pa smo tudi članke, ki niso bili v slovenskem ali angleškem jeziku.

S pregledom literature smo želele odgovoriti na tri raziskovalna vprašanja. V sklopu prvega vprašanja nas bo zanimalo, ali obstajajo razlike v opredelitvah prostovoljstva v različnih kulturnih okoljih. Znotraj tega vprašanja smo si zastavile cilj, da bomo na podlagi podobnosti in razlik različnih opredelitev poskušale oblikovati univerzalno definicijo prostovoljstva. V okviru našega drugega raziskovalnega vprašanja nas bo zanimalo, katere oblike prostovoljstva lahko opredelimo. V sklopu zadnjega raziskovalnega vprašanja pa bomo poskušale ugotoviti, ali obstajajo medkulturne razlike v socialnih normah, ki so povezane s prostovoljstvom. Pri tem se bomo predvsem osredotočile na primerjavo med kulturnimi okolji, ki so pretežno kolektivistična in med okolji, ki so bolj individualistična. V nadaljevanju predstavljamo rezultate pregleda literature, ki so nastali na podlagi navedenih raziskovalnih vprašanj.

Kako opredeliti prostovoljstvo?

Prostovoljstvo je bilo včasih pojmovano kot nebistven dodatek (Liu idr., 2017) ali kot oblika zagotavljanja pomoči skupnosti, pristočasna dejavnost ali socialna vključenost, danes pa je postalo socialna platforma, znotraj katere se po vsem svetu, v številnih zdravstvenih organizacijah in organizacijah za socialno pomoč ljudem, prerazporeja socialni kapital (Liu idr., 2017). V nekaterih primerih, kot so nujne socialne in skupnostne potrebe, naravne katastrofe ali brezizhodna potreba po naslavljanju izvora socialnih problemov in stisk, pa je prostovoljstvo tudi socialni odziv, kjer aktivni državljani ponudijo svojo pomoč (Penner, 2004).

Začele bomo s pregledom bolj splošnih opredelitev in nadaljevale s specifičnimi, ki so sprejete v nekaterih državah. Kljub pomembnosti prostovoljstva in številnim raziskavam na to temo še ni bilo sprejetega soglasja glede

njegove opredelitve. Eden od razlogov za to je, da je prostovoljsko delo zelo raznoliko, kar otežuje poenoteno opredelitev. Liu idr. (2017, str. 531) so v svoji raziskavi povzeli nekatere zgodnejše opredelitve prostovoljstva, ki so se pojavile skozi leta:

- namenjanje svojega časa ali svojih sposobnosti za opravljanje storitev ali izvajanje nalog, za kar ne pričakuješ neposredne finančne kompenzacije;
- vsaka aktivnost, pri kateri posameznik porabi svoj čas v korist druge osebe, organizacije, skupine ali za nek dober namen;
- posameznik se brez zanimanja za monetarne koristi odloči, da bo prepoznal potrebe, bo socialno odgovoren in bo deloval nad svojimi osnovnimi dolžnostmi, z namenom priskrbeti pomoč tistim, ki jo potrebujejo;
- dragocena pomoč ali intervencija posameznika, ki ni neposredno usmerjena k materialni koristi in ni posledica prisile ali ukaza.

Na podlagi različnih opredelitev prostovoljstva Liu idr. (2017) povzemajo, da je bistvo prostovoljstva zasidrano v štirih ključnih dimenzijah:

- svobodna volja (prostovoljna narava),
- narava nagrade,
- organizacija dejavnosti in
- identiteta upravičencev (je znana ali ne).

Podobno je tudi organizacija Prostovoljci Združenih narodov (McAllum, 2014) izrecno navedla, da prostovoljstvo zahteva svobodno voljo, nobenega finančnega dobička ter koristi tistih, ki jim je namenjeno. Tudi s strani ostalih strokovnjakov se pri opredeljevanju prostovoljnega dela pogosto pojavlja poudarjanje pomembnosti svobodne volje in socialnega doprinosa kot ključnih komponent prostovoljstva (McAllum, 2014).

Pomembno je tudi, da prostovoljstvo razlikujemo od ostalih prosocialnih aktivnosti, kot je na primer pomoč očividca v primeru nesreče. Iz tega razloga je bilo pozneje prostovoljstvo opredeljeno kot namerno načrtovana in dolgoročna dejavnost, ki vključuje neobvezno pomoč znotraj organiziranega konteksta (Penner, 2004). Načrtovana in dolgoročna narava prostovoljstva, ki je poudarjena v tej opredelitvi, podkrepí vrednost altruizma in predanosti kot značilnosti, ki sta neločljivo povezani s konceptom prostovoljstva (Liu idr., 2017).

Poleg že omenjenih elementov prostovoljstva se v večini obstoječih opredelitev osredotočajo na to, kaj prostovoljstvo ni, saj naj bi bilo to lažje določiti.

Pri tem navajajo, da prostovoljstvo ni nujno za obstoj posameznika, ni plačano, ni prisilno delo, ni sorodstvena skrb in tudi ni spontana pomoč. Poleg tega ločujejo prostovoljstvo tudi od dejavnosti, ki promovirajo sovraštvo, nasilje ali kršijo zakon (Hustinx idr., 2010).

Eden od problemov, ki se zaradi številnih možnosti prostovoljskega dela in neenotne opredelitve pojavlja, je tudi ta, da ljudje opravljajo enako prostovoljno dejavnost, vendar jo nekateri vidijo kot prostovoljstvo, drugi pa ne. Primer, ki ga navajajo Hustinx idr. (2010), je profesor, ki ne zahteva plačila za predavanje na sestanku nekega društva. Nekateri profesorji bi rekli, da je to prostovoljna dejavnost, drugi, da je družbeno koristno delo, in spet tretji, da je to le dejavnost, ki se od osebe na njihovem delovnem mestu pričakuje (Hustinx idr., 2010).

Že samo v Evropi, kjer so si države geografsko blizu, je v opredelitvi prostovoljstva veliko razlik (Grönlund idr., 2011). Nekateri avtorji menijo, da naj bi bile te razlike do neke mere posledica različnih jezikovnih opredelitev in različnega zaznavanja koncepta prostovoljstva (Grönlund idr., 2011). V Veliki Britaniji je tako na primer prostovoljstvo pretežno obravnavano kot neplačano delo, na Švedskem kot idealistično delo, v Nemčiji pa je prostovoljec tisti, ki je včlanjen v določeno organizacijo ali odbor, ki se s tem ukvarja (Grönlund idr., 2011). Kljub naštetim razlikam je M. Merrill (2006) odkrila podobnosti med nekaterimi državami. Za razvite države, kamor je uvrstila Avstralijo, Kanado, Evropo, ZDA in nekatere Azijske države, je značilno višanje povprečne starosti prebivalstva, kar vodi v prostovoljstvo, ki se osredotoča na pomoč starejšim. To je v demografskem kontrastu z državami v razvoju, kamor je avtorica uvrstila Mehiko in Armenijo, v katerih je povprečna starost nižja, kar se kaže tako, da je v teh državah vlada poskušala spodbuditi prostovoljstvo za pomoč mladostnikom.

Evropska komisija (2011, str. 2) je o prostovoljstvu zapisala: »Vsaka država ima drugačno opredelitev, tradicijo in predstavo o prostovoljstvu. Prostovoljstvo je opredeljeno kot vse oblike prostovoljne dejavnosti, tako formalne kot neformalne. Prostovoljec se po svoji volji odloči, da bo delo opravljal in ne išče finančnega dobička. Prostovoljstvo je solidarnost in pot, po kateri posamezniki in organizacije prepoznajo in naslovijo človeške, socialne in okoljske potrebe. Prostovoljstvo je velikokrat izvedeno kot podpora neprofitni organizaciji ali na družbeno pobudo.«

V Sloveniji prostovoljstvo opredeljuje 2. člen zakona o prostovoljstvu, v katerem piše, da je prostovoljstvo »družbeno koristna brezplačna aktivnost

posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe« (Zakon o prostovoljstvu, 2011, str. 1). V 5. členu opredelijo tudi pojem prostovoljskega dela kot »delo, ki ga posameznik po svoji svobodni volji in brez pričakovanja plačila ali neposrednih ali posrednih materialnih koristi zase opravlja v dobro drugih ali v splošno korist« (Zakon o prostovoljstvu, 2011, str. 2).

V Franciji so v obširni anketi uporabili zelo specifično definicijo prostovoljskega dela, saj so ga na tak način želeli ločiti od povezanih pojmov članstva in neformalne pomoči, zato so ga opredelili kot neplačano delo in čas, ki ga posameznik porabi za pomoč skupinam in neprofitnim organizacijam, ki ne zajemajo njegove družine, sosedov in prijateljev (Anheier in Salamon, 1999). V ZDA prostovoljstvo vidijo predvsem kot funkcijo služenja drugim, opredelitev pa je širša, in sicer kot prispevek posameznika za dobrobit sosedov in družbe, ki je neprofiten, ni plačan in ne prispeva k razvoju kariere (Anheier in Salamon, 1999).

Hustinx idr. (2012) so v svoji raziskavi o prostovoljstvu naredili primerjavo med študenti iz Kitajske in iz Kanade, kjer jih je med drugim zanimalo tudi, kako eni in drugi dojemajo ter s tem opredeljujejo prostovoljsko delo. Kanadski študenti so poročali, da je prostovoljstvo svobodna oziroma prosta aktivnost in dolgotrajna pomoč, pri kateri neprofitne organizacije pridobivajo posameznike, koristi pa so tako kolektivne kot zasebne. Nekoliko drugače so študenti iz Kitajske navajali, da je prostovoljstvo večinoma vodeno s strani države, nanaša se na posamezne projekte (torej ni dolgotrajno), je cilj vladajoče politike, prinaša kolektivne koristi in velja za moralno superiorno vedenje (Hustinx idr., 2012). To je skladno tudi z na projektih osnovanimi vladnimi pobudami na Kitajskem, ki pri prostovoljcih spodbujajo predvsem kratkoročno vključenost in ne dolgotrajne predanosti oziroma obveze (Hustinx idr., 2012). Pri Kanadčanih so se zasebne koristi pokazale kot pomemben napovednik za dolgotrajno prostovoljsko delo, medtem ko kolektivne koristi na vključenost v prostovoljsko delo niso imele vpliva. Nasproten vzorec se je pokazal pri kitajskih študentih, pri katerih prevladujejo kolektivne koristi (Hustinx idr., 2012).

Sum (2017) je v svoji raziskavi na Kitajskem opravil intervjuje s študenti, ki so se med poletnimi počitnicami odločili izvajati šolske poletne programe na podeželju, kjer so med drugim delali na poljih. Povedali so mu, da verjamejo, da njihov trud ne šteje, če niso v svoji želji pomagati iskreni in pristni.

Večina od njih tudi ni odobraval, da bi za svoje delo prejeli dodatne kredite na študiju ali kakšno drugačno priznanje (Sum, 2017).

Nekoliko drugačen pogled na iskanje boljše in univerzalne definicije prostovoljstva so leta 2004 izpostavili v Veliki Britaniji, kjer so kot svoj odgovor ponudili, da bi prostovoljstvo moralo biti prilagojeno različnim lokalnim, socialnim in kulturnim vrednotam (Liu idr., 2017). Glede na iskanje opredelitve prostovoljstva, ki je enotna in bolj jasna, se morda ta opredelitev zdi preveč specifična, vendar izpostavi pomembnost vzpostavitve dimenzionalno izčrpnega in fleksibilnega okvirja prostovoljstva za učinkovito delovanje v različnih kulturah. Odgovor, ki so ga podali, pa nakazuje tudi na to, zakaj je težavno oblikovati enoten zaključek glede opredelitve prostovoljskega dela. Koncept prostovoljstva se namreč za razliko od večine konceptov spreminja in morda tudi zato zelo natančna opredelitev prostovoljstva ne more preseči različnih kultur, torej vsaj zaenkrat še ni mogoče imeti ene zelo natančne opredelitve, ki bi z gotovostjo veljala povsod po svetu (Liu idr., 2017).

Naš cilj je bil oblikovati opredelitev prostovoljstva na podlagi podobnosti in razlik definicij prostovoljstva v različnih kulturnih okoljih. Želele smo obravnavati številne vidike, ki se pri opredelitvah pojavljajo, in hkrati paziti, da naša opredelitev ne bo preozka ali preširoka. Po temeljitem pregledu literature (tabela 1) predlagamo naslednjo opredelitev:

Prostovoljstvo je dejavnost, ki je usmerjena k pomoči drugemu, zanj o seba v zameno ne pričakuje materialnih dobrin, lahko pa pridobi simbolne.

V opredelitvi smo se bolj kakor v ključne elemente, kot jih povzema Liu idr. (2017) (prostovoljna narava, organizacija dejavnosti in identiteta upravičencev), usmerile na vidik instrumentalne narave prostovoljske dejavnosti, ki je ključna za tistega, ki mu je taka dejavnost namenjena, ter v same motive prostovoljstva, ki ne izključujejo izmenjave dobrin oz. so te primarno simbolične. S tako široko opredelitvijo smo želele premostiti ločnico med formalnim in neformalnim prostovoljstvom, saj vanjo ne vključujemo elementov organiziranosti dejavnosti. S poudarjanjem prosocialnih motivov pa posredno v opredelitev vključimo tudi element prostovoljne narave dejavnosti.

Tabela 1: *Ključni elementi opredelitve prostovoljstva*

Element	Opis
Prosocialni motiv	Instrumentalna dejavnost, usmerjena v pomoč drugemu.
Odsotnost pričakovanja materialnih koristi	Ker se nekatere oblike prostovoljske dejavnosti vsaj delno nagrajujejo (npr. povračilo stroškov), smo v opredelitev kot element vključile odsotnost pričakovanj materialnih koristi, ki poudari prosocialni in altruistični motiv, vendar hkrati implicira, da lahko prostovoljske aktivnosti do neke mere vključujejo tudi materialna povračila.
Simbolične nagrade	Z vključitvijo tega elementa smo želeli poudariti, da so simbolične nagrade tiste, ki ohranjajo motivacijo za prostovoljske dejavnosti oseb, kar pa ne izključuje »koristi« za posameznika, ki so simbolične narave (zadovoljevanje potreb, ki niso materialne).

Katere oblike prostovoljstva poznamo?

V splošnem ločimo več oblik prostovoljstva. Rochester (2016a) glede na čas trajanja ločuje kratkotrajno in dolgotrajno prostovoljstvo, pri čemer je za slednje poleg daljše časovne udeležbe značilna tudi večja stopnja predanosti aktivnostim, v katere je prostovoljec vključen, in večja čustvena investiranost. V kratkotrajno prostovoljstvo se vključujejo posamezniki, ki želijo aktivnostim posvetiti manj časa, hkrati pa prostovoljstva ne doživljajo kot zelo pomemben del svojega življenja. Na podlagi vključenosti v organizacijo avtorji (Rochester idr., 2016a) ločujejo tudi formalno in neformalno prostovoljstvo. Za formalno prostovoljstvo je značilno, da posamezniki ponujajo pomoč prek skupin ali organizacij, da bi prispevali k družbi ali okolju, medtem ko neformalno prostovoljstvo ni organizirano prek skupine ali organizacije, ampak je povsem odvisno od posameznika.

Prostovoljske aktivnosti in organizacije lahko najdemo na veliko področjih (Rochester idr., 2016b), kot so okoljevarstvo, zdravstvo, izobraževanje itd. V zadnjem času se omenja predvsem dve obliki prostovoljstva, ki doživljata porast. Ena od njiju je mednarodno prostovoljstvo (Rochester idr., 2016b), ki ga opravljajo predvsem študentje, zanj pa je značilno, da posameznik opravlja prostovoljske dejavnosti v drugi državi. Nekateri avtorji ta pojav imenujejo prostovoljski turizem (Sin, 2009), saj je eden od motivov v ozadju tudi želja po potovanju, ne le pomoč. Druga oblika prostovoljstva, ki smo jo želele izpostaviti, je spletno prostovoljstvo. Razvoj novih tehnologij in socialnih omrežij omogoča posameznikom, da izvajajo prostovoljstvo na

daljavo, kar Ihm (2016) navaja kot glavno razliko med spletno in klasično obliko opravljanja prostovoljskega dela. Ta nova oblika prostovoljstva lahko zajema več dejavnosti, npr. promoviranje aktualnih socialnih problemov, analiziranje podatkov na spletu, deljenje objav, osveščanje javnosti glede donacij in svetovanje (Ihm, 2016).

V okviru drugega raziskovalnega vprašanja nas je torej zanimalo, kako lahko opredelimo oblike prostovoljstva. Opišemo jih lahko glede na dimenzijo časovnega trajanja (dolgotrajno ali kratkotrajno prostovoljstvo) ter glede na formalno organiziranost (formalno in neformalno prostovoljstvo). Oblike lahko opredelimo tudi po posameznih področjih, na katerih se prostovoljske aktivnosti izvajajo.

Čemu biti prostovoljec v postmoderni družbi?

Kulturne vrednote neke družbe lahko opredelimo kot eksplicitna ali implicitna prepričanja o tem, kaj je dobro, zaželeno in pravilno. Zavest o tem, kakšno vedenje je pozitivno in zaželeno, se po Althusserju (1995) v družbi (re)producira predvsem prek ideoloških aparatov države. Torej tistih družbenih institucij, v katerih se učimo »pravilnega« vedenja in ravnanja ter prevzemamo vrednote družbe. Kot v svoji poglobljeni teoretski analizi izpostavi Althusser, so v obdobju postmodernizma institucije, v katerih se realizira vladajoča ideologija, številne in raznolike – od pravnega in političnega sistema z naborom različnih strank do verskih institucij, kulturnih in medijskih ustanov. V širokem naboru ideoloških aparatov države sta za (re)produkcijo vladajoče ideologije danes najpomembnejši instituciji družina in šola. Ravno institucionaliziran šolski sistem je po Althusserju ideološki aparat *par excellence*, saj je šolanje vsaj v neki meri za vse brezplačno in obvezno, kar pomeni, da v nobeni drugi instituciji zanesljivo ne preživimo toliko časa kot v šoli. Za razliko od drugih institucij, npr. političnega aparata, katerega ideološkost je bolj eksplicitna, šolo razumemo kot nevtralno in splošno dobro. Althusser opozori, da je omenjena nevtralnost le navidezna. Pridobivanje spretnosti in usvajanje znanj je namreč vselej prežeto z vladajočo ideologijo in z njo neločljivo povezano. Ko na neki točki izstopimo iz izobraževalnega sistema, tako nismo le opremljeni z vsemi potrebnimi spretnostmi za opravljanje določenega dela, pač pa smo med učenjem spretnosti ponotranjili tudi točno določena pravila vedenja in sistem vrednot, ki jih razumemo kot naravne in edine ustrezne. Znotraj zastavljenega teoretičnega okvirja bomo poskušali razumeti, kako v družbi, ki ima določen

sistem vrednot, razumemo prostovoljsko dejavnost, zakaj se vanjo vključujemo, ter kakšno vlogo imajo prostovoljci pri ohranjanju družbene blaginje (Dekker, 2002).

Začnimo pri vprašanju motivov za vključevanje v prostovoljsko dejavnost. V psihološki literaturi jih v grobem delimo na altruistične in usmerjene v lastno korist. Med slednje uvrščamo motivacijo, ki izvira iz želje po gradnji kariere, socialne motive (npr. krepitev socialne mreže in povečevanje socialnega kapitala) ter motive samoizpolnitve. Kot altruistične lahko razumemo motive, ki izhajajo iz empatičnih nagnjenj po pomoči drugim in doseganju socialne pravičnosti (Musick in Wilson, 2008).

Altruistični in v lastno korist usmerjeni motivi za prostovoljstvo se med seboj ne izključujejo, ampak se prepletajo. Oboji so tesno povezani z vrednotami posameznika. Več raziskovalcev ugotavlja, da so altruistične in egalitarne vrednote visoko povezane z vključevanjem v prostovoljsko dejavnost. Hkrati je odločanje za vključevanje v prostovoljstvo pozitivno povezano tudi z vrednotami samopreseganja in samoizpolnitve (Bekkers, 2005; Cnaan idr., 2012; Grönlund, 2011; Musick in Wilson, 2008).

Posameznikov sistem vrednot se oblikuje pod vplivom vladajoče ideologije neke družbe, ki se realizira v ideoloških aparatih države, prek katerih družbeni subjekti ponotranjimo družbene vrednote. Tako lahko prevladujoče družbene vrednote in strukturne značilnosti neke družbe pričajo o njeni pretežno skupnostni oziroma individualistični naravnosti. Če v slednjih prevladuje prepričanje o neodvisnem posamezniku, ki si sam svobodno in samostojno piše lastno življenjsko zgodbo, se skladno s tem visoko ceni predvsem svoboda, neodvisnost, samostojnost, samoizpolnitev in uspeh. Nasprotno pa v bolj skupnostno naravnanih družbah posameznik ni tako jasno ločen od svojega socialnega okolja, pač pa je z njim neločljivo povezan. Dobrobit in uspeh skupnosti sta tako postavljena pred neodvisnost posameznika, delovanje v skupno dobro pa ni le zaželeno, pač pa pričakovano vedenje (Eckstein, 2001). Tako motivi, ki so v individualistično naravnani družbi razumljeni kot altruistični, v bolj kolektivističnih skupnostih verjetno ne bodo prepoznani kot taki, pač pa kot vzajemno delovanje za doseg skupnega dobrega (Smith idr., 2011). Eckstein (2001) navaja, da v kolektivističnih družbah prevladujejo motivi, ki izhajajo iz recipročnega altruizma, v ozadju katerega je prepričanje o vzajemnosti delovanja in nudenja pomoči. V skupnostih, v katerih vlada višja zaznana odvisnost posameznika in skupine, so v večji meri prisotne neformalne oblike prostovoljstva. To pa je pogostejše znotraj (razredno, kulturno) homogenih družbenih skupin

(Eckstein, 2001; Musick idr., 2000). V bolj individualističnih družbah, v katerih skupnost ni dolžna poskrbeti za posameznika in posameznik ne za skupnost, prevladujejo organizirane oblike prostovoljstva z jasno opredeljenimi vlogami, obveznostmi in privilegiji tistih, ki prostovoljsko delo opravljajo, ter tistih, ki imajo od prostovoljskega dela določeno korist. Poleg bolj sebičnih motivov za prostovoljsko dejavnost, kot so izboljšanje zaposlitvenih možnosti in pridobivanje izkušenj, v pretežno individualističnih družbah prevladujejo tudi altruistični vzgibi, ki pa bolj kot na recipročnosti temeljijo na občutkih zavedanja lastne privilegiriranosti in iz tega izhajajoče zaznane dolžnosti do članov družbe, ki razpolagajo z manj viri ali z manj družbenega prestiža kot mi sami (Grönlund, 2013). Ramovš (2001) tako prostovoljstvo opredeljuje kar kot specifično postmoderno obliko solidarnosti, saj je pri njem poudarjena osebna izbira smiselne družbene dejavnosti, ki se ji posvetimo ob rednih življenjskih obveznostih, s katerimi si zagotovimo materialno preživetje ali blaginjo. Pravi, da je prostovoljstvo za postmodernega človeka »košček osebnega časa za biti v nasprotju z glavnino njegovega časa za imeti« (Ramovš, 2001, str. 318). Tako je vključevanje v organizirane oblike prostovoljstva razširjeno predvsem med pripadniki srednjega in višjega razreda, ki sploh imajo materialne možnosti za prostovoljno delo, tega razumejo kot lastno poslanstvo in izpolnitev, hkrati pa lahko predvsem vključevanje v humanitarne organizacije razumemo tudi kot statusni simbol, ki potrjuje naš položaj v družbeni hierarhiji (Eckstein, 2001).

V kakšni meri pripadniki srednjega oz. višjega razreda, ki se najpogosteje udeležujejo kot prostovoljci, zaznavajo občutke solidarnosti in dolžnost pomagati »manj srečnim« pripadnikom družbe, je v veliki meri ponovno povezano s prevladujočimi ideološkimi prepričanji o zaslužnosti za dostop do dobrin, status in ugled, ki ga posameznik v družbi uživa (de Botton, 2004). Če bi sledili skrajni meritokratski logiki, ki vlogo družbe oz. države reducira v začetno izravnavo možnosti za uspeh vsakega posameznika, od tu dalje pa je za lasten (ne)uspeh v celoti zaslužen vsak posameznik, bi pomen prostovoljnega dela kaj hitro zavrnil in zatrdili, da v družbi, ki vsem omogoča vstop v sistem izobraževanja in na trg dela, ne potrebujemo delovanja v skupno dobro, saj bi od njega največ pridobili ravno tisti manj uspešni, kar pa bi pomenilo nagrajevanje neuspeha. Če tako prepričanje zavrremo in zatrdimo, da (i) možnosti za vstop v izobraževalni sistem in na trg dela še ne izenačujeta možnosti posameznikov za uspeh ter (ii) da za lasten (ne)uspeh posameznik ne more biti zaslužen popolnoma sam, se torej oprimemo bolj egalitarne logike, ki poudarja pomen prizadevanja za

večjo enakost. S tem ugotovimo, da je naš (ne)ugoden socialni položaj odvisen od kompleksnega prepleta družbenih in osebnih dejavnikov, ki jih ne posameznik in ne različne institucije družbe ne morejo v celoti nadzorovati ali nanje vplivati. Omenjeno utemeljuje odgovornost družbe za delovanje v smeri enakomernejše porazdeljenosti dobrin in virov opore za tiste, ki jim njihov prirojeni ali pridobljeni položaj ne zagotavlja zadostne blaginje. Schwartz (2012) tako opisuje pomembno povezavo med prevladujočimi egalitarnimi kulturnimi vrednotami in enakostjo med spoloma ter višjimi vlaganji v javno zdravstvo in izobrazbo. Ob tem ni presenetljivo, da raziskovalci pri raziskovanju kulturno specifičnih motivov za prostovoljsko dejavnost v kulturah s prevladujočimi egalitarnimi vrednotami (enakost, avtonomija, socialna pravičnost) ugotavljajo, da so za vključevanje v prostovoljsko dejavnost najpomembnejši ravno altruistični motivi (Grönlund, 2013).

Ob tem, ko se bolj egalitarna usmerjenost neke družbe povezujejo tudi z višjo ravno demokracije (Musick in Wilson, 2008), je vredno omeniti, da se politična ureditev države (npr. socialno, liberalno ali konservativno usmerjena) odraža v tem, kje leži odgovornost za zagotavljanje blaginje državljanov: na državi, na trgu ali družinskem sistemu (Grönlund, 2013). Pri tem so raziskovalci ugotovili, da ima politična ureditev države večji vpliv na obliko prostovoljstva, v katero se prostovoljci vključujejo, kot pa na samo število prostovoljcev ali opravljenih prostovoljskih ur. Tako Salamon in Sokolowski (2003) navajata, da v liberalnih demokracijah prostovoljci opravljajo večinoma servisne in socialno orientirane dejavnosti, medtem ko v državah z bolj socialnodemokratsko ureditvijo prevladuje prostovoljsko delo na področju kulture, umetnosti in rekreacije. Ta ugotovitev ponuja pomenljivo vprašanje; ali je razlika v najpogostejših oblikah prostovoljske dejavnosti med liberalnimi in socialnimi demokracijami kazalnik prenosa odgovornosti za socialno dejavnost iz državnih institucij na pleča (solidarnih) posameznikov? Po podatkih Eurostata (2020) so se javni izdatki držav članic Evropske unije med letoma 2001 in 2007 v povprečju znižali s 47,1 % na 45,6 % BDP, pri čemer je imelo omenjeno zmanjšanje največji vpliv na delovanje področja socialne dejavnosti in javnih storitev. V obdobju finančne krize se je delež BDP, namenjen javnim izdatkom, v povprečju nekoliko zvišal, od leta 2012 pa se ta delež konstantno znižuje. V letu 2017 se je ustalil na 46,7 % BDP, ki ga države članice v povprečju namenijo za javne izdatke. Alfes, Antunes in Shantz (2016) ob tem ugotavljajo, da ima trend nižanja izdatkov, in s tem tudi sredstev za javne službe, večplastne posledice na trende v prostovoljski dejavnosti v nevladnem sektorju. Po eni strani so potrebe po prostovoljcih, ki opravljajo delo, za katerega organizacije nimajo

na voljo sredstev, da bi zaposlile delavca, vse večje. Hkrati pa organizacije iščejo prostovoljce z vse bolj specifičnimi znanji in spretnostmi, ki jih dosledno selekcionirajo ter natančno spremljajo in vrednotijo njihovo delo.

Če povzamemo, ugotavljamo, da na posameznikove motive za vključevanje v prostovoljsko dejavnost vplivajo vrednote in strukturne značilnosti družbe, iz katere ta izhaja. V družbah s prevladujočimi egalitarnimi vrednotami, je organizirana prostovoljska dejavnost bolj razširjena, med prostovoljci pa prevladujejo altruistični motivi po pomoči drugim. Predvsem organizirano prostovoljstvo je v večji meri kot v družbah, ki so bolj skupnostno naravnane, prisotno v individualističnih družbah. V bolj individualističnih družbah so, poleg altruističnih motivov, v večji meri prisotni tudi bolj vase usmerjeni motivi za prostovoljsko dejavnost, kot je ustvarjanje karijerne poti, socialne mreže in samopotrjevanje. Medtem so v bolj kolektivističnih družbah širše prisotne neformalne oblike prostovoljstva in recipročna pomoč bližnjim. Med državami z različnimi političnimi ureditvami se največje razlike kažejo v najpogostejših oblikah prostovoljstva. Medtem ko se v socialno usmerjenih demokracijah prostovoljci najpogosteje vključujejo v različne ekspresivne dejavnosti, se v liberalnih bolj pogosto prostovoljsko udeležujejo na področju socialne dejavnosti. Tudi vrednote, zaradi katerih cenimo in smo motivirani za opravljanje organizirane prostovoljske dejavnosti, ponotranjimo skozi vpetost v mnogotere družbene institucije, ki so neločljivo povezane z (re) produkcijo vladajoče ideologije. Ta pa ima vselej svojo materialno osnovo in služi reprodukciji obstoječih produkcijskih razmerij, s tem pa tudi razmerij moči v družbi (Althusser, 1995). Vprašanje, v katerih primerih prostovoljstvo *spreminja svet na bolje*, kdaj pa le blaži strukturne primanjkljaje in utrjuje družbeni *status quo*, tako presega področje psihologije in kaže na nujnost povezovanja psiholoških odkritij s teoretičnimi sociološkimi analizami družbe.

Zaključki in predlogi za nadaljnje raziskovanje

V prvem delu poglavja smo se osredotočile na različne opredelitve prostovoljstva, za katere smo ugotovile, da se ne razlikujejo le na nivoju kultur, temveč obstajajo razlike tudi med državami. Nekatere opredelitve so prostovoljstvo opisale zelo široko, druge so značilnosti opredelile zelo konkretno, najpogosteje pa se je kot ključni komponenti prostovoljstva poudarjalo svobodno voljo in socialni doprinos. Po pregledu različnih definicij smo oblikovale še lasten predlog opredelitve prostovoljstva, ki se nam zdi dovolj široka, da vključi vse značilnosti, a hkrati tako specifična, da pojem loči od

sorodnih pojavov. Prostovoljstvo smo opredelile kot dejavnost, ki je usmerjena k pomoči drugemu, zanjo oseba v zameno ne pričakuje materialnih dobrin, lahko pa pridobi simbolne. Oblike prostovoljstva avtorji različno opredeljujejo, v splošnem lahko glede na časovno dimenzijo razločimo kratkotrajno in dolgotrajno prostovoljstvo, glede na dimenzijo organiziranosti pa formalno in neformalno prostovoljstvo. V različnih kulturnih okoljih prevladujejo nekoliko drugačni motivi za opravljanje prostovoljstva, kultura pa vpliva tudi na razširjenost in oblike prostovoljskih aktivnosti.

Kot omejitve našega kvalitativnega pregleda literature bi morda izpostavile to, da v pregled nismo vključile virov iz zelo raznovrstnih držav. Glede na to bi predlagale, da bi bilo morda v nadaljnji raziskavi zanimivo pogledati, kako je z opredelitvami in kulturnimi razlikami tudi na drugih celinah, ki jih nismo vključile v naš pregled, saj viri literature tovrstnih raziskav niso zajeli. Prav tako smo povzemale le raziskave, ki so bile objavljene od leta 2000 dalje, zato je naš pregled omejen na obdobje zadnjih 20 let. Za nadaljnje raziskovanje predlagamo raziskovalna vprašanja, ki se osredotočajo na bolj konkretne primerjave med posameznimi državami ali kulturnimi okolji, npr. o pogostosti opravljanja prostovoljnega dela na določenih področjih (npr. zdravstvo, šolstvo, obveščanje o socialnih problemih itd.) ali o razlikah med različnimi oblikami prostovoljstva.

Literatura

- Alfes, K., Antunes, B. in Shantz, A.D. (2016). The management of volunteers – what can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resources Management*, 60(1), 62–97.
- Althusser, L. (2016). *Ideologija in ideološki aparati države in drugi spisi*. Ljubljana: Založba cf.
- Allan, K. (2019). Volunteering as hope labour: The potential value of unpaid work experience for the un- and under-employed. *Culture, Theory and Critique*, 60(1), 66–83.
- Anheier, H. K. in Salamon L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 43–65.
- Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology*, 26(3), 439–454.
- Casiday, R., Kinsman, E., Fisher, C. in Bambra, C. (2008). Volunteering and health: What impact does it really have. *Volunteering England*, 9(3), 1–13.
- Cnaan, R., Pessi, A. B., Handy, F., Brudney, J. L., Grönlund, H., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Hustinx, L., Kassam, M., Zrinščak, S., Cnaan, R.A., Yamauchi, N., Smith, K. in Meijs, L. C. P. M. (2012). Student values, religiosity, and pro-social behavior: A cross-national perspective. *The Journal for the Study of Christian Social Practice*, 3(1), 2–25.

- De Botton, A. (2005). *Skrb za status*. Ljubljana: Vale-Novak.
- Dekker, P. (2002). On the prospects of volunteering in civil society. *Voluntary Action*, 4(3), 31–48.
- Eckstein, S. (2001). Community as gift-giving: Collectivistic roots of volunteerism. *American Sociological Review*, 66(6), 829.
- European Commission (2011). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*.
- Eurostat (2020). *Government expenditure by function – COFOG*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Government_expenditure_by_function_%E2%80%93_COFOG
- Grönlund, H. (2013). Cultural values and volunteering: A cross-cultural perspective. *Altruism in Cross-Cultural Perspective* (str. 71–84). Springer.
- Grönlund, H., Holmes, K., Kang, C., Cnaan, R. A., Handy, F., Brudney, J. L., Haski-Leventhal D., Hustinx, L., Kassam, M., Meijs, L. C. P. M., Pessi, A. B., Ranade, B., Smith, K. A., Yamauchi, N. in Zrinščak, S. (2011). Cultural values and volunteering: A cross-cultural comparison of students' motivation to volunteer in 13 countries. *Journal of Academic Ethics*, 9(2), 87–106.
- Grönlund, H. (2011). Identity and volunteering intertwined: Reflections on the values of young adults. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22(4), 852–874.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A. in Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410–434.
- Hustinx, L., Handy, F. in Cnaan, R. A. (2012). Student volunteering in China and Canada: Comparative perspectives. *Canadian Journal of Sociology*, 37(1), 55–84.
- Ihm, J. (2017). Classifying and relating different types of online and offline volunteering. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(1), 400–419.
- Ramovš, J. (2001). Prostovoljstvo z ljudmi in za ljudi. *Socialno delo*, 40(6), 313–322.
- Liu, E. S. C., Ching, C. W. in Wu, J. (2017). Who is a volunteer? A cultural and temporal exploration of volunteerism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 530–545.
- Kelemen, M., Mangan, A. in Moffat, S. (2017). More than a 'little act of kindness'? Towards a typology of volunteering as unpaid work. *Sociology*, 51(6), 1239–1256.
- McAllum, K. (2014). Meanings of organizational volunteering: Diverse volunteer pathways. *Management Communication Quarterly*, 28(1) 84–110.
- Musick, M. A. in Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Musick, M. A., Wilson, J. in Bynum, W. B. (2000). Race and formal volunteering: The differential effects of class and religion. *Social Forces*, 78(4), 1539–1570.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666.
- Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., Zimmeck, M. in Paine, A. E. (2016a). Making sense of volunteering: Perspectives, principles and definitions. V C. Rochester, A. E. Paine in S Howlett (avtor.), *Volunteering and Society in the 21st Century* (str. 9–24). Springer.

- Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., Zimmeck, M. in Paine, A. E. (2016b). Capturing the diversity of voluntary action. V C. Rochester, A. E. Paine in S Howlett (avtor.), *Volunteering and Society in the 21st Century* (str. 25–38). Springer.
- Salamon, L. M. in Sokolowski, S. W. (2003) Institutional roots of volunteering. V P. Dekker in L. Halman (ur.), *The values of volunteering. Nonprofit and civil society studies (An international multidisciplinary series)*. Springer.
- Schwartz, S. H. (2012). *Cultural value orientations: Nature and implications of national differences*. <https://www.tau.ac.il/law/cegla3/tax/Schwartz%202008.pdf>
- Smith, S. W., Bresnahan, M. J. in Smith, S. L. (2011). Application of the altruistic behavior coding scheme to cross – cultural contexts. *World Cultures eJournal*, 18(1), 1–10.
- Sin, H. L. (2009). Volunteer tourism–“involve me and I will learn”? *Annals of Tourism Research*, 36(3), 480–501.
- Sum, C. Y. (2017). Suffering and tears: Authenticity and student volunteerism in post-reform China. *Ethos*, 45(3), 409–429.
- Zakon o prostovoljstvu (ZProst)* (2011). <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5532>

WHY IS A GOOD DEFINITION OF VOLUNTARISM NECESSARY?

In this chapter we have focused on an overview of different definitions of voluntarism and forms of voluntarism, and have asked why become a volunteer in today's society? There are several definitions of voluntarism, which vary between cultures and countries. Some describe voluntarism very broadly, while others define the characteristics very concretely, but the most common elements are an emphasis on free will and making a social contribution as two key components of voluntarism. We wanted to try to form our own definition of voluntarism, and so we have defined it as an activity which is oriented towards helping others and which is done without any expectation of receiving a material benefit, although symbolic rewards may be gained. Various authors define forms of voluntarism differently, but in general when it comes to the time dimension we can distinguish between short-term and long-term voluntarism, while regarding the dimension of organization we can distinguish formal and informal voluntarism. In different cultural environments slightly different motives for doing voluntary work prevail, and culture can also have an important role in the extent and most common forms of volunteering activity.

Pristopi in pripomočki pri preučevanju različnih psiholoških vidikov prostovoljstva

Jerca Bergant, Maša Lebar, Katja Škoda

Pripravile smo pregled pripomočkov na področju prostovoljstva in njihovo kritično ovrednotenje. Pregled člankov smo opravile s pomočjo baz PsychINFO in Google Učenjak. Najpogostejši način merjenja prostovoljstva je kvantitativen, pri čemer so najpogostejši pripomočki merjenje doživljanja prostovoljstva (zadovoljstva s prostovoljstvom in občutij obveze do prostovoljnega dela), dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljstvu (motivacije, prepričanij in pričakovanj ter odnosa v zvezi s prostovoljstvom) ter pogostosti prostovoljstva (donacij, razpona in dolžine prostovoljnega dela). Obstoječi pripomočki sicer obstajajo samo za specifična kulturna okolja, validacijske študije pa so večinoma opravljene na nereprezentativnih vzorcih, zato bi jih bilo treba prilagoditi različnim kulturnim okoljem oz. razviti nove. Pri tem bi bilo smiselno uporabiti več kvalitativnih metod zbiranja podatkov za globlji uvid v različne vidike prostovoljstva, predvsem v začetnih fazah razvoja psihometrično ustreznih pripomočkov. Informacije, zbrane s tovrstnimi pripomočki, bi lahko služile organizacijam, da ugotovijo, v katera področja prostovoljstva je smiselno največ vlagati in jih izboljšati, da npr. pripravijo čim boljše okolje za prostovoljce, jih čim bolje vodijo in usposobijo ter jim dodelijo čim ustrežnejše delovne naloge. Z optimiziranjem prostovoljstva na podlagi informacij, pridobljenih z zanesljivimi pripomočki, bi lahko zadržali in privabili več prostovoljcev, kar bi postopoma lahko vodilo v bolj solidarno družbo.

Uvod

Pojem prostovoljskega dela avtorji povezujejo z značilnostmi, kot so organiziranost, osebni pristop, neplačanost in koristnost za deležnike storitev ali dela (Van Schie idr., 2011). Avtorice v poglavju o opredelitvi prostovoljstva na ravni korporacij poudarjajo, da so definicije prostovoljske aktivnosti izrazito raznolike in nekatere celo kontradiktorne. Neskladja se pojavljajo glede časa, v katerem se delo opravlja, glede opredelitve dobrine ali storitev, ki jih prostovoljec ali prostovoljka ponuja družbi, ter glede (ne)koordiniranosti prostovoljskih aktivnosti s strani posrednikov ali organizacij. V začetku razvoja prostovoljstva je prostovoljstvo pomenilo predvsem način preživljanja prostega časa ali vključevanja v skupnost, danes pa prostovoljske aktivnosti lahko razumemo kot sredstvo, ki omogoča prerazporeditev socialnega in ekonomskega kapitala ter naslavljanje in reševanje socialnih problemov prek hkratnega delovanja v skupnosti in s skupnostjo (Penner, 2004). Ne glede na to, da je prostovoljstvo v najširšem pomenu besede pomemben del socialnega kapitala in na tem področju obstaja precej raziskav, avtorji še niso oblikovali povsem enotne definicije prostovoljske aktivnosti. Opredelitev prostovoljstva je pomembna, saj je vedno več podjetij, ki koncept prostovoljskega dela uporabljajo za izboljšanje ugleda in poslovanja, hkrati pa ga najdemo tudi v programih nekaterih izobraževalnih institucij kot del obvezne prakse (Liu idr., 2017), zato je treba razlikovati med tem, kaj prostovoljstvo je in kaj ni. Terminološka zmeda vnaša problematičnost tudi na področje merjenja prostovoljske aktivnosti, saj ne moremo govoriti o veljavnosti pripomočkov za merjenje le-te, če konstrukt ni enotno opredeljen.

S prispevkom smo želele odgovoriti na raziskovalno vprašanje, kako raziskovalci pristopajo k različnim vidikom prostovoljstva in kateri so ti vidiki, hkrati pa nas je k pregledu literature spodbudila nejasnost koncepta prostovoljstva, ki nastane, ker je ločnica med organiziranim prostovoljskim delom in neformalnimi prostovoljnimi dejavnostmi pogosto zabrisana. Področje preučevanja prostovoljskega dela in aktivnosti je namreč precej široko, posledično pa za merjenje različnih vidikov prostovoljstva obstaja več pripomočkov, ki se razlikujejo tako glede merskih karakteristik (npr. zanesljivosti, veljavnosti in objektivnosti) kot glede načina pridobivanja podatkov ter same operacionalizacije konstrukta prostovoljstva oz. tega, kaj raziskovalci določijo kot mero prostovoljske ali prostovoljne aktivnosti (npr. višina podarjenih prispevkov, število ur, ki jih posameznik nameni dejavnosti, stopnja izraženosti prosocialnega vedenja ipd.). V grobem lahko pristope k merjenju prostovoljstva razdelimo na kvalitativne in kvantitativne. Kvalitativni

pristopi omogočajo razumevanje, interpretacijo in identifikacijo podatkov (Andersen, 2010), medtem ko je namen kvantitativnih metod zbiranje in statistična analiza podatkov (Hoe in Hoare, 2012). Kvalitativno raziskovanje omogoča poglobljeno razumevanje vsakodnevnih osebnih izkušenj, človekov pogled na svet in pomen, ki ga pripisuje izkušnjam (Merriam, 2015). Temelji na prepričanju, da ne obstaja le ena resnica, zato ne podaja dihotomnih odgovorov in sodb, npr. drži ali ne drži (Tracy, 2013). Prav tako je kvalitativni pristop uporaben zlasti takrat, ko je raziskovalna tema relativno nova in o njej še ni zbranih veliko spoznanj (Yin, 2009, v Knapper-Bolden, 2018), zato raziskovalec deluje fleksibilno in zbranim podatkom prepusti, da krojijo njegovo raziskovanje.

Poglavja, ki sledijo, smo oblikovale med kvalitativnim pregledom obstoječe literature in povzemajo dosedanja spoznanja na področju merjenja različnih vidikov prostovoljstva. Opravile smo poglobljeno iskanje literature po bazah Google Učenjak in PsychINFO, pri čemer so bile ključne iskalne besede: »merjenje prostovoljstva«, »assessment of volunteering«, »measuring volunteerism«, »philanthropy«, »volunteerism scale« in »volunteerism questionnaire«. Ker smo v začetnih fazah iskanja literature naletele na dokaj skope rezultate iskanja, smo določile samo en izključitveni kriterij, in sicer smo iz nadaljnjega pregleda izključile vse članke, ki niso napisani v slovenskem ali angleškem jeziku.

Želele smo oblikovati sistematičen pregled literature, ki bo raziskovalcem prostovoljstva predstavljal osnovno izhodišče za načrtovanje raziskav. Cilj našega prispevka je tudi omogočiti vpogled v prednosti in pomanjkljivosti instrumentov ter ponuditi ideje za odpravljanje slednjih. S pregledom literature želimo podati jasnejšo sliko o tem, katera področja merjenja prostovoljstva so relativno ustrezno opredeljena in oblikovana in katera so potrebna nadaljnjega razvoja.

V nadaljevanju bomo predstavile načine merjenja, obstoječe pripomočke in morebitne težave, s katerimi se raziskovalci lahko srečujejo na področju merjenja prostovoljne in prostovoljske dejavnosti. Pregled kvantitativnih pripomočkov za merjenje doživljanja prostovoljstva in dejavnikov, ki spodbujajo prostovoljstvo, je prikazan tudi tabelarično (tabela 1).

Merjenje doživljanja prostovoljstva

Informacije o tem, kako prostovoljci doživljajo prostovoljsko delo, ki ga opravljajo, so namenjene predvsem organizacijam, ki to delo ponujajo. Za pridobivanje in ohranjanje prostovoljcev je pomembno vedeti, kaj ti doživljajo kot pozitivne in kaj kot negativne vidike dela, saj lahko organizacije skladno s tem spremenijo delovne pogoje. Skupaj s prostovoljci lahko prilagodijo način izvajanja dela ali zanje izberejo delo, ki jim bo predstavljalo pozitivno izkušnjo. Kakovost izkušnje s prostovoljskim delom je namreč pomemben dejavnik pri vztrajanju v prostovoljskem delu ter pri odločitvi za ponovno opravljanje prostovoljskega dela. Glede na naš pregled literature za merjenje posameznikovega doživljanja prostovoljskega dela poznamo predvsem pripomočke za merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom, poleg tega pa obstaja tudi pripomoček za merjenje občutij obveze, da posamezniki sodelujejo v prostovoljskih aktivnostih.

Merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom

V primerjavi s plačanim delom je pri prostovoljskem ključno, da so z delom osebe zadovoljne, saj prostovoljcem to predstavlja pomembno nagrado. V plačanem delu lahko namreč vztrajamo kljub morebitnemu nezadovoljstvu, pri prostovoljskem delu pa zadovoljstvo predstavlja še pomembnejši vidik vztrajanja pri delu. Čas, ki ga posamezniki namenijo prostovoljskemu delu, lahko napovemo z zadovoljstvom s prostovoljskim delom (Finkelstein, 2008), zato je poleg prilagajanja prostovoljskega dela posameznikom za njihovo večje osebno zadovoljstvo smiselno ugotavljati zadovoljstvo tudi v korist organizacije. Prihranijo lahko namreč vire pri usposabljanju in uvajanju novih prostovoljcev v primeru, da jim uspe zadržati obstoječe.

Galindo-Kuhn in Guzley (2002) sta oblikovali **Indeks zadovoljstva s prostovoljskim delom** (VSI – *Volunteer Satisfaction Index*), s katerim prostovoljci s pomočjo sedemstopenjske lestvice Likertovega tipa (1 = zelo nezadovoljen; 7 = zelo zadovoljen) ocenijo raven zadovoljstva z različnimi vidiki prostovoljskega dela. Na podlagi osebnih izkušenj z delom s prostovoljci ter na podlagi pregleda literature in pripomočkov, ki obravnavajo zadovoljstvo na običajnem, plačanem delovnem mestu, sta določili vidike, ki bi jih morali vključiti v reprezentativno merilo zadovoljstva s prostovoljskim delom, in so pozneje služili kot dimenzije vprašalnika. Dimenzije na kratko predstavljamo v nadaljevanju. Kakovost komunikacije predstavlja osnovno komunikacijo, ki jo posameznik prejme s strani organizacije, za katero je prostovoljec. Pri delovni zadolžitvi

gre za vlogo, ki jo organizacija pripiše prostovoljcu. Učinkovitost sodelovanja se nanaša na pričakovanje prostovoljcev, da bo njihovo sodelovanje prineslo koristi še nekomu in ne samo njim. Prostovoljci so zadovoljni, če dobijo izobraževalno in čustveno podporo za izvajanje prostovoljske aktivnosti (npr. treningi prostovoljcev, povezava med organizacijo in prostovoljci), kar predstavlja podporo. Skupinska povezanost pa se nanaša na socialne vidike odnosa, ki ga prostovoljci razvijejo z drugimi prostovoljci in plačanim osebjem v organizaciji. Za teh pet dimenzij sta raziskovalki predvidevali, da bodo pozitivno napovedovale namero prostovoljcev, da ostanejo v organizaciji, kar so udeleženci na sedemstopenjski lestvici (1 = zagotovo ne; 7 = zagotovo) ocenjevali na eni postavki (»Razen če se vaše življenje nepričakovano spremeni, ali se čez eno leto vidite kot prostovoljci pri tej organizaciji?«). Eksploratorna faktorska analiza na zbranih podatkih ni potrdila predvidenih dimenzij, sta pa raziskovalki prišli do štirifaktorske strukture Indeksa zadovoljstva s prostovoljskim delom. Podpora organizacije zajema povratno informacijo o izvedbi dela ter jasne cilje (npr. »Podpora, ki jo prejmem od ljudi iz organizacije«), učinkovitost sodelovanja predstavlja uporabo svojih veščin in sposobnosti, s pomočjo katerih lahko nekaj spremeniš (npr. »Napredek, ki ga opažam pri strankah v organizaciji«), občutek opolnomočenja (npr. »Priložnost, da izkoristim svoje znanje in veščine pri prostovoljskem delu«), skupinska povezanost zajema oblikovanje vezi z drugimi prostovoljci ter plačanim osebjem (npr. »Moj odnos z drugimi prostovoljci v organizaciji«). Učinkovitost sodelovanja in skupinsko vključevanje pomembno pozitivno napovedujeta namero posameznikov, da ostanejo prostovoljci v organizaciji. To pomeni, da je napovedna veljavnost le deloma potrjena, saj samo dva od štirih faktorjev pomembno pozitivno napovedujeta, da imajo posamezniki namen ostati prostovoljci v organizaciji. To je poleg uporabe enopostavčne mere namere, da posamezniki ostanejo prostovoljci, pristranskega vzorca s pripadnicami samo ene organizacije, omejitev opisane validacijske študije. Avtorici prav tako ne poročata o zanesljivosti lestvic. Kljub nekaterim omejitvam je VSI koristen pripomoček, saj lahko z njegovo pomočjo določimo različne vire zadovoljstva in nezadovoljstva in ne samo splošnega (ne)zadovoljstva s prostovoljskim delom. Na ta način lahko organizacije natančneje in bolj učinkovito usmerijo sredstva za izboljševanje izkušnje prostovoljcev s prostovoljnim delom, in sicer z vlaganjem samo v tista področja, s katerimi so prostovoljci nezadovoljni.

Za omenjen pripomoček so raziskovalci iz Kitajske (Wong, Chui in Kwok, 2011) skušali preveriti, kako pripomoček deluje v njihovem kulturnem okolju. Kot ustrezni so se izkazali trije faktorji, in sicer Osebna korist, ki

zajema avtonomijo, osebnostno rast in občutek zadovoljstva zaradi prispevanja organizaciji (npr. »Priložnost, da izkoristim svoje znanje in veščine pri prostovoljskem delu«), Odnosi znotraj organizacije, ki predstavlja zadovoljstvo z interakcijo s člani organizacije (npr. »Podpora, ki jo prejmem od ljudi iz organizacije«) ter Odnosi z vrstniki, ki meri zadovoljstvo z oblikovanjem odnosov z ostalimi prostovoljci vrstniki v organizaciji (npr. »Moj odnos z drugimi prostovoljci v organizaciji«). Vse lestvice VSI-C imajo dobro zanesljivost. Napovedna in konstruktna veljavnost pripomočka sta se izkazali za ustrezno. Ker so to validacijo izvedli na študentih, je avtorje nadalje zanimalo, ali takšna struktura obstaja tudi med mlajšimi učenci. Tudi ta skupina raziskovalcev je prišla do enake trifaktorske strukture (Ling, Chui, Lee in Wu, 2019).

Wong, Chui in Kwok (2011) razpravljajo, da so razlike v dobljenih faktorjih posledica kulturnih razlik, saj je izgradnja odnosa pomembnejša komponenta zadovoljstva v kitajski kulturi, medtem ko osebna korist več zadovoljstva prinaša prostovoljcem na Zahodu. Te razlike kažejo na to, da bi bilo smiselno raziskati, kateri vidiki zadovoljstva s prostovoljstvom so pomembni v različnih kulturnih okoljih.

Zadovoljstvo s prostovoljskim delom so skušali meriti tudi kvalitativno, in sicer z intervjuji. Tri teme oz. dejavniki prispevajo k zadovoljstvu med prostovoljci za izbrano košarkarsko ekipo (Knapper-Bolden, 2018), in sicer podpora s strani organizacije in drugih prostovoljcev, dobri odnosi znotraj organizacije in med prostovoljci ter prepoznan trud s strani organizacije.

Z različnimi metodami in iz različnih kulturnih okolij se kot pomembni dejavniki za merjenje zadovoljstva s prostovoljstvom kažejo podpora, skupinska povezanost oz. dobri medosebni odnosi ter neke vrste povratna informacija, da delo opravljajo dobro. Prostovoljcem to verjetno predstavlja nagrado, ki je sicer ne prejmejo v materialni obliki.

Merjenje občutij obveze za prostovoljsko delo

Merjenje občutij obveze v zvezi z aktivnostjo, ki naj bi bila prostovoljna, se sprva zdi kontradiktorno, a odseva dejansko stanje prostovoljskega dela. Kljub opredelitvi prostovoljskega dela kot dejavnosti, ki je »svobodna« in si jo lahko »prosto izbiramo«, se lahko v praksi posamezniki čutijo dolžne biti prostovoljci. Razlogov za to je lahko več, npr. uvrščanje prostovoljskega dela med obvezne študijske vsebine, pritiski za povečanje števila kompetenc in s tem možnost konkuriranja v izbirnem postopku za delovno mesto, družbena pričakovanja ipd.

Tako so se Gallant, Smale in Arai (2017) ukvarjali tudi z občutji obveze za prostovoljsko delo ter z operacionalizacijo tega konstrukta. Kot podlago za razvoj instrumenta so glede na literaturo določili dve lestvici, ki ju sestavlja več podlestvic. Lestvica Predanost zajema podlestvice Nagrada, pri čemer gre za koristi prostovoljskega dela, in sicer tako finančne kot intrinzične, npr. osebna izpolnitev ali pripadnost skupini (npr. »Prostovoljsko delo mi pomaga doseči moj potencial«), Čustvena navezanost se nanaša na močne občutke pripadnosti organizaciji, aktivnosti ali cilju (npr. »Prostovoljsko delo mi veliko pomeni«), Prilagodljivost predstavlja izbiro načina za izpolnitev prostovoljskih obveznosti (npr. »Fleksibilno se lahko odločam, kdaj izvajam prostovoljsko dejavnost«), Stranske koristi pa zajemajo postranske koristi, ki delujejo kot spodbuda za vztrajanje v aktivnosti, npr. odnosi, socialni status, vlaganje v opremo (npr. »Prepoznavam, da s pomočjo prostovoljskega dela pridobivam nove veščine«). Lestvica Dolžnost pa zajema podlestvice Pričakovanja, ki predstavlja občutke pritiska, da se moraš vesti na določen način (npr. »Občutek imam, da je prostovoljsko delo pomemben del tega, da si dober državljan«), Prepreka predstavlja prepreke zaradi prostovoljskih aktivnosti, ki onemogočajo, da se prostovoljec vključi v druge aktivnosti (npr. »Pogosto moram zavrniti druge stvari, da lahko delam prostovoljno«) ter Breme, ki zajema subjektivna občutja preobremenjenosti ter izhaja iz neravnovesja med zahtevami in sposobnostmi.

Udeleženci na postavke odgovarjajo s pomočjo sedemstopenjske lestvice Likertovega tipa (1 = zelo se ne strinjam, 7 = zelo se strinjam). Lestvici in njune podlestvice so imele ustrezno notranjo zanesljivost. Lestvici **Obveza za prostovoljstvo kot predanost** (angl. *Measurement of feelings of obligation to volunteer: Obligation to Volunteer as Commitment – OVC*) in **Obveza za prostovoljstvo kot dolžnost** (angl. *Obligation to Volunteer as Duty – OVD*) sta bili negativno povezani, torej posamezniki, ki so se čutili bolj predane prostovoljski aktivnosti, so čutili manj dolžnosti do te aktivnosti (Gallant idr., 2017). Udeleženci so pogosteje poročali o občutjih predanosti kot dolžnosti. Psihometrične značilnosti lestvic bi bilo smiselno preveriti še na drugih vzorcih udeležencev, torej neštudentih, ter pri prostovoljcih, ki so vključeni v različne oblike prostovoljskih dejavnosti. Nadalje bi bilo treba raziskati, kako ta občutja obveze vplivajo na prostovoljce, izvajanje prostovoljske aktivnosti ter na organizacijo.

Merjenje dejavnikov, ki spodbujajo prostovoljstvo

Odločanje za prostovoljstvo je kompleksen in multidimenzionalen proces, odvisen od različnih dejavnikov. Po pregledu literature smo merjenje dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljstvu, za lažji pregled razdelile v tri večje skupine, in sicer na merjenje motivacije za prostovoljstvo, merjenje prepričanj in pričakovanj za opravljanje prostovoljstva ter merjenje odnosa do prostovoljstva. Za vsako od naštetih področij so v literaturi prisotni različni pripomočki, metode in pristopi k merjenju, ki so večinoma kvantitativne narave, pri raziskovanju motivacije ter prepričanj in pričakovanj za prostovoljstvo pa je uveljavljen tudi kvalitativni pristop.

Merjenje motivacije za prostovoljstvo

Raziskovanje motivacije za prostovoljstvo omogoča odkrivanje in razumevanje motivov, na podlagi katerih se ljudje odločijo za opravljanje prostovoljne oz. prostovoljske dejavnosti. Identifikacija teh motivov lahko vodjem organizacij pomaga pri oblikovanju pogojev, ki ustrezajo (prihodnjim) prostovoljcem, zato da bi se ti bolj verjetno odločili za izvajanje prostovoljske pomoči v organizaciji in v njej tudi dlje časa ostali. Merjenje motivacije za prostovoljstvo lahko organizacijam pomaga pri identifikaciji in vlaganju v posameznike, ki kažejo visoko pripravljenost in nagnjenost za prostovoljstvo. K preučevanju motivacije za prostovoljstvo so dosedanje raziskave pristopale kvalitativno ali kvantitativno. B. Knapper-Bolden (2018) je v svoji raziskavi podatke o motivih za prostovoljno pomoč košarkarski ekipi pridobila prek 30-minutnega nestrukturiranega in polstrukturiranega intervjuja z vsakim od desetih udeležencev, ki so v zadnjem letu vsaj enkrat pomagali športni ekipi. Prostovoljcem je postavljala vprašanja, kot so: »Zakaj si se javil za prostovoljstvo?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 124). Za razširjanje odgovorov je uporabila spodbude, kot so: »Povej mi več o tem« ali »Kako si se ob tem počutil?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 50). Odgovore udeležencev je nato razvrstila v nadredne in podredne konceptualne skupine motivov. C. Holdsworth (2010) je podatke o motivaciji za prostovoljstvo prav tako pridobivala s pomočjo intervjuja. Odgovore je razvrstila v tri skupine, in sicer izboljšanje zaposljivosti, vrednote za prostovoljstvo in priložnosti za prostovoljstvo. Odgovore je primerjala tudi s kvantitativnim načinom pridobivanja podatkov prek 13 vprašanj o motivih za prostovoljstvo, na katere so udeleženci odgovarjali na petstopenjski lestvici Likertovega tipa od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) ter ugotovila, da

kvalitativni in kvantitativni pristop k merjenju motivacije za prostovoljstvo podajata skladne ugotovitve.

Kvantitativni pristop k merjenju motivacije prostovoljcev vključuje pridobivanje podatkov s pomočjo samoocenjevalnih vprašalnikov. Eden od njih je **Lestvica namere za prostovoljstvo** (angl. *Volunteering Intention Scale* – VI; Law in Shek, 2009), ki meri posameznikovo namero za prostovoljstvo, ne pa tudi dejanskega prostovoljskega vedenja, čeprav ustrezno ločuje prostovoljce od neprostovoljcev (Law in Shek, 2009). Vključuje štiri postavke, in sicer vprašanja o namenu za prostovoljstvo, namenjanju pozornosti informacijam o prostovoljskem delu, zanimanju za prostovoljstvo in odzivu na povabilo za prostovoljsko dejavnost. Visok rezultat odraža močno voljo za prostovoljstvo. Avtorja poročata o zadovoljivi zanesljivosti pripomočka (Cronbachova $\alpha = 0,82$).

Pri kvantitativnem merjenju motivacije za prostovoljstvo je uporaben tudi pripomoček **Odnos prostovoljstvo-aktivizem** (angl. *Volunteerism-Activism Attitude*; Bales, 1996), ki omogoča napovedovanje oz. določanje posameznikov, ki bodo z večjo verjetnostjo postali in tudi ostali prostovoljci. Končna lestvica vsebuje 20 postavk. Rezultati Balesove (1996) raziskave so pokazali, da se nagnjenost oz. motivacija za prostovoljstvo porazdeljuje normalno. Prav tako lestvica visoko in pomembno napoveduje stopnjo dejanskega vedenja (prostovoljstva), saj so ljudje, ki so dosegli visok rezultat, v dejanskem življenju že bili prostovoljci. Dosežek na lestvici je tudi statistično pomembno napovedoval število prostovoljskih aktivnosti. Eksploratorna faktorska analiza pripomočka je pokazala štiri jasne dimenzije. Občutek učinkovitosti odraža občutek učinkovite kontrole in pomembnosti naslavljanja socialnih problemov (potencialni prostovoljci so imeli visoko negativen rezultat na postavki »Ne glede na to, kaj naredim, ne morem odpraviti svetovnih problemov«). Lestvica sociabilnost oz. generalizem ocenjuje občutek, da je prostovoljstvo normalen del življenja oz. del naših prioritet (potencialni prostovoljci imajo visoko negativen odziv na postavki »Običajni ljudje se ne čutijo dolžne vključevati v socialne probleme«). Idealizem oz. filozofska zavezanost meri nagnjenost k žrtvovanju za doseganje socialne pravičnosti (potencialni prostovoljci se močno strinjajo s postavko »Človek mora živeti preprosto, da lahko drugi preprosto živijo«). Zadnji je dejavnik dobrega počutja, ki odraža občutek nagrajenosti zaradi dobrih del in jasno zaznava sebe kot aktivista (potencialni prostovoljci se močno strinjajo s postavko »Več kot vlagaš v svoje življenje, več dobiš iz njega«). Bales je z ustvarjeno lestvico dokazal, da je motivacija oz. nagnjenost k prostovoljstvu

pojavi, ki se ga lahko meri. Poleg tega ima lestvica omejeno število dimenzij, ki predstavljajo proces od težnje k prostovoljstvu, k premagovanju ovir ter na koncu k jasni odločitvi in izbiri prostovoljskega dela.

Tretji pripomoček za merjenje motivacije za prostovoljstvo je **Lestvica filantropije** (angl. *Philanthropy Scale*; Schuyt idr., 2004a), ki meri socialno odgovornost, kar je glavni motiv za filantropijo. Oblikovali so jo na podlagi donacij dobrodelnim organizacijam. Lestvica je sestavljena iz osmih postavk, ki se navezujejo na medgeneracijsko solidarnost (npr. »Naslednjim generacijam moramo zapustiti boljši svet«), skrb zaradi upada solidarnosti v sodobni družbi (npr. »Sodobna družba je v nevarnosti, saj ljudje manj skrbimo drug za drugega«) in osebno odgovornost za blagostanje drugih nasproti odgovornosti drugih institucij (npr. politike) (npr. »Doniram v dobrodelne namene, ne glede na to, kako vlada poskrbi za ljudi v stiski«). Avtorji so pozneje izločili eno od postavk, ki meri skrb zaradi upada solidarnosti v družbi (Schuyt idr., 2004b). Udeleženci odgovarjajo na petstopenjski lestvici od 1 (v celoti se ne strinjam) do 5 (v celoti se strinjam), rezultat pa se vrednoti na skupni dimenziji, ki odraža občutek socialne odgovornosti. Lestvica kaže zmerno notranjo (0,55) in retestno zanesljivost (0,43), kar kaže na to, da je socialna odgovornost dokaj stabilna v času. Avtorji ugotavljajo tudi visoko notranjo veljavnost lestvice, saj se visoko povezuje z drugimi prosocialnimi motivi, in dobro napovedno veljavnost za prostovoljno vedenje (zunanja veljavnost). Lestvica se močnejše povezuje s samo filantropijo kot druge lestvice, ki merijo altruizem, zaupanje ali socialne vrednote.

Pripomoček **Lestvica motivacije za pomoč** (angl. *Helping Power Motivation Scale*; Frieze in Boneva, 2001) meri motivacijo za pomoč drugim. Lestvica je sestavljena iz 21 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na sedemstopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 7 (močno se strinjam). Nastala je na teoretični ločnici med motivacijo za pomoč drugim ljudem in motivacijo za pridobivanje moči, saj je pomoč drugim lahko način socialno sprejemljivega pridobivanja moči oz. vpliva v družbi (Winter, 1993). Lestvica meri dva faktorja, in sicer pomoč prijateljem in bližnjim (npr. »Počutim se dobro, ko lahko drugim podam koristen nasvet«) in pomoč ljudem oz. družbi v splošnem (npr. »S svojimi idejami bi rad pomagal drugim«). Podlestvici se lahko interpretirata posebej ali pa oblikujeta skupen seštevek posameznikove motivacije pomoči za pridobivanje moči. Obe podlestvici kažeta ustrezno notranjo zanesljivost (Cronbachova α za pomoč prijateljem in bližnjim znaša 0,85, za pomoč družbi v splošnem pa 0,84).

V pregledani literaturi smo zasledile tudi pripomoček **Seznam funkcij prostovoljstva** (angl. *Volunteer Functions Inventory* – VFI; Clary idr., 1998). Sestavljen je iz 30 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na sedem-stopenjski lestvici (1 = sploh ni pomembno, 7 = zelo pomembno). Avtorji so izhajali iz funkcionalnega pristopa, ki predpostavlja, da so prostovoljska dejanja površinsko podobna, vendar odražajo različne globlje motivacijske procese, na podlagi katerih se ljudje odločajo za prostovoljstvo. Prek eksploratorne in konfirmatorne faktorjske analize so identificirali šest ločenih motivov oz. faktorjev, ki spodbujajo k prostovoljstvu, in sicer zaščitniški motivi, ki odražajo način obrambe ega pred problemi v življenju (npr. »Prostovoljstvo mi pomaga premostiti osebne težave«), vrednote za prostovoljstvo, ki merijo način izražanja altruističnih in humanitarnih vrednot (npr. »Čutim, da je pomoč drugim pomembna«), kariera oz. prostovoljstvo kot način izboljšanja kariere (npr. »S prostovoljstvom spoznam nove ljudi, ki mi lahko pomagajo na moji poslovni poti«), socialni motivi, ki prostovoljstvo vidijo kot način razvijanja in utrjevanja socialnih vezi (npr. »Prostovoljstvo je pomembno mojim bližnjim«), razumevanje oz. videnje prostovoljstva kot možnost pridobivanja znanja, zmožnosti in sposobnosti (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča pridobivanje izkušenj iz prve roke«) in osebno rast, ki prostovoljstvo vidi kot način razvijanja svojega jaza (npr. »Prostovoljstvo povečuje mojo samozavest«). Vseh šest faktorjev kaže ustrezno notranjo zanesljivost (Cronbachova α se giblje med 0,80 in 0,89) in časovno stabilnost (test-retest korelacije se v razmiku enega meseca gibljejo od 0,64 do 0,78), lestvice pa med seboj zmerno korelirajo (povprečna korelacija med dimenzijami je na vzorcu odrasle populacije znašala 0,34, na vzorcu študentov pa 0,41) (Clary idr., 1998). Dosežek na vprašalniku dobro napoveduje tudi zadovoljstvo prostovoljcev – kadar se je opravljanje prostovoljstva skladalo s posameznikovim prevladujočim motivom za prostovoljstvo, je bilo njegovo zadovoljstvo z opravljanjem prostovoljskega dela višje, poleg tega so v večji meri želeli nadaljevati s prostovoljstvom tako kratko- kot dolgoročno. Vprašalnik je bil na prelomu stoletja pogosto uporabljen pri merjenju splošnih motivov za prostovoljstvo, vendar je Law (2008, v Law idr., 2011) izpostavil nekatere konceptualne, metodološke in razvojne pomanjkljivosti VFI (npr. neupoštevanje značilnosti obdobja mladostništva) in oblikoval **Revidirano lestvico osebnih funkcij prostovoljstva** (angl. *Revised Personal Functions of Volunteerism Scale* – R-PFVSM). Novejši pripomoček je bolj primeren za ocenjevanje motivov oz. zaznanih funkcij prostovoljstva pri mladostnikih. Ima 31 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na šest-stopenjski ocenjevalni lestvici (1 = močno se ne strinjam, 6 = močno se

strinjam). V raziskavi je Law s sodelavci (2011) poročal o ustrezni zanesljivosti in veljavnosti lestvice ter ugotovil, da le-ta dobro razlikuje med prostovoljci in neprostovoljci. Meri posameznikova motivacijska pričakovanja tega, kakšno funkcijo ima opravljanje prostovoljske dejavnosti. Lestvica je sestavljena iz sedmih dimenzij, in sicer razvijanje prosocialnih kompetenc (npr. »Prepričan sem, da sem sposoben pomagati drugim«), funkcije učenja (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča učenje iz prve roke«), funkcije socializacije (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča druženje s prijatelji«), funkcije blagostanja (npr. »Prostovoljstvo mi pomaga pozabiti na slabo počutje, ne glede na to, kako slabo se počutim«), altruistične skrbi (npr. »Skrbi me za ljudi, ki v življenju nimajo take sreče, kot jo imam sam«), civilne odgovornost (npr. »Z lastnim trudom lahko pripomorem k rešitvi socialnih problemov«) in funkcije načrtovanja prihodnosti (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča boljšo odskočno desko za univerzitetni študij ali druga izobraževanja«).

Cnaan in R. Goldberg-Glen (1991) sta se raziskovanja motivacije lotila z obsežnim pregledom literature, nato pa sta izluščila 28 motivov za opravljanje prostovoljstva in jih razdelila v skupine (npr. ustvarjanje boljše družbe, preživljanje prostega časa, širjenje obzorij, nadaljevanje družinske tradicije ...). Skupino udeležencev sta razdelila na prostovoljce (tisti, ki so vsaj eno leto vsaj dve uri mesečno opravljali prostovoljsko dejavnost) in neprostovoljce. Udeleženci so za vsakega od 28 motivov določili, v kolikšni meri je (prostovoljci) ali bi (neprostovoljci) prispeval k odločitvi za prostovoljstvo. Vsak motiv so v individualnih intervjujih ocenili od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno). Eksploratorna faktorjska analiza je pokazala štirifaktorsko rešitev, vendar so uteži na prvem faktorju višje kot pri ostalih treh skupaj, zato sta avtorja predlagala enofaktorsko rešitev. Zaključila sta, da je enodimenzionalni pristop k ocenjevanju motivacije za prostovoljstvo najbolj veljaven. Če je motivacija enodimenzionalna, to pomeni, da prostovoljci ne opravljajo prostovoljskega dela le zaradi enega motiva, temveč gre za »celovito nagrajujočo izkušnjo«. To bi pri iskanju prostovoljcev lahko uporabili agenti v organizacijah, in sicer bi potencialni prostovoljci lahko ocenili specifične motive in kjer bi dosegli visok rezultat (5), se agent z njim pogovori o prostovoljčevih pričakovanjih, da bi se izognili nerealističnim pričakovanjem o njegovi vlogi prostovoljca. Enodimenzionalnost konstrukta motivacije za prostovoljstvo bi lahko bila implikacija za nadaljnje raziskovanje, pri tem pa bi opozorile, da gre za retrogradno ocenjevanje po spominu, zato ni nujno, da ocene odražajo dejanske motive, ki so udeleženca spodbudile k prostovoljstvu. Prav tako bi rezultati lahko bili drugačni,

če bi udeleženci med naštetimi motivi izbrali tri ali štiri, ki so oz. bi najpomembneje prispevali k odločitvi za prostovoljsko aktivnost.

Merjenje prepričanj in pričakovanj v povezavi s prostovoljstvom

Merjenje prepričanj in pričakovanj do opravljanja prostovoljske dejavnosti lahko koristi tako (prihodnjim) prostovoljcem kot organizacijam, v katerih bo le-ta deloval, saj pripomore k odkrivanju morebitnih nerealističnih pričakovanj prostovoljca ter doseganju večje skladnosti z zahtevami in pričakovanji organizacije. Pri kvalitativnem pristopu k merjenju pričakovanj raziskovalci udeležence v intervjujih sprašujejo odprta vprašanja, kot je: »Kaj pričakuješ od svoje izkušnje s prostovoljstvom?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 124), pri čemer je dobro upoštevati napotke, ki veljajo pri intervjujih in smo jih predstavile v začetku poglavja.

Kvantitativni pristop k merjenju prepričanj o prostovoljstvu najpogosteje poteka s pomočjo samoocenjevalnih vprašalnikov. Eden od njih je **Lestvica prepričanj o prostovoljstvu** (angl. *Beliefs Against Volunteering Scale* – BAV; Law in Shek, 2011), ki s 14 postavkami na šeststopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 6 (močno se strinjam) ocenjuje negativna prepričanja o prostovoljstvu. Avtorja sta pri oblikovanju pripomočka izhajala iz teorije socialnih norm in teorije socialne izmenjave (Batson, 1995, v Law in Shek, 2011). Na podlagi konfirmatorne faktorske analize sta potrdila dva faktorja, in sicer konceptualno pristranskost, ki odraža splošen negativni vtis o prostovoljstvu (npr. »Prostovoljstvo je brez pomena«), in instrumentalno pristranskost, ki se navezuje na psihološko naravo prostovoljcev (npr. »Prostovoljci imajo sebične namene«). Pripomoček ima visoko notranjo konsistentnost (Cronbachova $\alpha = 0,96$) ter dobro razlikuje med prostovoljci in neprostovoljci. Pripomoček ima tudi dobro konstruktno veljavnost, saj negativno korelira z merami pozitivnih prepričanj o prostovoljstvu in cilji v življenju. V literaturi smo zasledile tudi pripomoček **Lestvica stališč do pomoči** (angl. *Helping Attitudes Scale* – HAS; Nickell, 1998), ki z 20 postavkami in petstopenjsko lestvico od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) meri posameznikova prepričanja, občutja in vedenje, povezana s pomočjo drugim (npr. »Prostovoljsko delo mi prinaša veselje«).

Merjenje odnosa do prostovoljstva

V pregledani literaturi so odnos do prostovoljstva merili samo na kvantitativen način. Razvili so samoocenjevalni pripomoček **Lestvica vpliva družine, šole in vrstnikov na prostovoljstvo** (angl. *Family, School, and Peer Influence on Volunteerism Scale* – FSPV; Law idr., 2013), ki meri zaznani vpliv socialnih sistemov na prostovoljstvo mladostnika in podaja hitro oceno njegove pripravljenosti za prostovoljstvo. Lestvica je sestavljena iz 27 postavk, pri čemer je vpliv vsakega od treh socialnih sistemov merjen z devetimi postavkami na šeststopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 6 (močno se strinjam). Posameznik oceni prepričanja o prostovoljstvu, podporo za prostovoljstvo, vedenje oz. prostovoljsko dejavnost, (modelno) učenje za prostovoljstvo, njegovo nagrajevanje in prisilo za prostovoljstvo s strani posameznih socialnih sistemov. Avtorji so vplive na podlagi eksploratorne in konfirmatorne faktorске analize razdelili v štiri skupine, in sicer vpliv šole in šolskih delavcev, vpliv vrstnikov in sošolcev, vpliv družinskih članov ter zunanje vplive, kamor se uvrščata nagrajevanje in prisila za prostovoljstvo s strani različnih socialnih sistemov. Faktorji vpliva družine, šole in vrstnikov so statistično pomembno povezani z dosežkom na Lestvici namere za prostovoljstvo. Ima ločeni dimenziji, in sicer FSP-namen in FSPV-vedenje, ki sta močno povezani, pri čemer je samozaznani vpliv socialnih sistemov o prostovoljstvu na posameznikovo namero za prostovoljstvo (FSPV-namen) večji kot na dejansko prostovoljsko vedenje (FSPV-vedenje).

Lestvica odnosa do darovanja (angl. *Attitudes Toward Charitable Giving Scale*; Furnham, 1995) meri odnos do darovanja in dobrotelnosti. Vsebuje 20 postavk, ki prek petstopenjske lestvice od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) meri pet faktorjev, in sicer neučinkovitost darovanja dobrotelnim organizacijam (npr. »Problem dobrotelnosti je v tem, da vodi k odvisnosti od drugih«), učinkovitost darovanja dobrotelnim organizacijam (npr. »Darovanje denarja je najbolj učinkovit način pomoči drugim«), cinično darovanje (npr. »Ljudje si z darovanjem v dobrotelne namene skušajo očistiti svojo vest«), altruistično darovanje (npr. »Ljudje, ki delajo in darujejo v dobrotelne namene, so pristno altruistični«) in namen dobrotelnosti (npr. »Pomoč drugim pri tem, da si lahko pomagajo sami, je glavni namen večine dobrotelnih organizacij«).

Omenjeni pripomočki so namenjeni ločenemu ocenjevanju motivacije, prepričanj in pričakovanj ter odnosa do prostovoljstva. D. Haski-Leventhal in sodelavci (2018) pa so se merjenja dejavnikov prostovoljstva lotili bolj celostno in oblikovali pripomoček, ki meri **ranljivost za prostovoljstvo**, tj.

zmožnost posameznika, da premaga ovire in postane prostovoljec (Meijs idr., 2006). Koncept ranljivosti ima na eni strani prostovoljce, ki so ovire premagali, na drugi neprostovoljce, nekje na sredini pa so potencialni prostovoljci. Udeleženci odgovarjajo na vprašanje »Bolj verjetno bi postal prostovoljec, če ...« na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo malo verjetno in 5 zelo verjetno. Koncept ranljivosti vsebuje tri poddimenzije oz. ovire, ki jih je treba premagati, da postanemo prostovoljci, in sicer pripravljenost, ki je običajno merjena v terminih motivacije, prepričan in vrednot (npr. ... »bi se ob tem zelo dobro počutil«), sposobnosti, ki se navezujejo na zaznavo in dejanske zmožnosti, kompetence in znanje za prostovoljstvo (npr. ... »bi bil zagotovljen predhoden trening«) ter razpoložljivost, ki vključuje ovire, vezane na pomanjkanje časa ter službene in družinske obveznosti (npr. ... »bi mi v času prostovoljstva nekdo pazil otroke«). Prostovoljci na pripomočku dosegajo statistično značilno višje rezultate kot neprostovoljci, kar odraža dobro veljavnost pripomočka.

Tabela 1: *Prikaz pripomočkov za merjenje doživljanja in spodbujanja prostovoljstva*

Področje merjenja	Konstrukt merjenja	Pripomoček
Doživljanje prostovoljstva	Zadovoljstvo	Indeks zadovoljstva s prostovoljskim delom (Galindo-Kuhn in Guzley, 2002)
	Obveza	Mera občutij obveze za prostovoljsko delo: Obveza za prostovoljstvo kot predanost in Obveza za prostovoljstvo kot dolžnost (Gallant idr., 2017)
Dejavniki, ki spodbujajo prostovoljstvo	Motivacija	Lestvica namere za prostovoljstvo (Law in Shek, 2009)
		Odnos prostovoljstvo-aktivizem (Bales, 1996)
		Lestvica filantropije (Schuyt idr., 2004a)
		Lestvica motivacije za pomoč (Frieze in Boneva, 2001)
		Seznam funkcij prostovoljstva (Clary idr., 1998)
	Revidirana lestvica osebnih funkcij prostovoljstva (Law idr., 2011)	
	Prepričan in pričakovanja	Lestvica prepričan o prostovoljstvu (Law in Shek, 2011)
Odnos		Lestvica odnosa do pomoči (Nickell, 1998)
		Lestvica vpliva družine, šole in vrstnikov na prostovoljstvo (Law idr., 2013)
		Lestvica odnosa do darovanja (Furnham, 1995)

Pogostost

Po pregledu literature ugotovljamo, da se največkrat uporabljata načina merjenja pogostosti prostovoljne aktivnosti s pomočjo (a) donacij (npr. v obliki denarnih ali drugih sredstev) in (b) količine prostovoljskih dejavnosti, razpona in dolžine oz. trajanja prostovoljnega dela ali prostovoljskega dela.

Donacije

Prostovoljne in prostovoljske aktivnosti lahko zajemajo zagotavljanje določene vrste storitev (npr. čiščenje prostorov, organizacija prireditev, izvajanje delavnic) ter materialnih dobrin (npr. denar, oblačila, hrana) v obliki donacij in prispevkov. Ne glede na način (tj. kvalitativen ali kvantitativen) zbiranja podatkov o doniranih sredstvih se pri oblikovanju in ustvarjanju merskih pripomočkov pojavlja težava, ki smo jo izpostavile že v uvodu, in sicer opredelitev merjenega konstrukta, kar je v tem primeru opredelitev pojma »donacija«. Na prvi pogled so mnenja glede pomena donacije in doniranja precej usklajena, vendar se pri poskusih merjenja tega konstrukta pokaže dvoumnost o tem, kaj donacija je in kaj ni (Hall, 2001).

Kvantitativni pristop k merjenju donacij običajno vključuje štetje denarja (ali določanje denarne vrednosti drugih podarjenih sredstev, kot so igrače, oblačila, tehnologija in hrana), ki jih je posameznik ali družina podaril različnim organizacijam. Tak način merjenja ne zajame dovolj širokega spektra, saj so druge vrste prispevkov (npr. doniranje denarja brezdomcu na cesti) izločeni. Nekateri so mnenja, da bi tovrstne aktivnosti lahko uvrstili med prostovoljno dejavnost, medtem ko jih drugi ne štejejo v to kategorijo, saj take oblike aktivnosti običajno ne vključujejo izdajanja računa (Cnaan idr., 2011).

Kvalitativni pristopi običajno vključujejo uporabo osebnih intervjujev, vprašalnikov po pošti ter telefonskih in spletnih anket. Vsak od omenjenih načinov ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. Pri osebnih intervjujih je verjetnost manjkajočih odgovorov najmanjša, saj intervjuvanci običajno vprašanja ne morejo izpustiti oz. ne podati odgovora, če jim ga izpraševalec osebno postavi, po drugi strani pa je ta način tudi najdražji, saj se ogromno denarja zapravi za potne stroške izpraševalcev in za njihovo usposabljanje za izvajanje intervjuja (Kennedy in Vargas, 2001). Hkrati lahko pri osebnem intervjuju pride do podajanja socialno zaželenih odgovorov, saj se intervjuvanci morda želijo spraševalcem pokazati kot bolj radodarne, kot so v resnici. Težavo potnih stroškov lahko premostimo z uporabo telefonskih in spletnih anket, ki so hkrati tudi časovno ekonomične (Cnaan idr., 2011).

Telefonske ankete so v današnjih časih že precej izgubile svoj pomen, saj večinoma potekajo prek stacionarnih telefonov, ki pa jih ne najdemo več v vsakem gospodinjstvu, saj je večina uporabnikov hišne telefone nadomestila z uporabo mobilnikov. Prav tako je treba poudariti, da raziskovalci s telefonskimi in spletnimi anketami pogosto ne morejo doseči določenih skupin ljudi (npr. posameznikov z nižjim socialno-ekonomskim statusom), ki si ne morejo privoščiti telefona, tablice ali računalnika, prek katerega bi sodelovali v anketi, četudi bi bila spoznanja o prostovoljnih donacijah s strani ranljivih skupin posameznikov izredno dragocena. Skupna pomanjkljivost vseh omenjenih metod je tudi to, da so odgovori odvisni od posameznikove sposobnosti priklica, saj ankete in vprašalniki sprašujejo po preteklih vedenjih. Spominske sposobnosti so zlasti problematične pri merjenju donacij, saj si morajo ljudje zapomniti številčne podatke, raziskave (npr. Dex, 1995, v Cnaan idr., 2011) pa kažejo, da je uspešnost priklica odvisna tudi od višine donacij, in sicer se posamezniki slabše spominjajo majhnih zneskov donacij, enkratnih donacij in tistih donacij, za katere se posamezniki pred doniranjem niso dolgo časa odločali. Cnaan in sodelavci (2011) z namenom presejanja te pomanjkljivosti predlagajo, naj vprašanja temeljijo predvsem na prepoznavi, kar pomeni, da udeleženci izbirajo med možnimi odgovori na vsako vprašanje in se odločijo za tistega, ki ga prepoznajo kot najbolj ustreznega za opis njihovih donacij. Primeri tovrstnih vprašanj so: »Ste vi ali drugi člani vašega gospodinjstva v zadnjem letu donirali neprofitnim organizacijam? Izberite možnost DA ali NE.« ali pa »Prosimo, označite, katerim organizacijam na seznamu ste donirali.« (Cnaan idr., 2011, str. 509).

Po drugi strani pa sta Havens in Schervish (2002) ugotovila, da tudi pri vprašanjih o donacijah, kjer posameznik izbira med vnaprej podanimi možnostmi, njegovi odgovori kažejo na precenjevanje višine donacij. Vprašalniki in ankete zaradi bolj strukturiranega pridobivanja podatkov pogosto vključujejo vprašanja, kot je: »Ali ste v obdobju zadnjih nekaj mesecev podarili prispevek v višini, ki presega znesek 25 dolarjev?« (Cnaan idr., 2011, str. 499), ki se nanašajo na določen razpon denarnih donacij, kar je problematično, saj namiguje, da se zneski, manjši kot vsota, ki je omenjena v vprašanju, ne opredeljujejo kot donacija (Cnaan idr., 2011). V tem primeru bi bilo primernejše vprašanje, kjer bi udeleženci izbirali med več kategorijami, ki opisujejo količino doniranega denarja (npr. Izberite znesek, ki se najbolj približa vašim donacijam v preteklem mesecu: manj kot 25 dolarjev, od 25 dolarjev do 50 dolarjev, več kot 50 dolarjev). Mogoča je tudi uporaba odprtega tipa vprašanja, kjer udeleženci sami podajo odgovor (npr.

Navedite približen razpon denarja, ki ste ga vi in ostali člani gospodinjstva v preteklem letu donirali neprofitnim organizacijam), vendar se tu kot že prej omenjeno zopet pojavi problem zanašanja na posameznikovo sposobnost priklica.

Menimo, da je na področju merjenja donacij nadvse pomembna podkrepljenost kvantitativnega načina merjenja s kvalitativnimi pristopi. V nasprotnem primeru lahko posameznikovo prostovoljno naravnost ocenjuje le prek količine denarja ali sredstev, ki jih je namenil nekemu društvu oz. organizacijam, ob tem pa nimamo podatkov o širšem kontekstu (npr. koliko je povprečna plača posameznika, kolikšen del dohodka porabi za zagotavljanje osnovnih življenjskih pogojev, koliko otrok mora finančno preskrbeti ipd.), ki bi jih lahko pridobili prek kvalitativnih metod (npr. postavljanja dodatnih vprašanj v telefonski anketi). Prav tako bi želele poudariti, da merjenje prostovoljstva le prek donacij (ne glede na način merjenja) ni primerno, saj je prostovoljstvo po našem mnenju in mnenju nekaterih avtorjev in avtoric prejšnjih poglavij monografije veliko več kot znesek, ki ga oseba nakaže neprofitni organizaciji ali društvu, oziroma pest kovancev, ki jih oseba pusti v škatli za zbiranje prispevkov v trgovskem centru.

Količina, razpon in dolžina prostovoljskih in prostovoljnih aktivnosti

Na področju merjenja prostovoljstva se raziskovalci ukvarjajo tudi z vprašanji o tem, koliko ur posameznik nameni prostovoljskemu delu (količina), pri koliko organizacijah je posameznik/posameznica deloval/-a kot prostovoljec/prostovoljka (razpon) in kolikšen je seštev ek obdobij, ko je oseba opravljala prostovoljno ali prostovoljsko delo (dolžina) (Law in Shek, 2009). Slednje pomeni, da v primeru, da je oseba opravljala prostovoljno ali prostovoljsko dejavnost eno leto in nato s prostovoljstvom prekinila, pozneje pa spet delovala kot prostovoljec za en mesec, se to obravnava kot dolžina dveh obdobij. Pri merjenju količine, razpona in dolžine se glede na pregled literature pogosteje uporabljajo kvalitativni načini merjenja.

Tipična vprašanja za merjenje količine in razpona lahko predstavimo na primeru raziskave Wilsona in Musicka (1999). V svoji raziskavi sta uporabila vprašalnik, ki je vključeval vprašanja za vsako od treh mer. Za merjenje razpona sta uporabila vprašanje: »Pri koliko neprofitnih organizacijah (šole, cerkve, muzeji, bolnišnice ...) ste zadnje leto delali kot prostovoljec/prostovoljka?«. Odgovore sta kodirala dihoto mno, kjer je ena kategorija pomenila,

da je posameznik deloval pri eni organizaciji, druga kategorija pa, da je deloval pri več kot eni. Referenčna kategorija pri analizi podatkov je bila: »Nisem opravljal prostovoljskega dela« (Wilson in Musick, 1999, str. 255, 258). Za merjenje količine prostovoljstva so udeleženci prek vprašalnika na vprašanje: »Koliko ur ste v zadnjem letu namenili opravljanju prostovoljskega dela?« odgovarjali tako, da so izbirali med vnaprej določenimi kategorijami (manj kot 20 ur, 20–39 ur, 40–79 ur, 80–159 ur, več kot 160 ur) (Wilson in Musick, 1999, str. 257). Za merjenje dolžine prostovoljstva med pregledom literature nismo zasledile nobenega pripomočka, ki bi udeležence neposredno spraševal o obdobjih, ko so opravljali prostovoljno dejavnost. Podatki, ki se najbolj približajo meri dolžine prostovoljstva, so bili večinoma zbrani z vprašanji, kot je: »Kako pogosto ste v obdobju zadnjega leta opravljali prostovoljsko delo?«, udeleženci pa so odgovore podajali na lestvici pogostosti (npr. dnevno, tedensko, mesečno in manj kot mesečno) (Cnaan idr., 2011, str. 508). Menimo, da taka vprašanja ne podajo ustrezne mere dolžine prostovoljstva, saj je iz odgovorov težko razbrati, ali je posameznik v preteklem letu prostovoljsko ali prostovoljno aktivnost opravljal vsak teden neprekinjeno (kar pomeni, da je dolžina njegovega prostovoljnega dela enaka enemu obdobju) ali je morda najprej nekaj mesecev opravljal prostovoljno ali prostovoljsko delo tedensko, vmes prekinil z dejavnostjo in potem zopet začel z opravljanjem dejavnosti na dnevni ravni. V slednjem primeru bi se dolžina njegovega dela seštelala v dve obdobji. Na podlagi podatkov, zbranih z omenjenimi merami, se lahko določi tudi število ljudi v populaciji, ki opravljajo prostovoljsko in prostovoljno delo oz. se jih razdeli na skupine prostovoljcev in neprostovoljcev (Wilson, 2012), lahko pa se ljudi razdeli tudi v epizodične in neprekinjene prostovoljce (Hustinx in Lammertyn, 2003). Tako sta na primer Law in Shek (2011) prostovoljce od neprostovoljcev ločila na podlagi neposrednega vprašanja, kot je: »Ste v zadnjih 12 mesecih opravljali prostovoljno delo?« (Law in Shek, 2011, str. 292). Tisti, ki so odgovorili pritrdilno, so bili identificirani kot prostovoljci, drugi pa kot neprostovoljci. Tak način ločevanja je lahko premalo informativen, saj se udeleženci lahko opredelijo kot prostovoljci tudi, kadar so v preteklem letu prostovoljsko delo opravljali le nekaj ur (npr. sodelovanje v nekajurni čistilni akciji).

Diskusija in zaključki

Ugotavljamo, da glede na naš pregled literature obstoječi instrumenti na področju merjenja prostovoljstva vključujejo merjenje (a) pogostosti prostovoljstva, in sicer prek donacij ter količine prostovoljskih dejavnosti, razpona in dolžine oz. trajanja prostovoljske aktivnosti; (b) doživljanja prostovoljstva, pri čemer obstajajo pripomočki za merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom, in občutij obveze za prostovoljsko delo ter (c) dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljskim aktivnostim. Največ pripomočkov lahko najdemo prav za slednji sklop instrumentov, in sicer ti vprašalniki merijo motivacijo za prostovoljske dejavnosti, prepričanja in pričakovanja v zvezi s prostovoljskimi aktivnostmi ter odnos do prostovoljstva. Mnogo pripomočkov meri motivacijo za prostovoljstvo, kar je razumljivo, saj je razumevanje motivacije prostovoljcev za opravljanje brezplačne pomoči pomembno, da organizacije to znanje uporabijo za ustvarjanje bolj privlačnega okolja za prostovoljce. Opažamo, da se pri merjenju vseh področij prostovoljstva kažejo nekateri podobni vidiki, kar kaže na to, da so ti vidiki prostovoljstva pomembni. Pogosto se izpostavlja pomen medsebojne povezanosti, dobrega počutja, nekaterih nematerialnih nagrad (npr. občutek učinkovitosti, da z nečim prispevajo, osebna rast, izkušnje na kariernem področju, povezanost), saj to predstavlja alternativno nagrado v primerjavi s plačanim delom.

Raziskovalci za merjenje prostovoljstva večinoma uporabljajo kvantitativne metode, torej predvsem razvijajo vprašalnike za merjenje omenjenih vidikov prostovoljstva, občasno uporabljajo tudi kvalitativne metode, npr. intervju in fokusne skupine. Kvalitativne metode so sicer bolj zamudne in z njimi zberemo manj podatkov, vendar pa ocenjujemo, da so na področju merjenja prostovoljstva vseeno nekoliko preveč zapostavljene. S tovrstnimi metodami bi namreč lahko dobili globlji vpogled v nekatere dejavnike prostovoljstva oz. v to, kaj prostovoljci izpostavljajo za pomembno in na kaj bi se bilo primerno osredotočiti pri merjenju. Pri razvijanju instrumentov so se raziskovalci posluževali pregleda literature, predvsem takšne, ki obravnava plačano delo. Na podlagi tega so skušali pridobiti vsebinske vidike, ki pokrivajo zelene lastnosti pri prostovoljskem delu. Čeprav gre v nekaterih pogledih za podobno delo, bi bilo verjetno ustrežnejše, če bi se raziskovanja prostovoljstva in razvoja inštrumentov na tem področju lotili samostojno. Tako bi torej v začetnih fazah razvoja inštrumentov najprej s pomočjo kvalitativnih metod raziskali, katere vidike prostovoljci izpostavljajo kot pomembne in ne bi delali neposrednih primerjav s plačanim delom. Prav tako bi bilo ustrežnejše v različnih kulturnih okoljih razvijati specifične

pripomočke, namesto da se skuša prilagoditi že obstoječe pripomočke iz drugih kulturnih okolij. Prostovoljstvo je namreč koncept, ki ima v različnih kulturah različno vlogo in pomen, zato je smiselno pričakovati različne načine vključevanja v prostovoljske aktivnosti, različno doživljanje prostovoljstva ter različne dejavnike, ki posameznika spodbujajo k prostovoljstvu.

Večja pomanjkljivost validacijskih člankov je, da so inštrumente preverjali na nereprezentativnih vzorcih. Vzorci so bili lahko starostno omejeni, vključevali so prostovoljce, omejene samo na eno organizacijo, včasih pa so vključili samo en spol. To močno zmanjša možnost posplošitve zaključkov in splošno uporabo pripomočkov. Pri posploševanju ugotovitev oz. pri uporabi inštrumentov je, še posebej pri merjenju prostovoljstva, treba biti pozoren na kulturni kontekst, v katerem so vprašalniki razviti. Na samo opredelitev prostovoljnega dela in na različne vidike/dejavnike, povezane s prostovoljstvom, močno vpliva, ali posameznik živi v individualistični ali kolektivistični kulturi. V različnih kulturah tako dajejo prostovoljnemu delu različen pomen in ga na splošno dojemajo različno.

Nekonsistentnost v opredelitvi posameznih vidikov prostovoljstva je velik problem tudi pri merjenju prostovoljstva na splošno, saj onemogoča, da bi se razvijalci pripomočkov zanesljivo lahko oprli na določeno teorijo. Celostno gledano je težava vprašalnikov, da pri retrogradnem poročanju zaradi popačenja spomina lahko pridemo do neveljavnih ugotovitev. Odgovori morda ne odražajo dejanskih merjenih vidikov prostovoljnega dela. To bi lahko rešili z longitudinalnim pristopom, in sicer bi lahko z večkratnim merjenjem v več različnih časovnih obdobjih dobili natančnejše podatke. Omejitve pri validaciji nekaterih vprašalnikov je tudi ta, da kot kriterijsko spremenljivko obravnavajo namero posameznika, da bo (p)ostal prostovoljec, ne pa dejanskega vedenja, torej tega, ali dejansko izvaja prostovoljsko delo.

Merjenje prostovoljstva je pomembno, saj lahko tako predvidimo, kateri posamezniki bi bili primerni za opravljanje prostovoljnega dela, kako doživljajo prostovoljno delo in ali imajo namen ostati prostovoljci. Organizacijam bi te informacije koristile pri načrtovanju sodelovanja s prostovoljci, kar bi povečalo učinkovitost dela ter zadovoljstvo prostovoljcev. Eisner, Grimm Jr, Maynard in Washburn (2009) so opozorili na nekatere probleme, ki pestijo prostovoljsko delo, npr. pomanjkljivo vodenje prostovoljcev s strani nadrejenih, dodeljevanje neustreznih delovnih nalog prostovoljcem, neustrezno prepoznavanje prostovoljčevih prispevkov in truda, pomanjkljivo merjenje vrednosti prostovoljcev ter neustrezno izobraževanje in usposabljanje prostovoljcev. Zaradi omenjenih težav lahko pride do visokega

osipa prostovoljcev v organizacijah. Z uporabo ustreznih merskih pripomočkov lahko zanesljivo prepoznamo težave na področju prostovoljskega dela in usmerimo vire v njihovo razreševanje.

Za nadaljnji razvoj merskih pripomočkov predlagamo uporabo tako kvantitativnih kot kvalitativnih metod, in sicer kvalitativne metode priporočamo za globlji uvid v preučevano lastnost ter v začetnih fazah konstrukcije vprašalnika. Opozarjamo tudi na upoštevanje kulturnega konteksta, ki vpliva na različno dožemanje prostovoljstva in posledično onemogoča splošno uporabo pripomočkov. Glede na to, da za slovenski prostor nismo zasledile specifičnih merskih pripomočkov, ocenjujemo, da je v prihodnosti potrebno razvijati ali prirediti posamezne pripomočke za slovenski jezik in slovensko kulturno okolje. Prostovoljstvo je namreč v Sloveniji precej razširjeno in ima dolgo tradicijo (Prostovoljstvo danes, b. d.), zato bi bilo treba razviti pripomočke za merjenje prostovoljstva, ki bi nam pomagali razumeti, kako spodbuditi in ohranjati prostovoljsko dejavnost ter s tem prispevati k solidarnosti v družbi, povezovanju ljudi in medsebojni pomoči.

Literatura

- Andersen C. (2010). Presenting and evaluating qualitative research. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 74(8), 141.
- Bales, K. (1996). Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy and Administration*, 30(3), 206–226.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. in Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Cnaan, R. A. in Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284.
- Cnaan, R. A., Jones, K. H., Dickin, A. in Salomon, M. (2011). Estimating giving and volunteering: New ways to measure the phenomena. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(3), 497–525.
- Eisner, D., Grimm Jr, R. T., Maynard, S. in Washburn, S. (2009). The new volunteer workforce. *Stanford Social Innovation Review*, 7(1), 32–37.
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach. *Social Behavior and Personality*, 36(1), 9–18.
- Frieze, I. H. in Boneva, B. S. (2001). Power motivation and motivation to help others. V A. Y. Lee-Chai in J. A. Bargh (ur.), *The use and abuse of power* (str. 75–89). Sheridan Books.
- Furnham, A. (1995). The just world, charitable giving, and attitudes to disability. *Personality and Individual Differences*, 19(4), 577–583.
- Galindo-Kuhn, R. in Guzley, R. M. (2002). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68.

- Gallant, K., Smale, B. in Arai, S. (2017). Measurement of feelings of obligation to volunteer: the Obligation to volunteer as commitment (OVC) and Obligation to volunteer as duty (OVD) scales. *Leisure Studies*, 36(4), 588–601.
- Hall, M. H. (2001). Measurement issues in surveys of giving and volunteering and strategies applied in the design of Canada's National Survey of Giving, Volunteering and Participating. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 515–526.
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C. P. M., Lockstone-Binney, L., Holmes, K. in Oppenheimer, M. (2018). Measuring volunteer ability and the capacity to volunteer among non-volunteers: Implications for social policy. *Social Policy and Administration*, 52(5), 1139–1167.
- Hoe, J. in Hoare, Z. (2012). Understanding quantitative research: Part 1. *Nursing Standard*, 27(15–17), 52–57.
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421–437.
- Hustinx, L. in Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187.
- Kennedy, J. M. in Vargus, B. (2001). Challenges in survey research and their implications for philanthropic studies research. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 483–494.
- Knapper-Bolden, B. (2018). *Exploration of motivations, expectations, and satisfaction among volunteers for a semi-professional basketball team* [doktorska disertacija]. Northcentral University.
- Law, B. in Shek, D. (2009). Beliefs about volunteerism, volunteering intention, volunteering behavior, and purpose in life among Chinese adolescents in Hong Kong. *The Scientific World Journal*, 9, 855–865.
- Law, B. in Shek, D. (2011). Validation of the beliefs against volunteering scale among Chinese adolescents in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 100(2), 287–298.
- Law, B., Shek, D. in Ma, C. (2011). Exploration of the factorial structure of the revised personal functions of the Volunteerism Scale for Chinese adolescents. *Social Indicators Research*, 100(3), 517–537.
- Law, B., Shek, D. in Ma, C. (2013). Validation of family, school, and peer influence on Volunteerism Scale among adolescents. *Research on Social Work Practice*, 23(4), 458–466.
- Ling, H. W. H., Chui, W. H., Lee, V. W. P. in Wu, J. (2019). Examining the Volunteer Satisfaction Index–Chinese (VSI-C) among Chinese adolescents in Hong Kong. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 626–642.
- Liu, E. S. C., Ching, C. W. in Wu, J. (2017). Who is a volunteer? A cultural and temporal exploration of volunteerism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 530–545.
- Meijs, L. C. P. M., Ten Hoorn, E. M. in Brudney, J. L. (2006). Improving societal use of human resources: From employability to volunteer ability. *Voluntary Action*, 8(2), 36–54.
- Merriam, S. B. (2015). Qualitative research: Designing, implementing, and publishing a study. V V. C. X. Wang (ur.), *Handbook of research on scholarly publishing and research methods* (str. 125–140). IGI Global.

- Nickell, G. (1998). *The Helping Attitudes Scale*. Paper presented at 106th Annual Convention of the American Psychological Association at San Francisco, August, 1998.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666.
- Prostovoljstvo danes. (b. d.). <https://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/prostovoljstvo-danes>
- Schervish, P. G. in Havens, J. J. (2002). The Boston area diary study and the moral citizenship of care. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 13(1), 47–71.
- Schuyt, T., Smit, J. in Bekkers, R. (2004a). Constructing a Philanthropy-scale: Social responsibility and philanthropy. *Order*, 501, 5704–5730.
- Schuyt, T., Smit, J. in Bekkers, R. (2004b). *Constructing a Philanthropy scale: Social responsibility and philanthropy*. Paper presented at the 33d ARNOVA conference, Los Angeles, November 2004.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.
- Van Schie, S., Guentert, S. T. in Wehner, T. (2011). No corporate volunteering without volunteers. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 121–132.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176–212.
- Wilson, J. in Musick, M. A. (1999). Attachment to volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243–272.
- Winter, D. G. (1993). Power, affiliation, and war: Three tests of a motivational model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 532–545.
- Wong, L. P., Chui, W. H. in Kwok, Y. Y. (2011). The volunteer satisfaction index: A validation study in the Chinese cultural context. *Social Indicators Research*, 104(1), 19–32.

APPROACHES AND INSTRUMENTS TO MEASURING VARIOUS PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF VOLUNTEERISM

The aim of this chapter is to provide a thorough overview of instruments measuring volunteerism and their critical evaluation. Articles were searched for via the PsychINFO and Google Scholar databases. The most common approach to measuring volunteerism is quantitative. We found instruments for measuring volunteer experience (satisfaction with volunteer work and feelings of obligation to volunteer), factors that promote volunteer work (motivation, beliefs and expectations, attitude regarding volunteerism) and frequency of the volunteer work (donations, span and length of the volunteer work). The current instruments only exist in specific cultures and are validated on non-representative samples, therefore new instruments should be constructed or adapted for different cultures. We suggest using qualitative methods for collecting data, in order to gain

in-depth insights into different aspects of volunteerism and construct psychometrically sound instruments in the initial stages of instrument development. Information collected with such instruments should be used by organizations to help to identify areas of volunteer work that need to be invested in. This way a better environment for volunteers could be created, and companies could better utilize such individuals by means of proper training and education, as well as with assigning them appropriate tasks. By optimizing volunteer work using information obtained with reliable tools, fewer volunteers would quit and more people would start volunteering, which could gradually lead to a more robust society.

Kako opredeljujemo korporativno prostovoljstvo?

*Taja Vidonja, Nika Pogorelc, Polona Kralj, Tjaša Poglej,
Vita Čebulj, Maša Černilec*

Obliko prostovoljstva, kjer zaposleni na pobudo delovne organizacije postanejo prostovoljci, imenujemo korporativno prostovoljstvo. Na področju opredeljevanja korporativnega prostovoljstva obstaja mnogo nejasnosti, zato smo si pred pregledom literature zastavile naslednja raziskovalna vprašanja: kakšne opredelitve korporativnega prostovoljstva prevladujejo v sodobni literaturi, kako se opredelitve razlikujejo, kako se korporativno prostovoljstvo povezuje z družbeno odgovornostjo podjetij in trajnostnim razvojem. Rezultati so pokazali, da se opredelitve korporativnega prostovoljstva v določeni meri prekrivajo, vendar med njimi obstajajo tudi razlike. Številni avtorji se strinjajo, da korporativno prostovoljstvo predstavlja način izražanja družbene odgovornosti podjetij. Po drugi strani se največja neskladja pojavljajo glede časa, v katerem se korporativno prostovoljstvo odvija, načrtovanosti in motivov za korporativno prostovoljstvo. Neenotnost opredelitev lahko predstavlja težavo pri znanstvenem raziskovanju koncepta, zato smo v nadaljevanju predlagale lastno opredelitev korporativnega prostovoljstva. Predlagamo tudi večje upoštevanje kulturnih razlik pri opredeljevanju korporativnega prostovoljstva.

Uvod

Medtem ko prostovoljstvo poznamo že več stoletij, je korporativno prostovoljstvo relativno nov koncept. Burke in sodelavci (1986) so v znanstvenem prispevku nanj opozorili prvi in opisali proces, v katerem se zaposleni udeležujejo prostovoljnih aktivnosti, ki jih zanje načrtuje delovna organizacija. Programe korporativnega prostovoljstva so po letu 1990 že izvajale organizacije v Združenih državah Amerike, kjer se je ta oblika prostovoljstva najprej uveljavila. Od takrat se je korporativno prostovoljstvo razširilo tudi v evropske države in postalo priljubljeno (Herzig, 2006). Število organizacij, ki so se odločile za izvajanje takšnih aktivnosti, se je v svetu močno povečalo. B. Bocalandro (2009) je navedla, da je več kot 90 % od 500 delovnih organizacij na lestvici Fortune, lestvici največjih svetovnih organizacij, vpeljalo programe korporativnega prostovoljstva. Sočasno z vpeljevanjem korporativnega prostovoljstva v prakso se je povečalo tudi število raziskav, ki temo preučujejo, in sicer predvsem na področju psihologije in menedžmenta. Pri tem večina raziskav korporativnega prostovoljstva izhaja iz Združenih držav Amerike, Kanade in Zahodne Evrope (Dreesbach-Bundy in Scheck, 2017).

V zadnjih letih se je močno spremenilo tudi naše pojmovanje odnosa med plačanim delom in prostovoljstvom. V 20. stoletju je bilo namreč nepredstavljivo, da bi zaposleni velik del svojega delovnega časa namenili udeleževanju v skupnosti. V nasprotju s tem danes plačano delo razumemo tudi z vidika razvijanja spretnosti zaposlenih in socialnega vključevanja, kar je s prostovoljnim delom v skupnosti veliko lažje združljivo (Ariza-Montes idr., 2015). V zadnjih letih beležimo tudi vse več vključevanja podjetij (predvsem iz zasebnega sektorja) v prostovoljne aktivnosti, in sicer kot posledica delovanja podjetij v sklopu koncepta družbene odgovornosti (Paço in Nave, 2013).

Korporativno prostovoljstvo je različica tradicionalnega prostovoljstva, zato si s to obliko prostovoljstva deli mnoge skupne značilnosti. S. van Schie in sodelavci (2011) so na primer zapisali pet značilnosti prostovoljstva, ki veljajo tudi za korporativno prostovoljstvo, in sicer da je organizirano, osebno, neplačano, koristno za druge deležnike in temelji na času, ki ga prispeva zaposleni. Avtorji korporativno prostovoljstvo opredeljujejo na različne načine, glede ustreznosti posameznih opredelitev pa ostaja mnogo vprašanj. Nekatero opredelitve so namreč kratke in pomanjkljive (npr. Grant, 2012), druge pa daljše in bolj razdelane (npr. Lorenz idr., 2011). J. Rodell in sodelavci (2016) so predlagali, da bi morale opredelitve korporativnega prostovoljstva vedno vsebovati naslednje vidike:

- zaposleni namenljajo svoj čas in ne le finančnih sredstev;
- prostovoljne aktivnosti so načrtovane;
- aktivnosti potekajo pod okriljem neprofitne organizacije;
- motivi za prostovoljstvo;
- koristi za prostovoljca.

Pelosa in sodelavci (2009) so v raziskavi ugotovili, da je prostovoljstvo izrazito odvisno od konteksta in ga zato ne moremo posploševati po področjih. Korporativno prostovoljstvo se od tradicionalnega osebnega prostovoljstva razlikuje tako po organiziranosti kot prevladujočih motivih za sodelovanje. Vpeto je v že obstoječe socialne in komunikacijske mreže organizacije, obenem pa pri njem prevladujejo egoistični motivi nad altruističnimi. Tudi zaradi teh razlik je smiselno odkriti skupne značilnosti opredelitev korporativnega prostovoljstva in na ta način pripomoči k jasnejši opredelitvi pojava, posledično pa tudi k lažjemu ločevanju med sorodnimi področji prostovoljstva. Zaradi navedenih razlogov smo se odločile za kvalitativni pregled literature s tega področja. Pri tem smo si za cilj zastavile, da različne opredelitve korporativnega prostovoljstva pregledamo, analiziramo in kritično ovrednotimo. Oblikovale smo naslednja raziskovalna vprašanja:

- 1) Kakšne opredelitve korporativnega prostovoljstva prevladujejo v sodobni literaturi? Kot sodobno literaturo smo v tem poglavju upoštevale opredelitve, ki so nastale po letu 2000.
- 2) Kako se opredelitve korporativnega prostovoljstva razlikujejo glede na pet vidikov, ki jih J. Rodell in sodelavci (2016) omenjajo v literaturi?
- 3) Kako se korporativno prostovoljstvo povezuje s koncepti družbene odgovornosti podjetij in trajnostnega razvoja?

Pregledale smo podatkovne zbirke DiKul, PsycINFO in Google Scholar. Pri tem smo iskale pod naslednjimi ključnimi besedami: »corporate volunteerism«, »corporate volunteering«, »corporate volunteership«, »corporate volunteer*«, »employee volunteer*«, »defining corporate volunteering«, »corporate volunteering definition«, »corporate philanthropy«. Uporabile smo operatorje AND in OR. Kot kriterij pri izboru prispevkov smo določile tudi leto izida, pri čemer smo upoštevale prispevke, ki so nastali po letu 2000. Po grobem pregledu smo izključile tiste zadetke, kjer nismo imele dostopa do celotnega prispevka. Drugi izključitveni kriterij je bil pomanjkanje opredelitve korporativnega prostovoljstva v uvodu. Po izključitvi del, ki niso bila v skladu z našimi kriteriji, smo prispevke podrobno pregledale in analizirale.

Rezultati z diskusijo

V znanstveni literaturi se v opredelitvah korporativnega prostovoljstva pojavljata angleški besedi *volunteering* in *volunteerism*, ki ju v slovenščino enotno prevajamo kot prostovoljstvo. Zdi se, da se omenjena angleška izraza v literaturi vsebinsko ne razlikujeta. Nekateri avtorji uporabljajo izraz prostovoljstvo zaposlenih (angl. *employee volunteering*; npr. Muthuri idr., 2009; Rodell idr., 2016), velika večina pa izraz korporativno prostovoljstvo (angl. *corporate volunteering*; npr. Dreesbach-Bundy in Scheck, 2017; Sanchez-Hernandez in Gallardo-Vázquez, 2013). J. Rodell in sodelavci (2016) so predlagali, da naj prostovoljstvo zaposlenih pojmemo kot nadpomenko besedne zveze korporativno prostovoljstvo. Prostovoljstvo zaposlenih namreč označuje vsakršno prostovoljno dejanje, ki ga opravi zaposleni, ter vključuje korporativno in individualno prostovoljstvo. Izraz korporativno prostovoljstvo uporabljamo takrat, ko prostovoljske aktivnosti načrtuje in spodbuja organizacija, izraz osebno prostovoljstvo pa takrat, ko je zaposleni prostovoljec v svojem prostem času. Kljub temu se zdi, da na področju obstaja nekaj terminoloških nejasnosti. Nekateri avtorji namreč v znanstvenih razpravah opisujejo prostovoljstvo zaposlenih, čeprav bi bilo glede na organizacijsko vlogo pri načrtovanju aktivnosti bolj ustrezno uporabiti izraz korporativno prostovoljstvo.

Sodobne opredelitve korporativnega prostovoljstva

Potrebe po opredelitvi korporativnega prostovoljstva se niso pojavile le v očeh posameznih raziskovalcev, ampak tudi na mednarodni ravni z namenom oblikovanja priporočil za implementacijo mednarodno zastavljenih programov. Med opredelitvami z različnih geografskih in kulturnih področij je opaziti več podobnosti kot razhajanj, zaradi česar se zdi, da je osnovno razumevanje pojava med državami v grobem poenoteno. Ne glede na to je iz podrobnejšega pregleda opredelitev razvidno, da se slednje med seboj razlikujejo po poudarkih, ki jih namenjajo različnim vidikom korporativnega prostovoljstva, najopaznejše od razlik pa podrobneje predstavljamo v drugem delu poglavja. Kljub omenjenim razlikam so avtorji v vidikih opredelitev prepoznali skupna izhodišča, ki se v opredelitvah pogosteje pojavljajo. Po podatkih Politicne agende za prostovoljstvo v Evropi (Policy Agenda for Volunteering in Europe, PAVE) je med ljudmi opaziti največjo složnost na področju štirih elementov korporativnega prostovoljstva. Ljudje so korporativno prostovoljstvo najpogosteje opredeljevali kot

koordinirano s strani podjetja in opravljano znotraj delovnega časa (oboje 60 %). Poleg tega so navajali, da gre za dejavnosti, povezane s spretnostmi pri njihovem delu (55 %), pri čemer so aktivnosti korporativnega prostovoljstva tesno povezane z družbeno odgovornostjo podjetja (50 %). V očeh ljudi so glavne značilnosti korporativnega prostovoljstva tako povezane s specifičnim delovnim okoljem, časom in spretnostmi, ki obenem služijo družbeni strategiji organizacije (Perez idr., 2014).

Prevladujoče sodobne opredelitve korporativnega prostovoljstva, skladno s predstavami ljudi, pri opisovanju tega pojava poudarjajo ključno vlogo organizacij in korporativnega okolja, znotraj katerega je prostovoljstvo vzpostavljeno (npr. van Schie idr., 2011), velikost in vrsta organizacije pa v tem kontekstu nista bistveni (Loosemore in Bridgeman, 2017; Plewa idr., 2015). V opredelitvah lahko razločimo dve glavni stopnji razdelanosti vloge, ki jo ima organizacija pri vzpostavljanju korporativnega prostovoljstva. Iz nekaterih opredelitev je razviden splošnejši pristop k opredelitvi pojava in se tako nanašajo na vsakršen trud ali ukrep delodajalca, da spodbudi in podpira prostovoljstvo (Allen, 2012; Arulrajah, 2016; Bussell in Forbes, 2008; Brockner idr., 2014; Graff, 2004; Lukka, 2000; McGarvey idr., 2019; Perez idr., 2014; Herzig, 2006; Wild, 1993, v Peterson, 2004a). Drugi bolj poudarjajo organiziranost in strukturiranost korporativnega prostovoljstva prek aktivnih podpornih programov, ki jih oblikujejo organizacije (Basil idr., 2011; Kotler in Lee, 2005, v Paço in Nave, 2013; Pelosa idr., 2009; van Schie idr., 2011). Značilnost tovrstnih programov je, da niso specifično omejeni s časom trajanja, saj so lahko kratkotrajni ali dolgotrajni (van Schie idr., 2011), njihov primarni namen pa je koordinacija in spodbuda zaposlenih (Grant, 2012; Rodell, 2013). Vključujejo lahko interno promoviranje potreb skupnosti po prostovoljcih, organiziranje skupinskih prostovoljskih projektov, prepoznavanje in nagrajevanje sodelovanja zaposlenih, zmanjševanje delovnega časa v namen prostovoljske aktivnosti in preskrbo s sredstvi za izvedbo prostovoljskih projektov (Peterson 2004a).

V opredelitvah korporativnega prostovoljstva poudarjajo, da organizacije s programi korporativnega prostovoljstva dosegajo različne cilje, marsikateri od njih pa jim omogoča izpolnitev strateških ciljev in okrepitev svojega odnosa z družbo prek izboljšanja svoje javne podobe (Allen, 2003, v Paço in Nave, 2013; Cocyota idr., 2016; Haski-Leventhal idr., 2010; Lee in Higgins, 2001; Perez idr., 2014; Procopie, 2012, v Păceșilă, 2017; van Schie idr., 2011; Quirke, 1999, v Lee in Higgins, 2001). Na ta način organizacije izkoristijo korporativno prostovoljstvo, da se približajo ljudem ter povečajo

svoj ugled in priljubljenost, s čimer nagovorijo tudi svoje neposredno tržišče (Caudron, 1993; Cycyota idr., 2016). Vendar pa korporativno prostovoljstvo ne prinaša prednosti le za organizacije. Številne opredelitve prepoznava doprinos takšnega udejstvovanja k skupnemu interesu družbe, saj organizacije svoje prostovoljce vključujejo na področja skupnosti, kjer je bila s strani širše javnosti zaznana potreba po pomoči. Iz številnih opredelitev je tako razvidno, da programi korporativnega prostovoljstva potekajo v lokalni skupnosti v dobrobit družbe (Allen, 2012; Basil idr., 2011; Benjamin, 2001; Graff, 2004; Herzig, 2006; Kotler in Lee, 2005, v Paço in Nave, 2013; Lukka in Locke, 2003; Peloza idr., 2009, Perez idr., 2014; Peterson 2004a; Peterson, 2004b; Quirke 1999, v Lee in Higgins, 2001; Sanchez Hernandez in Gallardo Vazquez, 2013; Saratun, 2016; Wild, 1993, v Peterson 2004a).

Opredelitve v svojih opisih pogosto zajemajo tudi vprašanje aktivnega delovanja v nasprotju s pasivno vpletenostjo organizacije. Prevladujoče opredelitve poudarjajo aktivno obliko pomoči in pojmujejo pasivno pomoč v obliki denarnih nakazil fundacijam ali posameznikom kot nezadostno dejavnost organizacij, zaradi česar ne gre za vidik korporativnega prostovoljstva (Holroyd in Silver, 2001; Loosmore in Bridgeman, 2017; Lorenz idr., 2011; McGarvey idr., 2019; Pajo in Lee, 2010; Santos in Fernandez, 2017; Saratun, 2016). Nekatere opredelitve korporativnega prostovoljstva kot aktivnih prostovoljcev ne pojmujejo le trenutnih zaposlenih, temveč tudi njihove sorodnike ali upokojene nekdanje sodelavce (Graff, 2004; Kotler in Lee, 2005, v Paço in Nave, 2013; Sanchez Hernandez in Gallardo Vasquez, 2013; Wild, 1993, v Peterson, 2004a). Redke opredelitve pa neposredno vključujejo tudi sodelovanje dobaviteljev, distributerjev, strank ali poslovnih partnerjev (Kotler in Lee, 2005, v Paço in Nave, 2013).

Po pregledu glavnih značilnosti opredelitev korporativnega prostovoljstva lahko zaključimo, da so stičišča slednjih vezana predvsem na okolje, znotraj katerega poteka prostovoljstvo, namen in stopnjo aktivnosti organizacije. Večina opredelitev poudarja, da se korporativno prostovoljstvo izvaja v sklopu organizacij, ki s tem povečujejo svoj ugled kot tudi nagovarjajo ciljno javnost. Pri tem so njihove aktivnosti usmerjene v pomoč lokalni skupnosti na način, ki presega denarne transakcije. Vendar pa te skupne značilnosti niso dovolj, da bi podrobno razumeli raziskovani pojav, saj šele z natančnim pregledom razlik lahko oblikujemo zaključke o tem, kaj je in kaj ni korporativno prostovoljstvo.

Razlike v opredelitvah korporativnega prostovoljstva

J. Rodell in sodelavci (2016) omenjajo pet vidikov, na podlagi katerih lahko opredelimo korporativno prostovoljstvo. Ti vidiki so namenjanje časa, načrtovana aktivnost, neprofitna organizacija, motivi za prostovoljstvo in korist prostovoljstva. Opredelitve, ki se pojavljajo v literaturi, se razlikujejo glede na to, ali zajemajo posamezen vidik in na kakšen način ga vključujejo v opredelitev.

Čas

V opredelitvah se pojavljajo razlike v tem, ali avtorji omenijo čas, v katerem se prostovoljstvo opravlja, ali ne. Pri opredelitvah, ki ne vsebujejo vidika časa, se večkrat omenjajo spretnosti, talent, dejanja, sposobnosti, energija, znanje, trud, udeležba ali kompetence (npr. Marquis idr., 2007). Takšno opredelitev korporativnega prostovoljstva je zapisal tudi Herzig (2006), ki ga je opredelil kot aktivnosti, ki presegajo le navadno vključenost organizacije v skupnost (npr. donacije ali sponzorstva), temveč zahtevajo nove oblike vključevanja organizacije v skupnost (npr. prek vključevanja kompetenc zaposlenih v socialno okolje). S tem so se strinjali tudi J. Rodell in sodelavci (2016), ki so izpostavili, da je pomembno, da je v opredelitvi prisotna aktivnost, saj denarne transakcije niso dovolj, da lahko govorimo o prostovoljstvu. Primer takšne opredelitve je, da korporativno prostovoljstvo zajema delo zaposlenih v skupnosti z določeno vrsto podpore in/ali spodbude s strani delodajalca (Graff, 2004). Bolj obširno sta korporativno prostovoljstvo brez vidika časa opredelila Pajo in L. Lee (2011). Korporativno prostovoljstvo sta imenovala tudi prostovoljstvo zaposlenih ali z zaposlenimi podprto prostovoljstvo. Začeto je s strani delodajalca in vodeno s strani zaposlenih. Slednjim omogoča, da se z aktivno podporo in opogumljanjem delodajalcev prostovoljno vključijo v formalne ali neformalne programe.

Druge opredelitve korporativnega prostovoljstva zajemajo vidik časa, v katerem potekajo prostovoljne dejavnosti. Te navajajo, da se korporativno prostovoljstvo nanaša na formalne programe, pri katerih podjetje podpira in zagotavlja priložnosti, da zaposleni svoj čas in spretnosti naklonijo skupnosti (npr. Basil idr., 2011; Cavallaro, 2006; Pelosa idr., 2009). Večina opredelitev korporativnega prostovoljstva zajema čas kot splošen vidik, kar pomeni, da iz njih ni razvidno, ali dejavnost poteka znotraj delovnega, znotraj prostega časa ali znotraj obeh. Čas dojemajo kot dobrino, ki jo prostovoljec nameni skupnosti. P. Lukka in Locke (2003) sta na primer

korporativno prostovoljstvo opredelila kot prakso in aktivnost, s katerima podjetje spodbuja in podpira prostovoljne dejavnosti. Vidita ga kot strategijo, s katero podjetje motivira svoje partnerje in zaposlene, da del časa namenijo ciljem, ki zadevajo lokalno skupnost.

Med opredelitvami, ki poudarjajo vidik časa, se pojavljajo razlike glede na to, ali vidijo korporativno prostovoljstvo kot dejavnost, ki se opravlja med delovnim ali med prostim časom. Schöffmann (2001, v Heuberger, 2006) je zato opredelil prostovoljstvo v ožjem in širšem smislu. V ožjem smislu razume prostovoljno vključevanje zaposlenih, ki poteka v času plačanega delovnega časa, medtem ko pojmovanje v širšem smislu zajema podjetniško usmerjene dejavnosti, ko prostovoljske dejavnosti potekajo v prostem času zaposlenega, vendar so podprte s strani podjetja. Podobno delitev sta izpostavili tudi H. Bussel in D. Forbes (2002), ki sta korporativno prostovoljstvo razdelili na dve vrsti. Prostovoljstvo, podprto s strani delodajalca, organizira in podpira podjetje, vendar poteka v prostem času zaposlenega, ni plačano in ni obvezno. Druga oblika korporativnega prostovoljstva, ki sta jo avtorici opredelili, je prostovoljstvo, načrtovano s strani delodajalca. Zanj je značilno, da poteka med delovnim časom, prostovoljni projekt izbere organizacija, ki nato svoje zaposlene vodi in usmerja skozi projekt. V to skupino bi lahko uvrstili opredelitev avtorice S. van Schie in sodelavcev (2011), ki izpostavljajo, da so lahko programi korporativnega prostovoljstva dolgotrajni ali kratkotrajni. V vsakem primeru so ti programi izjemno formalizirani. Pobuda zanje pride s strani organizacije, medtem ko zaposleni nimajo veliko možnosti izbire programa, lahko pa se v prostovoljstvo poljubno vključujejo. Takšni programi se nato izvajajo znotraj delovnega časa, zaposleni za prostovoljne dejavnosti dobi plačilo, medtem ko organizacija za opravljeno prostovoljsko delo pridobi zasluge in priznanja.

Podobno razlikovanje so izpostavili tudi J. Rodell in sodelavci (2016), ki so prostovoljstvo razdelili na osebno in korporativno glede na vidik časa. Za osebno prostovoljstvo velja, da poteka med prostim časom, medtem ko korporativno prostovoljstvo poteka v času delovnih ur. Primer opredelitve korporativnega prostovoljstva, ki zajema dejavnosti med delovnim časom oziroma se uvršča v skupino prostovoljstva, načrtovanega s strani delodajalca, so oblikovali De Gilder in sodelavci (2005) ali H. Bussel in D. Forbes (2008). Korporativno prostovoljstvo razumejo kot dajanje časa, znanja in spretnosti v sklopu pomoči skupnosti oziroma med opravljanjem socialnih dejavnosti. Zajema formalno organizirano pobudo, ki poteka med delovnim časom, zaposleni pa niso deležni dodatne kompenzacije (npr. denarne).

V literaturi se pojavljajo tudi opredelitve korporativnega prostovoljstva, ki ne opredelijo, ali prostovoljske dejavnosti potekajo med delovnim ali med prostim časom zaposlenega (Graff, 2004; Pajo in Lee, 2011, v Nave in Pačo, 2013). Nekatere opredelitve neposredno izpostavijo, da lahko korporativno prostovoljstvo poteka tako v delovnem kot v prostem času zaposlenega. Ena od takšnih opredelitev je opredelitev avtorjev Lorenz idr. (2011), ki izpostavljajo, da lahko korporativno prostovoljstvo poteka znotraj delovnega ali znotraj prostega časa, v navezavi s sodelavci ali samostojno.

Po mnenju nekaterih avtorjev se torej korporativno prostovoljstvo od drugih oblik razlikuje po tem, da se izvaja v sklopu delovnega časa. Kljub temu ta razlika med osebnim in korporativnim prostovoljstvom ni splošno sprejeta, saj se nekateri avtorji v svojih opredelitvah sklicujejo tako na delovni kot na prosti čas. Prihaja do razhajanj med opredelitvami korporativnega prostovoljstva glede tega, ali je korporativno prostovoljstvo samo tisto prostovoljstvo, ki ga zaposleni opravljajo med delovnim časom, ali tudi tisto, ki ga opravljajo v prostem času. Prav tako so pogoste tudi opredelitve, ki vidika časa ne opredeljujejo podrobneje, ampak ga izpostavljajo kot dobrino, ki jo zaposleni nameni družbi.

Načrtovanost aktivnosti

V opredelitvah najdemo neskladja tudi na področju načrtovanosti aktivnosti. Medtem ko nekateri avtorji v opredelitvah korporativnega prostovoljstva omenjajo, da je le-to načrtovano oz. organizirano s strani podjetja, drugi tega vidika ne omenjajo ali pa v opredelitvah prikazujejo podjetja le v vlogi spodbujevalca zaposlenih, da se vključijo v prostovoljne aktivnosti. Pogosto pa se v opredelitvah pojavita tako vloga organiziranja kot vloga spodbujanja. V nekaterih opredelitvah zasledimo tudi termin »podpiranje«, pri čemer velikokrat ni jasno razvidno, ali imajo podjetja le vlogo podpiranja zaposlenih, da se udeležujejo prostovoljnih aktivnosti, ali podjetja zaposlene pri prostovoljstvu podpirajo s svojimi načrtovanimi in organiziranimi aktivnostmi.

Danes se od podjetij pričakuje, da se vedejo družbeno odgovorno ter da izražajo skrb in zanimanje tudi za širšo družbo. Način, s katerim mnoga podjetja aplicirajo to spodbudo, je implementacija programov korporativnega prostovoljstva. Ti programi se nanašajo tako na formalne kot na neformalne prakse oz. aktivnosti (Rodell idr., 2017). Za oboje je značilno, da se odvijajo v sklopu podjetij, pri čemer se formalne aktivnosti nanašajo na koordiniranje zaposlenih pri udeleževanju v prostovoljnih aktivnostih,

neformalne pa denimo na spodbujanje zaposlenih, da svoj čas namenijo »zunanjim prostovoljnimi skupinam« (Basil idr., 2011). Udejstvovanje podjetja v prostovoljskih aktivnostih se torej razlikuje po tem, ali so aktivnosti načrtovane in koordinirane s strani podjetij ali pa podjetja zaposlene le spodbujajo k tovrstnim udejstvovanjem, pri čemer ne prevzemajo vloge načrtovalcev prostovoljskih aktivnosti.

Primer opredelitve, ki vključuje le vidik spodbujanja, bi bil: korporativno prostovoljstvo opredelimo kot prostovoljno (v smislu osebne odločitve) dejavnost zaposlenih, ki je spodbujena in podprta s strani delodajalca v okviru lokalne skupnosti (Tuffrey, 1998a, v Haski-Leventhal idr., 2010). Podobno navajajo Allen in sodelavci (2011, v Arulrajah, 2016), in sicer korporativno prostovoljstvo opredelijo kot »veliki šotor«, ki zajema širok spekter aktivnosti, ki jih podjetje sponzorira ali spodbuja in so namenjene pomoči drugim.

Nekatere opredelitve neposredno vključujejo tako vidik organiziranosti s strani podjetja kot vidik vloge spodbujevalca. P. Lukka (2000) navaja, da se lahko programi korporativnega prostovoljstva pojavijo v različnih oblikah, pri čemer je organizator lahko podjetje ali pa so vodeni s strani zaposlenih. To pomeni, da lahko podjetja, ki podpirajo oz. spodbujajo zaposlene, da se odločajo za prostovoljstvo, svojim delavcem za to namenijo del delovnega časa, delujejo kot posredniki pri iskanju prostovoljskega dela ali organizirajo skupinske aktivnosti na področju projektov v lokalni skupnosti (Benjamin, 2001). M. T. Garcia (2012) denimo v svojo opredelitev vključuje vidik načrtovane aktivnosti, in sicer navaja, da ima organizacija, ko zaposleni postane prostovoljec, vlogo načrtovanja, spodbujanja, nadzorovanja in evalviranja takšnih programov. O korporativnem prostovoljstvu v tem primeru govorimo, ko aktivnosti, ki se jih udeležuje zaposleni, med drugim podjetje, v katerem je ta posameznik zaposlen, tudi načrtuje in/ali spodbuja.

Arulrajah (2016) korporativno prostovoljstvo opredeljuje kot načrtovano in organizirano skupnostno storitev, ki jo izvajajo zaposleni, vodstvo podjetja pa jo podpira. Avtor sicer omenja podporo podjetij, vendar pa eksplicitno ne navede, ali so te storitve, ki jih podjetja podpirajo, organizirane in načrtovane s strani tistih podjetij, katerih zaposleni se vključujejo v te aktivnosti, ali se podpora nanaša bolj na denimo finančni vidik.

Zaključimo lahko, da avtorji pri opredeljevanju korporativnega prostovoljstva z vidika načrtovane aktivnosti niso enotni. Nejasnosti se pojavljajo predvsem pri nanašanju na aktivnosti, če se beseda »aktivnost« pojavlja v opredelitvah, pri čemer avtorji večinoma eksplicitno ne povedo, ali so te aktivnosti formalne ali neformalne, torej ali ima podjetje vlogo organiziranja,

spodbujanja ali morebiti obojega. Obstajajo torej opredelitve, iz katerih ni razvidno, ali organizacija aktivnosti korporativnega prostovoljstva organizira ali le spodbuja posameznike, da se sami od sebe vključujejo v aktivnosti (morda v prostem času). Če v opredelitvah avtorji ne omenjajo zvez, kot so »organizirano« ali »spodbujanje«, to še ne pomeni, da tega vidika ne upoštevajo. Avtorji lahko kljub temu kot korporativno prostovoljstvo razumejo npr. le tiste aktivnosti, ki so organizirane s strani podjetij, čeprav tega neposredno ne povedo.

Neprofitna organizacija

Opredelitve korporativnega prostovoljstva se razlikujejo tudi v tem, ali avtorji v njih vključujejo neprofitne ali dobrodelne organizacije. J. Rodell (2013) izpostavlja, da korporativno prostovoljstvo poteka v kontekstu neprofitne ali dobrodelne organizacije, ki je prejemnik pomoči s strani korporativnih prostovoljcev. Na tak način je korporativno prostovoljstvo formalizirana in javna aktivnost, kar je pogoj za prejšnji vidik načrtovane pomoči.

Neprofitna organizacija je na podlagi Zakona o nevladnih organizacijah (2018) opredeljena kot organizacija, ki dobiček ali presežek dohodkov uporabi izključno v namen, da deluje v smeri lastnega delovanja in doseganja svojih ciljev ter svojega premoženja ne deli med ustanovitelje, člane ali druge osebe. Splošne dobrodelne organizacije pa so opredeljene v Zakonu o humanitarnih organizacijah (2003) kot tiste organizacije, katerih namen je reševanje in lajšanje socialnih stisk in težav, zagovornišvo socialno ogroženih, reševanje tistih posameznikov, katerih zdravje in življenje je ogroženo, ter krepitev zdravja prebivalstva.

Nekatere opredelitve korporativnega prostovoljstva ne omenjajo neprofitnih oziroma dobrodelnih organizacij. M. T. Garcia (2012) v svoji opredelitvi ne omenja povezave aktivnosti z neprofitno organizacijo in navaja le, da zaposleni postane prostovoljec, vloga organizacij pa je načrtovanje, spodbujanje, nadzorovanje in evalviranje takšnih programov.

Na drugi strani pa nekatere opredelitve korporativnega prostovoljstva zajamejo vidik neprofitne organizacije. J. Rodell in sodelavci (2016) navajajo, da govorimo o korporativnem prostovoljstvu, ko zaposleni namenjajo svoj čas, skozi inicativo podjetja, v sklopu načrtovane aktivnosti, namenjene neprofitni ali dobrodelni skupini ali organizaciji. Ta opredelitev torej zajema zaposlenega, ki se vključuje v aktivnosti, ki potekajo v sklopu neke neprofitne ali dobrodelne organizacije.

Motivi za prostovoljstvo

Opredelitve korporativnega prostovoljstva se od opredelitev prostovoljstva pogosto ločijo prav po motivih za vključevanje v prostovoljstvo. V opredelitvah prostovoljstva so namreč močno poudarjeni altruistični in prosocialni motivi. Ena od opredelitev prostovoljstva denimo navaja, da je prostovoljstvo družbeno koristna brezplačna aktivnost posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe (Zakon o prostovoljstvu, 2011). V nasprotju s tem se v opredelitvah korporativnega prostovoljstva pojavljajo razlike v tem, ali avtorji v njih omenijo motive za vključevanje v aktivnost ali ne.

Veliko opredelitev korporativnega prostovoljstva ne omenja motivov za prostovoljstvo. Eno od takšnih opredelitev je zapisala A. Bowman (2012, v Cuevas-Torres idr., 2015), ki navaja, da je prostovoljstvo zaposlenih ključna točka družbene odgovornosti podjetij, ko zaposleni opravljajo drugačne aktivnosti kot na delovnem mestu, pri tem ne ustvarjajo dobička za podjetje, temveč svoje talente uporabijo za pomoč skupnosti.

Eno od opredelitev korporativnega prostovoljstva, ki pa motiv zajema, so podali Marquis in sodelavci (2007). Ti opredelijo korporativno prostovoljstvo kot obliko družbene odgovornosti podjetij, pri kateri zaposleni namenijo svoj čas in spretnosti pri storitvi, ki jo opravljajo zaradi skrbi in sočutja. Motiva skrbi in sočutja se pojavita tudi v drugih opredelitvah (npr. Rodell, 2013). Kot motiva, zaradi katerih se oseba vključuje v prostovoljne dejavnosti, pa se v opredelitvah pojavita še solidarnost in altruizem (Moreno, 2013).

Opredelitve, ki smo jih omenile tukaj, vsebujejo motive skrbi in sočutja ali solidarnosti in altruizma. Drugi avtorji (Booth idr., 2009; Clary in Snyder, 1999, v Rodell idr., 2016) pa navajajo, da lahko za korporativno prostovoljstvo obstajajo številni razlogi: pridobivanje novih stikov, priznanje na delu, delanje vtisa na vodstvo. Nekoliko drugačne motive omenjajo še S. van Schie in sodelavci (2011), ki v svoji opredelitvi navajajo, da motiv za korporativno prostovoljstvo ni korist drugih, temveč pridobitev za delo relevantnih spretnosti, ustvarjanje dobrega vtisa ali posledica skupinskega pritiska ter da je sodelovanje v programih korporativnega prostovoljstva osebna odločitev, čeprav pogosto ni sprožena s strani zaposlenega. Tudi drugi avtorji (npr. Paço in Nave, 2013) izpostavljajo, da je korporativno prostovoljstvo vse pomembnejši dejavnik pri razvoju človeških virov, saj lahko prispeva k izboljšanju spretnosti in znanja posameznika. Prav raznolikost motivov za

vključevanje v korporativno prostovoljstvo bi lahko bilo povezana s tem, da večina avtorjev v svoje opredelitve vidika motivov ne vključuje.

Koristi prostovoljstva

Mnogi avtorji koncept korporativnega prostovoljstva povezujejo s konceptom družbene odgovornosti podjetij in konceptom trajnostnega razvoja. Družbena odgovornost podjetij izhaja iz ideje, da imajo podjetja zaradi izkoriščanja naravnih virov do družbe neko odgovornost (Matten in Moon, 2008, v Dreesbach-Bundy in Scheck, 2017). Gre za vključenost podjetij v skupnost, pri čemer podjetja delujejo kot odgovorni člani lokalnih skupnosti (Marquis idr., 2007). S konceptom družbene odgovornosti podjetij se tako povezuje tudi koncept trajnostnega razvoja, ki se nanaša na tak razvoj, ki ne ogroža možnosti prihodnjih generacij ter je sestavljen iz okoljske, ekonomske in družbene dimenzije (Paço in Nave, 2013). Cilj podjetij v sklopu družbene odgovornosti je prostovoljno integrirati dimenzije trajnostnega razvoja (ekonomsko, socialno in okoljsko) v podjetniške strategije.

Carroll (1991; 1999) družbeno odgovornost podjetij razlaga s 4 elementi: ekonomska, pravna, etična in filantropska odgovornost. Avtor jih je ponazoril s piramido, v kateri naj bi bila ekonomska odgovornost temelj ostalim trem, pri čemer opozarja, da piramida ne predstavlja hierarhičnih odnosov, temveč poudarja, da naj podjetja pri svojem delovanju vključujejo vse elemente sočasno. Filantropska odgovornost se nanaša na odgovornost »vračanja« družbi. Konkretno se udejanji s prostovoljno udeležbo zaposlenih pri raznih prostovoljnih in dobredelnih projektih, katerih cilj je izboljševati kakovost življenja v skupnosti. Koncept korporativnega prostovoljstva lahko označimo kot strategijo znotraj družbene odgovornosti podjetij, pri čemer ga umeščamo v element filantropske odgovornosti. Avtorja Pajo in L. Lee (2011) navajata, da je ravno korporativno prostovoljstvo ena najhitreje rastočih aktivnosti družbene odgovornosti podjetij v Zahodni Evropi in Severni Ameriki. A. Bowman (2012, v Cuevas-Torres idr., 2015) navaja, da je prostovoljstvo zaposlenih ključna točka družbene odgovornosti podjetij, saj zaposleni opravljajo drugačne aktivnosti kot na delovnem mestu, pri tem pa ne ustvarjajo dobička za podjetje, temveč svoje talente uporabijo za pomoč skupnosti, kar lahko vpliva na večjo sprejetost podjetja s strani družbe.

Opredelitve korporativnega prostovoljstva se razlikujejo po tem, ali vključujejo vidik koristi prostovoljstva. Ker je za podjetja koristno, da delujejo na družbeno odgovoren način, posamezne opredelitve neposredno vključujejo

ta pojem. Pri tem korporativno prostovoljstvo označujejo na primer kot aktivnost, način izražanja, obliko ali značilnost družbene odgovornosti podjetij. Primeri takih opredelitev bi bili, da je korporativno prostovoljstvo izstopajoča aktivnost družbene odgovornosti podjetij, ki prikazuje proaktivno in diskretno državljanstvo (Maignan in Ferrell, 2011, v Plewa idr., 2015); način izražanja družbene odgovornosti podjetja, prek katerega podjetja prevzemajo svojo odgovornost do družbe (Lorenz idr., 2011); oblika družbene odgovornosti, ki se nanaša na aktivnosti, kjer zaposleni namenijo svoj čas in spretnosti storitvam, ki se dotikajo skrbi in sočutja (Marquis idr., 2007); značilnost družbene odgovornosti podjetij (Deshpande, 2018). Posamezne opredelitve korporativno prostovoljstvo označujejo neposredno kot sredstvo za doseganje ciljev družbene odgovornosti podjetij. Primer take opredelitve bi bil: podjetja uporabljajo programe korporativnega prostovoljstva za doseg ciljev družbene odgovornosti podjetij z željo, da bi hkrati razvili medkulturne kompetence zaposlenih. Običajno gre za kratkotrajne dejavnosti, dolge od nekaj tednov do 6 mesecev (Caligiuri idr., 2019). Korporativno prostovoljstvo lahko nenazadnje opredelimo le kot del družbene odgovornosti podjetij, kar ponazarja npr. opredelitev avtorjev Kotler in N. Lee (2005, v Paço in Nave, 2013), ki pravi, da je korporativno prostovoljstvo vsakršen trud podjetja, javnih institucij in nevladnih organizacij za stimulacijo nekdanjih ali trenutnih zaposlenih, da se vključijo v prostovoljna dela v skupnosti, in sicer kot del projektov družbene odgovornosti podjetij.

Zelo veliko opredelitev torej vsebuje podatek, kakšna je korist korporativnega prostovoljstva za organizacijo in kako se korporativno prostovoljstvo povezuje z družbeno odgovornostjo podjetij. V nasprotju s tem zelo majhno število opredelitev korporativnega prostovoljstva neposredno vključuje korist za prostovoljca. Nekateri avtorji sicer prostovoljstvo opredeljujejo kot dejanja, kjer imajo prostovoljci več stroškov kot koristi (Musick in Wilson, 2008, v Rodell idr., 2016). Takšna opredelitev korporativnega prostovoljstva pa je problematična, saj imajo zaposleni od udejstvovanja v prostovoljnih aktivnostih veliko koristi, na primer povečanje socialne mreže, izboljšanje spretnosti in nenazadnje plačilo, če prostovoljstvo poteka med delovnim časom. Tudi J. Rodell in sodelavci (2016) so zapisali, da je koristi prostovoljca iz opredelitev korporativnega prostovoljstva najbolje izključiti.

Tabela 1: Pregled ključnih ugotovitev za posamezne vidike korporativnega prostovoljstva

Čas	Vse opredelitve ne vključujejo vidika časa, tiste, ki ga, pa pri tem niso dosledne. Pojavljajo se razhajanja, ali korporativno prostovoljstvo poteka v okviru delovnega ali prostega časa zaposlenega.
Načrtovana aktivnost	Opredelitve pripisujejo različno težo stopnji načrtovanosti programov korporativnega prostovoljstva s strani podjetij. Slednja zanje skrbijo s formalno organizacijo ali pa je njihova aktivnost pri spodbudi programov bolj nejasna.
Neprofitna organizacija	Nekatere opredelitve neposredno opisujejo, da podjetja s prostovoljskimi programi pomagajo družbi prek neprofitnih organizacij, s katerimi sodelujejo, medtem ko druge prejemnikov pomoči sploh ne omenjajo.
Motivi za prostovoljstvo	Večina opredelitev tega vidika ne vsebuje. Kljub temu se pojavljajo definicije z neposredno omenjenimi motivi za prostovoljno delovanje, ki so raznoliki, npr. skrb, sočutje, altruizem, pridobitev spretnosti, skupinski pritisk.
Koristi prostovoljstva	Opredelitve, ki vključujejo koristi korporativnega prostovoljstva, slednjega najpogosteje povezujejo z družbeno odgovornostjo podjetij v podobi aktivnosti, načina izražanja, oblike, značilnosti ali dela družbene odgovornosti podjetij.

Zaključek

Korporativno prostovoljstvo je novejši koncept, različica tradicionalnega prostovoljstva, za katerega prav tako velja, da je organizirano, osebno, neplačano, koristno za druge deležnike in temelji na času, ki ga prispeva zaposleni. Avtorji v svojih opredelitvah korporativnega prostovoljstva poudarjajo vlogo organizacij ter aktivno obliko pomoči.

Opredelitve se razlikujejo glede na to, v katerem času potekajo prostovoljne aktivnosti – med delovnim ali med prostim časom. Nekatere opredelitve časa podrobneje ne vključujejo, temveč se osredotočajo na dobrino, ki jo zaposleni nameni družbi (spretnosti, sposobnosti, talent, dejanja, energija, znanje, trud, udeležba ali kompetence). Prav tako se v opredelitvah pojavljajo neskladja glede tega, ali je korporativno prostovoljstvo organizirano in koordinirano s strani podjetja ali podjetja zaposlene samo spodbujajo k tovrstnim udejstvovanjem. Do razlikovanj v opredelitvah prihaja tudi na področju neprofitnih organizacij, in sicer glede na to, ali prostovoljne aktivnosti potekajo v sklopu le-teh.

Avtorji navajajo tudi precej raznolike motive za vključitev v korporativno prostovoljstvo: motive skrbi in sočutja ali solidarnosti, altruizem, pridobivanje novih stikov, priznanje na delu, delanje vtisa na vodstvo, ali pa le-teh sploh ne vključujejo v svoje opredelitve. Posamezne opredelitve korporativno prostovoljstvo označujejo kot sredstvo za doseganje ciljev družbene odgovornosti podjetij, izpolnitev strateških ciljev in okrepitev svojega odnosa z družbo prek izboljšanja svoje javne podobe. Spet druge koristi prostovoljstva navezujejo predvsem na posameznika, ki prostovoljno aktivnost izvaja, ali pa jih v opredelitvi ne omenjajo.

Na podlagi pregleda literature smo ugotovile, da raziskovalci pri opredeljevanju korporativnega prostovoljstva niso skladni. Podane opredelitve so kratke in pomanjkljive (npr. Grant, 2012) ali daljše in bolj razdelane (npr. Lorenz idr., 2011). Neenotnost pri opredeljevanju otežuje raziskovanje omenjenega koncepta. To nam je posledično povzročalo težave pri integraciji posameznih pojmov v skupno celoto. Hkrati pa vidimo v tej raznolikosti tudi priložnost za notranjo diferenciacijo koncepta, ki bi organizacijam omogočala večjo izbiro pri vključevanju korporativnega prostovoljstva v lastne programe.

Na podlagi pregleda različnih opredelitev predlagamo, da

korporativno prostovoljstvo opredelimo kot formalno načrtovano dejavnost, podprto in načrtovano s strani delodajalca, ki spodbuja svoje zaposlene, da se vključijo v aktivnosti (lokalne) skupnosti, in presega le denarne donacije.

Pregled literature je pokazal, da je lahko korporativno prostovoljstvo plačano ali neplačano (poteka med delovnim ali med prostim časom), vendar po našem mnenju ta vidik opredeljevanja korporativnega prostovoljstva ni ključen. Bolj kot to, ali prostovoljstvo poteka znotraj delovnega ali prostega časa, menimo, da je pomembno, da je korporativno prostovoljstvo načrtovano s strani podjetja. Ker gre pri korporativnem prostovoljstvu za način izražanja družbene odgovornosti podjetij, se nam zdi nekoliko manj pomembno, ali so zaposleni za te aktivnosti plačani ali ne, saj na takšno prostovoljno dejavnost gledamo bolj z vidika organizacije kot tistega posameznika, ki nudi svojo pomoč.

Pregled literature, ki smo ga izvedle, omogoča oblikovanje nekaterih zaključkov glede opredeljevanja korporativnega prostovoljstva, kljub temu pa ima svoje omejitve. Pri raziskovanju koncepta korporativnega prostovoljstva smo se na primer omejile le na tri različne baze podatkov, določenih primernih prispevkov pa posledično verjetno nismo vključile. Med raziskovanjem smo prav tako zasledile veliko laičnih opredelitev, ki jih sicer v pregled nismo

vključile, vendar bi jih bilo morda smiselno pregledati. Delovne organizacije se namreč v praksi pogosto sklicujejo prav na opredelitve korporativnega prostovoljstva, ki niso strogo znanstvene. Sprašujemo se, ali bi širše področje pregleda in upoštevanje laičnih opredelitev pripomoglo k bolj natančnemu razumevanju raziskovanega koncepta. Predlagamo, da avtorji tovrstne laične opredelitve vključijo v nadaljnje raziskave korporativnega prostovoljstva.

Še enkrat lahko omenimo, da večina raziskav o korporativnem prostovoljstvu izhaja iz Zahodne Evrope in Združenih držav Amerike, v drugih predelih sveta pa je znanstveno zanimanje za korporativno prostovoljstvo bistveno manjše. Pri tem se pojavi vprašanje, ali se korporativno prostovoljstvo v različnih kulturah kaže na drugačne načine in ali ga avtorji opredeljujejo kako drugače. Avtorji do sedaj še niso preučili, kako korporativno prostovoljstvo dojemajo ljudje v različnih kulturah, redki pa so preučevali le prostovoljstvo in njegovo povezanost s kulturnim ozadjem. Predlagamo, da se kulturne razlike v večji meri upošteva tudi pri opredeljevanju korporativnega prostovoljstva. Prvi korak za to je raziskovanje korporativnega prostovoljstva po vsem svetu, ne le v Zahodni Evropi in Združenih državah Amerike, ter iskanje razlik in podobnosti v opredelitvah. Le na takšen način bomo lahko ugotovili, ali je kultura pomemben element, ki do neke mere vpliva na dojemanje korporativnega prostovoljstva.

Uporabnost rezultatov našega pregleda opredelitev korporativnega prostovoljstva pa je tudi omejena. Pri pregledu smo namreč izhajale iz prevladujočih kvantitativnih raziskav, ki se nanašajo predvsem na ugotavljanje pogostosti prisotnosti korporativnega prostovoljstva v določenih segmentih in kulturah družbe. Za celovitejše razumevanje omenjenega koncepta pa so potrebne tudi vzdolžne in večnivojske ter kvalitativne raziskave, ki bi preučevale npr. doživljanja prostovoljstva pri vseh vpletenih akterjih, zadovoljstvo zaposlenih z opravljanjem prostovoljstva, motive za vključitev in opravljanje prostovoljstva, prepričanja o korporativnem prostovoljstvu, prepoznavanje koristi med prostovoljci, učinkovitosti prostovoljskih akcij ipd.

Očiten porast števila podjetij, ki stopajo na pot odgovornejše komunikacije z okolico, je vsekakor spodbuden, vendar zahteva dodatno raziskovanje v smeri preverjanja, v kolikšni meri podjetja na ta način kompenzirajo škodo, ki jo sicer s svojo dejavnostjo povzročajo okolju oz. družbi. Za natančnejše razumevanje korporativnega prostovoljstva je koristna tudi vzpostavitev mreže prostovoljskih organizacij, ki bi organizacijam omogočala povezovanje pri usposabljanju in motiviranju zaposlenih za prostovoljstvo ter nabor možnosti za opravljanje prostovoljskih akcij v okolju.

Literatura

- Allen, K. (2012). *The big tent – Corporate volunteering in the global age*. Fundación Telefónica.
- Ariza-Montes, A., Roldán-Salgueiro, J. L. in Leal-Rodríguez, A. (2015). Employee and volunteer: An unlikely cocktail? *Nonprofit Management and Leadership*, 25(3), 255–268.
- Arulrajah, A. A. (2016). The role of corporate volunteerism in a wider socioeconomic context: A review of literature. *IUP Journal of Management Research*, 15(3), 7–19.
- Basil, D., Runte, M., Basil, M. in Usher, J. (2011). Company support for employee volunteerism: Does size matter? *Journal of Business Research*, 64(1), 61–66.
- Benjamin, E. J. (2001). A look inside corporate employee volunteer programs. *Journal of Volunteer Administration*, 19(2), 16–32.
- Boccalandro, B. (2009). *Mapping success in employee volunteering: The drivers of effectiveness for employee volunteering giving programs and Fortune 500 performance*. Boston College Center for Corporate Citizenship.
- Brockner, J., Senior, D. in Welch, W. (2014). Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. *Social Justice Research*, 27(1), 1–23.
- Burke, L., Logsdon, J. M., Mitchell, W., Reiner, M. in Vogel, D. (1986). Corporate community involvement in the San Francisco Bay area. *California Management Review*, 28(3), 122–141.
- Bussell, H. in Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244–257.
- Bussell, H. in Forbes, D. (2008). How UK universities engage with their local communities: A study of employer supported volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13(4), 363–378.
- Caligiuri, P., Mencin, A., Jayne, B. in Traylor, A. (2019). Developing cross-cultural competencies through international corporate volunteerism. *Journal of World Business*, 54(1), 14–23.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Caudron, S. (1993). Volunteer efforts offer low-cost training options. *Personnel Journal*, 73(6), 38–44.
- Cavallaro, L. (2006). Corporate volunteering survey: The extent and nature of corporate volunteering programs in Australia. *Australian Journal on Volunteering*, 11(1), 65–69.
- Cuevas-Torres, M., Marín, J., Díaz, T. M. P., Blanco, S. in Torres, D. (2015). Estudio de caso: Razones para fomentar el voluntariado corporativo en tres organizaciones en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 254–268.
- Cycyota, C. S., Ferrante, C. J. in Schroeder, J. M. (2016). Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons*, 59(3), 321–329.

- De Gilder, D., Schuyt, T. N. in Breedijk, M. (2005). Effects of an employee volunteering program on the work force: The ABN-AMRO case. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 143–152.
- Deshpande, L. (2018). Employee volunteerism in corporate social responsibility and employee engagement in India. *Journal of Social Work Education and Practice*, 3(3), 26–30.
- Dreesbach-Bundy, S. in Scheck, B. (2017). Corporate volunteering: A bibliometric analysis from 1990 to 2015. *Business Ethics: A European Review*, 26(3), 240–256.
- García, M. T. (2012). El voluntariado corporativo: Un modelo de responsabilidad social empresarial para el desarrollo social. *Cuadernos de Información y Comunicación*, 17, 287–302.
- Graff, L. (2004). *Making a business case for employer-supported volunteerism*. Volunteer Canada. <https://www.volunteerkamloops.org/wp-content/uploads/2013/07/Making-a-Business-Case-for-Employer-Supported-Volunteerism.pdf>
- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C. in Hustinx, L. (2010). The third-party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Journal of Social Policy*, 39(1), 139–158.
- Herzig, C. (2006). Corporate volunteering in Germany: Survey and empirical evidence. *International Journal of Business Environment*, 1(1), 51–69.
- Heuberger, A. (2006). *Corporate Volunteering: Einsatzbereiche und Potentiale im HRM* [diplomsko delo]. Wirtschaftsuniversität Wien.
- Holroyd, C. in Silver, A. (2001). *Corporate volunteering*. Volunteering Australia.
- Lee, L. in Higgins, C. (2001). Corporate volunteering. *Journal of Corporate Citizenship*, 4, 79–90.
- Liu, E. S. C., Ching, C. W. in Wu, J. (2017). Who is a volunteer? A cultural and temporal exploration of volunteerism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 530–545.
- Loosemore, M. in Bridgeman, J. (2017). Corporate volunteering in the construction industry: Motivations, costs and benefits. *Construction Management and Economics*, 35(10), 641–653.
- Lorenz, C., Gentile, G. C. in Wehner, T. (2011). How, why, and to what end? Corporate volunteering as corporate social performance. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 183–205.
- Lukka, P. (2000). *Employee volunteering: A literature review*. Institute for Volunteering Research.
- Lukka, P. in Locke, M. (2003). *Faith and voluntary action: Community, values and resources*. Institute for Volunteering Research.
- Marquis, C., Glynn, M. A. in Davis, G. F. (2007). Community isomorphism and corporate social action. *Academy of Management Review*, 32(3), 925–945.
- McGarvey, A., Jochum V. in Chan, O. (2019). *Time well spent: Employer supported volunteering*. National Council for Voluntary Organisations
- Moreno, V. C. (2013). El voluntariado desde la empresa. *Cuadernos de la Catedra »la Caixa« de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, 20, 1–26.

- Muthuri, J. N., Matten, D. in Moon, J. (2009). Employee volunteering and social capital: Contributions to corporate social responsibility. *British Journal of Management*, 20(1), 75–89.
- Nave, A. C. in do Paço, A. (2013). Corporate volunteering – an analysis of volunteers' motivations and demographics. *Journal of Global Responsibility*, 4(1), 31–43.
- Păceșilă, M. (2017). Corporate volunteering: Trends, benefits and challenges. Current situation in Romania. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 12(2), 19–29.
- Paço, A. in Nave, A. C. (2013). Corporate volunteering: A case study centred on the motivations, satisfaction and happiness of company employees. *Employee Relations*, 35(5), 547–559.
- Pajo, K. in Lee, L. (2011). Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 99(3), 467–482.
- Pelozo, J., Hudson, S. in Hassay, D. N. (2009). The marketing of employee volunteerism. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 371–386.
- Perez, M. J., Poyatos, J. A., Bosioc, D., Civico, G., Khan, K. in Loro, S. (2014). *Employee volunteering and employee volunteering in humanitarian aid in Europe*. The 2013 preparatory action for EU aid volunteers. European Commission.
- Peterson, D. K. (2004a). Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees perceptions. *Personnel Review*, 33, 615–627.
- Peterson, D. K. (2004b). Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. *Journal of Business Ethics*, 49(4), 371–386.
- Plewa, C., Conduit, J., Quester, P. G. in Johnson, C. (2015). The impact of corporate volunteering on CSR image: A consumer perspective. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 643–659.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274–1294.
- Rodell, J. B., Booth, J. E., Lynch, J. W. in Zipay, K. P. (2017). Corporate volunteering climate: Mobilizing employee passion for societal causes and inspiring future charitable action. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1662–1681.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M. in Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55–84.
- Sanchez-Hernandez, M. I. in Gallardo-Vázquez, D. (2013). Approaching corporate volunteering in Spain. *Corporate Governance*, 13(4), 397–411.
- Santos, P. G. in Fernández, J. L. F. (2017). Strategies for corporate volunteer programs. *Universia Business Review*, 55, 34–63.
- Saratun, M. (2016). Performance management to enhance employee engagement for corporate sustainability. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1) 84–102.
- Van Schie, S., Guentert, S. T. in Wehner, T. (2011). No corporate volunteering without volunteers. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 121–132.
- Zakon o humanitarnih organizacijah (ZHO) (2013). *Uradni list RS*, št. 98/03 in 61/06 – ZDru-1. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3549>
- Zakon o nevladnih organizacijah (ZNOrg) (2018). *Uradni list RS*, št. 21/18. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7129>

Zakon o prostovoljstvu (ZProst) (2011). *Uradni list RS*, št. 10/11, 16/11 – popr. in 82/15. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5532>

HOW DO WE DEFINE CORPORATE VOLUNTEERISM?

The form of volunteering when employees become volunteers at the initiative of the organizations they work for is called corporate volunteering. However, there are many ambiguities in the definition of corporate volunteering, and thus we asked ourselves before reviewing the literature the following research questions: What definitions of corporate volunteering prevail in the modern literature? How do these definitions differ? How is corporate volunteering associated with corporate social responsibility and sustainable development? The results showed that the definitions of corporate volunteering overlap to some extent, but there are also differences among them. Many authors agree that corporate volunteering is a way of expressing corporate social responsibility. On the other hand, the biggest discrepancies arise in terms of the time when corporate volunteering takes place, and the planning and motives for such activities. The inconsistencies among definitions can be a problem in scientific research into corporate volunteering, so we have proposed our own definition of this concept. We also suggest greater consideration of cultural differences in the definition of corporate volunteering.

Katere delovne organizacije spodbujajo korporativno prostovoljstvo – neposredni in posredni dejavniki spodbujanja korporativnega prostovoljstva

Eva Beg, Mateja Đotlo

Korporativno prostovoljstvo postaja v zadnjih letih vse bolj razširjeno, tako v evropskem kot tudi ameriškem prostoru. Motivacija organizacij za korporativno prostovoljstvo pa ostaja, kljub široki uporabi slednjega, dokaj neraziskana tema. V poglavju sva se najprej osredotočili na neposredne dejavnike korporativnega prostovoljstva, ki jih nadalje razdeliva na dejavnike na ravni korporacije (kakšen vpliv ima velikost, vrsta oz. panoga, starost in negativna konotacija dejavnosti podjetja) ter dejavnike na ravni posameznika kot dela korporacije (kakšen vpliv ima spol, starost, izobrazba in narava motivacije zaposlenih v podjetju). Iz učinkov korporativnega prostovoljstva sva sklepali na motivacijo podjetij za vpeljavo programov prostovoljstva zaposlenih, ki sva jih poimenovali kot posredne dejavnike korporativnega prostovoljstva. Raziskave potrjujejo številne pozitivne učinke korporativnega prostovoljstva (npr. višje zadovoljstvo zaposlenih, višja pripadnost in povezanost s podjetjem, pridobivanje in zadrževanje kakovostnega kadra, pridobivanje novega znanja in razvoj spretnosti, boljša organizacijska klima, izboljševanje ugleda podjetja in povečevanje profita), ki kažejo pomen spodbujanja korporativnega prostovoljstva v podjetjih.

Uvod

Korporativno prostovoljstvo je v zadnjem desetletju doživelo velik razmah, predvsem v evropskem in ameriškem prostoru (Gatignon-Turnau in Mignonac, 2015), zato se je povečala tudi potreba po raziskovanju tega pojava. Družbena odgovornost podjetja je koncept, na katerega mnoga podjetja dajejo vse večji poudarek. Delodajalci danes niso več odgovorni le za ustvarjanje delovnih mest in profita. Njihova naloga naj bi bila med drugim tudi razmišljanje o tem, kakšen učinek ima njihovo podjetje za javnost in družbo na sploh. Podjetja postanejo družbeno odgovorna tako, da skrbi glede socialnih, okoljskih, etičnih, potrošnikovih in človekovih pravic vnesejo v svojo strategijo in načrt (Boštjančič idr., 2018).

Marsikatero podjetje ali korporacija se za uvedbo korporativnega prostovoljstva odloča, da bi maksimiziralo koristi čim več in čim bolj raznolikih interesnih skupin. Takšno situacijo imenujemo situacija »zmaga za vse«. Podjetja se trudijo, da bi z odločitvijo za družbeno odgovorno ravnanje naredila kar se da najbolje za zaposlene, stranke, delničarje, skupnost in nenazadnje tudi zase (Caliguri idr., 2013). Naj situacijo »zmaga za vse« razloživa na ilustrativnem primeru. Zamislimo si podjetje, ki se ukvarja s proizvodnjo in prodajo zdravil. Kakšna je korist korporativnega prostovoljstva za zaposlene? S sodelovanjem v programu korporativnega prostovoljstva svojega podjetja, kot je prostovoljska predstavitev pravilne uporabe in učinkov določenih zdravil za ciljno populacijo, izboljšujejo svoje spretnosti, pridobivajo povratno informacijo o svojem delu in zelo verjetno zaznavajo višjo stopnjo pomembnosti svojega dela. Kakšna je korist za stranke? Ker bi imelo podjetje zaradi uvedbe prostovoljstva zaposlenih dober ugled, bi tudi stranke, ki poslujejo s podjetjem, imele občutek, da jih družba ceni, saj delajo s tako družbeno odgovornim podjetjem. Kakšna pa je korist za celotno družbo? Če se torej podjetje odloči podučiti uporabnike o uporabi zdravil, obstaja večja verjetnost, da bodo določen proizvod bolj ustrezno uporabljali.

Ena od strategij za izboljševanje podobe o družbeno odgovornem podjetju je tudi uvedba korporativnega prostovoljstva. Definicij korporativnega prostovoljstva je veliko. M. G. Mathieu in sodelavci (2004) na primer navajajo, da je prostovoljstvo zaposlenih načrtovana in organizirana aktivnost, ki zaposlene motivira in jim omogoča, da se udeležujejo prostovoljstva pod pokroviteljstvom in vodstvom s strani podjetja. E. Boštjančič in sodelavki (2018) ugotavljajo, da lahko podjetje v zameno za sodelovanje zaposlenih v programih korporativnega prostovoljstva ponudi fleksibilen delovnik,

plačan dopust, denarno korist, povračilo stroškov, različna darila, vstopnice, nakup potrebnih materialov ali pa logistično podporo (npr. najem prostora v podjetju in prevoz na mesto izvedbe prostovoljstva).

T. J. Konya (2018) povzema model Carrolla iz leta 1991, ki opisuje štiri hierarhične ravni odgovornosti podjetja:

- Prva raven je raven ekonomske odgovornosti. Sem spada odgovornost podjetja, da ustvarja profit, kar predstavlja temeljno in trdno podlago za vse ostale oblike odgovornosti.
- Drugo raven predstavlja pravna odgovornost, ki se nanaša na odgovornost podjetja, da upošteva zakone in »igra po pravilih igre«.
- Sledi etična odgovornost – podjetje naj dela tisto, kar je pravično, in se izogiba povzročanju škode.
- Najvišje uvrščena je filantropska odgovornost oz. družbena odgovornost podjetja, kamor uvrščamo tudi korporativno prostovoljstvo. Naloga podjetja je prispevati v skupno dobro in izboljšati kakovost življenja.

Trenutno poznavanje motivov za korporativno prostovoljstvo ni povsem jasno, saj so dejavniki korporativnega prostovoljstva še dokaj neraziskana tema. Motivi nakazujejo tako elemente socialne odgovornosti kot tudi promocije podjetja, kar nas hitro pripelje do mnogih etičnih dilem. Ker meniva, da je prav motiv eden od opredeljujočih elementov tega, kaj je in kaj ni korporativno prostovoljstvo, sva želeli s pregledom različnih raziskav nekoliko bolj jasno razložiti motive organizacij oz. podjetij za korporativno prostovoljstvo. Najin namen je bil tudi ugotoviti, kakšna podjetja se verjetneje odločajo za uvajanje korporativnega prostovoljstva. Na podlagi pregledanih rezultatov pa je bil najin cilj ugotoviti, katera so premalo ali še ne raziskana področja dejavnikov korporativnega prostovoljstva in ali prihaja tudi do kontradiktornih rezultatov, ki bi jih bilo treba naprej preverjati. Sprašujeva se torej – kateri so dejavniki, ki spodbujajo, podpirajo in zagotavljajo korporativno prostovoljstvo? Kateri so dejavniki na eni strani korporacije in na drugi njenih zaposlenih, ki vplivajo na to, da se podjetja odločijo za uvedbo prostovoljstva?

V poglavju opisujeva izsledke, do katerih sva prišli s pomočjo kvalitativnega sistematičnega pregleda literature. Uporabljeno literaturo sva iskali v več spletnih podatkovnih bazah, in sicer Psycinfo, Google, Google Scholar in ResearchGate. Iskalni niz, ki sva ga uporabili pri iskanju virov, ki bi nama bili v pomoč pri pisanju poglavja, je vključeval naslednje besede in besedne zveze: »(factors of) corporate volunteer*«, »corporate philanthropy«, »employee volunteering«, »korporativno prostovoljstvo«. Izključitvenih kriterijev nisva uporabili, saj je literature relativno malo.

Neposredni dejavniki

Na odločitev delovnih organizacij za vključevanje v prostovoljne dejavnosti lahko vplivajo dejavniki na ravni korporacije in dejavnike na ravni zaposlenega. Zaposleni so namreč tisti, ki določajo strukturo podjetja, zato lahko s svojimi lastnostmi (npr. spol, starost, izobrazba in motivi) močno prispevajo k zagonu, vzdrževanju in nenazadnje tudi propadu prostovoljske dejavnosti. Velik vpliv ima tudi vodstvo organizacije, velikost, vrsta oz. panoga, starost in negativna konotacija nosilne dejavnosti.

Neposredni dejavniki na ravni korporacije

Organizacije imajo finančne in strateške motive za socialno odgovorno vedenje. Eden možnih motivov, zakaj se odločajo za socialno odgovorno vedenje, je ta, da večina potrošnikov (88 %) raje kupuje izdelke socialno odgovornih podjetij, 76 % pa jih je pripravljenih zamenjati znamko, samo da bi podprli podjetja s korporativnim prostovoljstvom oziroma socialno odgovornim vedenjem (Maignan idr., 1999).

Velikost podjetja

Velikost podjetja je eden od dejavnikov, ki vplivajo na uvedbo korporativnega prostovoljstva. Večja in manjša podjetja so bolj vključena v aktivnosti korporativnega prostovoljstva kot srednje velika podjetja (Amato in Amato, 2007; Badulescu idr., 2018). Razlogov, zakaj se majhna podjetja vključujejo v aktivnosti, je več. Eden od njih je ta, da imajo majhna podjetja predvsem lokalne lastnike in so s tem bližje skupnosti, v kateri delujejo. Prav tako imajo majhna podjetja manj zaposlenih. Posledično so bolj fleksibilna, hitreje se prilagajajo potrebam skupnosti in se hitreje odzovejo na težave, ki se pojavijo znotraj skupnosti. Naslednji razlog za vključevanje majhnih podjetij v aktivnosti korporativnega prostovoljstva je ta, da z vključevanjem želijo doseči prepoznavnost.

Razlogi za vključevanje velikih podjetij v korporativno prostovoljstvo se nekoliko razlikujejo od razlogov manjših podjetij. Z velikostjo podjetja se ustvarja potreba po pozitivni javni podobi, ki jo podjetja dosežejo ravno z vključevanjem v aktivnosti korporativnega prostovoljstva. Prav tako se jim zdi to odlična naložba za prihodnost. Raziskave (Amato in Amato, 2007; Badulescu idr., 2018) so pokazale, da večja podjetja prispevajo več denarja v dobrodelne namene, ne glede na dobiček.

Za vzroke, zakaj srednje velika podjetja niso tako vključena v prostovoljstvo kot majhna in velika podjetja, navajajo Amato in Amato (2007) ter Badulescu idr. (2018) številne dejavnike poslovanja srednje velikih podjetij. Srednje velikih podjetij je več kot majhnih in velikih. Ravno zaradi tega je med njimi največ tekmovalnosti. Tekmovalne industrije pa si ne morejo privoščiti udeleževanja v aktivnostih korporativnega prostovoljstva, dokler se vse industrije njihove velikosti ne odločijo za dobrodelnost. Hkrati pa srednje velika podjetja nimajo lokalnih lastnikov, prav tako niso tako prepoznavna na nacionalnem ali mednarodnem nivoju.

Starost podjetja

Starejša podjetja bolj verjetno izvajajo aktivnosti korporativnega prostovoljstva (Badulescu idr., 2018). Starejša podjetja so bolj verjetno poslovno uspešna, zato lahko več časa in hkrati tudi denarja namenijo socialno odgovornemu vedenju. Mlajša podjetja imajo po drugi strani manj predvidljive denarne tokove, posledično pa so bolj osredotočena na preživetje in pospešeno rast. Starejša podjetja se v svojih strateških dokumentih po navadi sklicujejo na družbeno odgovornost ter imajo za ta namen posebej zaposlene ljudi in določene oddelke, medtem ko pri mladih podjetjih te formalizacije ni v celoti (Badulescu idr., 2018).

Negativna konotacija dejavnosti podjetja

Negativna konotacija dejavnosti podjetja je prav tako eden od neposrednih dejavnikov, ki vplivajo na vključenost podjetij v korporativno prostovoljstvo. Nekatera podjetja želijo s korporativnim prostovoljstvom zakriti lastnosti podjetja, ki bi lahko negativno vplivale na podobo podjetja. S tem naj bi zamotili javnost in jo odvrnili od težav podjetja. Torej so podjetja lahko dobrodelna ravno zaradi očitkov o negativnih učinkih, ki bi jih lahko imela. To so na primer alkoholna, tobačna in tekstilna industrija (Amato in Amato, 2007).

Vrsta oz. panoga podjetja

Eden od dejavnikov je tudi panoga, v kateri podjetje deluje. V raziskavi (Korbar, 2017) je avtorica preverjala, ali obstaja pozitivna povezava med zastopanostjo prostovoljstva in okolji, kjer se prostovoljstvo pričakuje zaradi narave dela. Hipoteza je temeljila na ugotovitvah raziskave, v kateri so bile v vzorec zajete države Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]),

ki je določila pogostost pojavljanja prostovoljstva v panogah (tabela 1). Statistično pomembna razlika med zastopanostjo v panogah pa se ni potrdila (Korbar, 2017). Razlika se je pokazala med podjetji, ki imajo več stikov z ljudmi in javnostjo. Le-ta podjetja se bolj udeležujejo v aktivnostih korporativnega prostovoljstva kot podjetja, ki imajo manj stikov z ljudmi in javnostjo.

Tabela 1: Zastopanost prostovoljskih panog v državah OECD

Država OECD	Panoga				
	Zdravstvene panoge	Izobraževanje	Kultura	Socialna gibanja	Šport in rekreacija
Ciper	X				
Danska		X (1)	X (1)		X
Estonija	X	X (1)	X (1)	X	
Finska	X (1)			X (1)	X
Francija	X			X	X (1)
Grčija	X	X (1)	X (1)	X	
Nemčija		X	X		X (1)
Norveška	X			X	X (1)
Poljska		X (1)	X (1)		X
Rusija	X	X (1)	X (1)	X	X
Slovenija	X	X (1)	X (1)	X	
Švedska		X	X		X (1)
Velika Britanija	X (1)	X	X	X (1)	

Opomba: X pomeni, da je panoga v določeni državi OECD zastopana. Število 1 v oklepaju pomeni, da je to panoga, ki je v določeni državi OECD najbolj zastopana. Povzeto po I. Korbar (2017, str. 28–44).

Useem (1988) je identificiral razlike v podjetniških strategijah dajanja glede na panogo, v kateri delujejo. Ugotovil je, da banke dajejo poudarek na zdravstvene storitve in storitve, povezane z ljudmi, proizvajalci električne opreme pa se bolj usmerjajo v programe prostovoljstva na področju izobraževanja.

Neposredni dejavniki na ravni zaposlenih

Spolna struktura zaposlenih

Peterson (2004) v svoji raziskavi o pogledih zaposlenih na koristi udejstvovanja korporacij v prostovoljske programe uporablja spol kot kontrolno spremenljivko, saj naj bi moški in ženske prostovoljstvo zaznavali različno. Ugotovil je, da so ženske, ki so prostovoljke, bolj zadovoljne z delom kot pa tiste, ki niso prostovoljke. Pri moških se ta učinek ni pokazal. Tudi Ibrahim in Brannen (1997) sta ugotovila, da ženske v prostovoljskem udejstvovanju pogosteje vidijo osebni izziv in priložnost za dodatno izobraževanje. Na podlagi teh rezultatov bi lahko sklepali, da se bodo korporacije, v katerih prevladuje ženska spolna struktura, bolj verjetno vključevale v prostovoljske aktivnosti. Vendar pa rezultati na področju spola niso konsistentni. I. Korbar (2017) na ravni držav OECD ugotavlja, da so moški pogosteje prostovoljci kot pa ženske.

Starostna struktura zaposlenih

I. Korbar (2017) se je osredotočila tudi na starost prostovoljcev in ugotovila, da višja starost pomeni več udejstvovanja v prostovoljski dejavnosti. Rezultati so pokazali, da se v državah članicah OECD za prostovoljstvo največkrat odločajo ljudje, ki so stari vsaj 45 let, starost pod 24 let pa je najmanj zastopana. Tudi glede starosti zaposlenih ugotovitve raziskav niso enotne. Badulescu in sodelavci (2018) so se v svoji raziskavi med drugim ukvarjali tudi z lastnostmi vodij podjetij, ki se vključujejo v korporativno prostovoljstvo. Ti so namreč največkrat odgovorni za to, ali se v podjetja uvede prostovoljski program ali ne. Ugotavljajo, da so podjetja, ki jih vodijo mlajši vodje, pogosteje vključena v prostovoljstvo. K temu naj bi prispeval tudi vpliv današnjega izobraževanja v razvitejših državah, ki promovira pomembnost družbene odgovornosti.

Izobrazbena struktura zaposlenih

Vpliv izobraževanja naju pripelje k razlagi naslednjega dejavnika – stopnje izobrazbe. I. Korbar (2017) ugotavlja, da se višja dosežena stopnja izobrazbe pozitivno povezuje z udejstvovanjem v prostovoljskih dejavnostih. V državah OECD se za prostovoljstvo v večji meri odločajo ljudje z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo, v manjši meri pa ljudje s poklicno izobrazbo. Podobne rezultate navajata tudi Son in Wilson (2017). Izsledki raziskav, ki jih opisujeta, višjo stopnjo izobrazbe in vključevanje v

prostovoljstvo povezujejo z bolj razpredenimi socialnimi mrežami (Egerton in Mullan, 2008), višjo stopnjo človeškega potenciala za pomoč tistim, ki to potrebujejo (Wilson in Musick, 1997, v Son in Wilson, 2017), pa tudi večjim udeleževanjem pri zagovarjanju socialnih norm, ki se prav tako povezujejo s prostovoljstvom (Son in Wilson, 2017). Ponovno lahko torej predpostavljamo, da so podjetja, ki imajo višjo izobrazbeno strukturo (tako na nivoju delavcev kot na nivoju vodilnih), bolj vključena v dejavnosti družbene odgovornosti.

Motivacijska struktura zaposlenih

Kot zadnjega v nizu dejavnikov predstavlja motive zaposlenih in vodilnih v korporaciji. Avtorji v veliki večini naslavljajo razlike med ekstrinzično (zunanje) in intrinzično (notranje) motiviranimi delavci. Kakovost motivacije, ki jo zaposleni doživljajo med opravljanjem korporativnega prostovoljstva, je torej zelo pomemben vidik. Če lahko zaposleni sami izberejo, za kaj se bodo angažirali, in če menijo, da so projekti, pri katerih sodelujejo, smiselni, obstaja večja verjetnost, da bodo oblikovali prostovoljsko identiteto. Ugled, prepoznavnost in podpora vodstva podjetja spodbujajo zunanjo motivacijo zaposlenih, ki verjetno ne bo vplivala na oblikovanje prostovoljske identitete (van Schie idr., 2019). Stukas in sodelavci (2016) ekstrinzično motivacijo povezujejo z orientacijo k sebi. Če so motivatorji egoistični razlogi, sta trajanje in učinkovitost prostovoljstva manjši. Na drugi strani pa so tisti, ki so bolj intrinzično motivirani. To pomeni, da so za razliko od zunanje motiviranih oseb orientirani k drugim (Stukas idr., 2016). Zaželelost prosocialne orientiranosti poudarja tudi I. Korbar (2017). Intrinzično motivirani posamezniki od prostovoljne aktivnosti prejmejo več za svoje zdravje in dobro počutje oz. blagostanje. Njihovo pozitivno počutje pa lahko naprej vpliva na pozitivno klimo v podjetju (Stukas idr., 2016).

Tabela 2: Povzetek neposrednih dejavnikov korporativnega prostovoljstva

Vrsta dejavnika	Opis
Na ravni korporacije	
Velikost podjetja	Večja in manjša podjetja se bolj vključujejo v aktivnosti korporativnega prostovoljstva kot srednje velika podjetja.
Starost podjetja	Starejša kot so podjetja, bolj so vključena v aktivnosti korporativnega prostovoljstva.
Negativna konotacija dejavnosti	Podjetja, ki se ukvarjajo z dejavnostmi, ki bi lahko negativno vplivale na podobo podjetja, se vključujejo v aktivnosti korporativnega prostovoljstva, da bi preprečila negativne učinke.
Vrsta oz. panoga podjetja	Zdravstvena panoga ni najbolj zastopana panoga v korporativnem prostovoljstvu. Podjetja, ki imajo več stikov z ljudmi in javnostjo, se večkrat vključijo v korporativno prostovoljstvo.
Na ravni zaposlenih	
Spolna struktura zaposlenih	Moški in ženske na prostovoljstvo gledajo z različnih zornih kotov, vendar podatki o razlikah pri vključevanju v korporativno prostovoljstvo niso enoznačni.
Starostna struktura zaposlenih	Starejši ljudje (nad 45 let) se bolj verjetno vključujejo v programe korporativnega prostovoljstva. Mlajše vodje podjetij pogosteje vpeljujejo programe korporativnega prostovoljstva.
Izobrazbena struktura zaposlenih	Višja dosežena izobrazba se pozitivno povezuje z udeleževanjem v prostovoljskih dejavnostih.
Motivacijska struktura zaposlenih	Intrinzična motivacija bolj vpliva na oblikovanje prostovoljske identitete, dolžina in učinkovitost prostovoljstva pa sta večji.

Posredni dejavniki

V tem delu poglavja podajava pregled dejavnikov, ki sva jih opredelili kot posredne dejavnike vključenosti podjetij v korporativne oblike prostovoljstva. Veliko literature se namreč nanaša na podatke o učinkih korporativnega prostovoljstva za podjetja. Iz njih sva sklepali na dejavnike in motivacijo podjetij za vpeljavo programov prostovoljstva zaposlenih. Vse posredne dejavnike opisujeva kot »prizadevanje za ...«.

Prizadevanje za boljšo poslovno strategijo

Za aktivnosti, povezane s korporativnim prostovoljstvom, se podjetja odločajo, da bi maksimizirala koristi več interesnih skupin (npr. stranke, delničarji, zaposleni, skupnost) in na ta način povečala tudi svoj profit. S korporativnim prostovoljstvom ne le »delajo dobro«, temveč s tem povečujejo tekmovalnost, dvigujejo ugled podjetja, pritegnejo potencialne delavce in zadržijo boljše zaposlene. S pomočjo korporativnega prostovoljstva pa lahko podjetja izboljšajo tudi svoj ugled (Caliguiri idr., 2013).

Korporativno prostovoljstvo je večinoma preučevano z vidika podjetij, perspektiva neprofitnih organizacij pa je večkrat zanemarjena. V študiji so Samuel in sodelavci (2013) raziskovali perspektive vodij neprofitnih organizacij, ki so se odločili sodelovati s profitnimi organizacijami pri prostovoljnih aktivnostih. Zanimali so jih predvsem motivi za takšno odločitev in učinki, ki jih je takšno sodelovanje prineslo. Vzroka za sodelovanje neprofitnih in profitnih organizacij v prostovoljnih aktivnostih sta bila strateška odločitev, in sicer (i) profitne organizacije neprofitnim namenijo nekaj sredstev v zameno za promocijo podjetja v zvezi s prostovoljstvom in socialno odgovornostjo ter (ii) situacija »zmaga za vse«, kar pomeni, da sodelovanje prinese prednosti profitni organizaciji, neprofitni organizaciji in zaposlenim. Prednost za neprofitno organizacijo je pridobitev dodatnih človeških virov, ki s svojimi delom dodatno opolnomočijo neprofitne prostovoljne dejavnosti. S pomočjo polstrukturiranih intervjujev s koordinatorji neprofitnih organizacij so avtorji (Samuel idr., 2013) ugotovili, da je tako sodelovanje po navadi iniciativa profitnih organizacij. Koordinatorji so poudarili pomen vzajemnega sodelovanja med podjetjem in neprofitno organizacijo, pri čemer ne sme priti do odnosa, v katerem bi ena stran le dajala, druga pa sprejemala. Neprofitne organizacije se s pomočjo takega sodelovanja naučijo profesionalizma v podjetniškem svetu. Prednosti sodelovanja za neprofitne organizacije so v prenosu dodatnih človeških virov, izmenjavi znanja, vrednot in vizij ter finančna podpora. Koordinatorji navajajo, da je situacija »zmaga za vse« le redko dosežena realnost. Pozitivni učinki namreč niso lahko dosegljivi ter so odvisni od količine prilagajanja in razumevanja z obeh strani.

Izzivi, s katerimi se morajo pri sodelovanju s profitnimi organizacijami spopasti neprofitne organizacije, so razlike v moči in financah, morebitna zloraba imena neprofitne organizacije za namene promocije podjetja ter razlike v kvalificiranosti in motiviranosti med prostovoljci in zaposlenimi.

Sodelovanje profitnih in neprofitnih organizacij ima velik potencial, vendar lahko prinese številne slabosti in izzive. Avtorji (Samuel idr., 2013) v članku podajo tudi predloge za neprofitne organizacije, ki vodijo k izboljšanju sodelovanja:

- definiranje ciljev in pojasnitev pričakovanj med partnerjema pred začetkom projekta,
- ustrezna izvedba prej določene strategije,
- evalvacija projekta, ki omogoča optimizacijo prihodnjega sodelovanja med organizacijama.

Prizadevanje za ustvarjanje pozitivne klime

Raziskava E. Boštjančič in sodelavk (2018) je pokazala, da zaposleni, katerih delodajalci izvajajo programe prostovoljstva, poročajo o večji avtonomiji in podpori svojih sodelavcev na delovnem mestu kot pa tisti, katerih delodajalci teh programov ne izvajajo. To ustreza ugotovitvam predhodnih raziskav, ki kažejo, da imajo zaposleni, ki sodelujejo v korporativnem prostovoljstvu, več stikov tako s svojimi sodelavci kot z drugimi udeleženci prostovoljnih dejavnosti, kar jim daje občutek pripadnosti (Brockner idr., 2014), jim omogoča razviti medosebne veščine, komunikacijo in aktivno poslušanje (Booth idr., 2009) ter izkusiti več pozitivnih čustev kot negativnih (Mojza idr., 2011). Vse to lahko vodi do razvoja pozitivnega odnosa do dela, ki ga posameznik opravlja, kar ima lahko za posledico povečano zaznavanje podpore sodelavcev. Sodelovanje zaposlenih v programih korporativnega prostovoljstva ima torej pozitivne učinke tako na individualni ravni (torej na ravni osebnih rezultatov zaposlenih) kot tudi na organizacijski ravni (npr. delovna uspešnost, zunanja prepoznavnost organizacije). Korporativno prostovoljstvo omogoča zaposlenim, da se povežejo s sodelavci in drugimi ljudmi, ki so vključeni v programe prostovoljstva.

Prizadevanje za razvijanje spretnosti in ustvarjalnosti, več izkušenj in dodatno znanje

Številni avtorji (Caliguiri idr., 2013; Brockner idr., 2014) navajajo, da je zmožnost ustvarjanja novega znanja in sposobnosti ključnega pomena za konkurenčni uspeh podjetja. V organizacijskem kontekstu so zaposleni pogosto ustvarjalci znanja in hkrati tisti, ki le-to prenašajo v delovno skupino, poslovno enoto ali na drugo organizacijo (Cross in Sproull, 2004; Nonaka, 1994; Nonaka in Konno, 1998; Smith idr., 2005). Organizacije lahko uvedejo programe korporativnega prostovoljstva, saj lahko prek slednjega pri

svojih zaposlenih razvijajo znanje, spretnosti ali sposobnosti, ki jih lahko zaposleni potem uporabijo na svojem delovnem mestu. Uvedba korporativnega prostovoljstva je lahko torej strateški cilj, ki pomaga pri razvijanju spretnosti zaposlenih (Brockner idr., 2014). Če določena spretnost potrebuje vajo, potem bodo tisti, ki to vadijo v sklopu prostovoljstva, kazali boljše rezultate pri delu in večje obvladovanje spretnosti (Jones, 2016).

Posamezniki, ki so bili del korporativnega prostovoljstva, poročajo o tem, da so s pomočjo prostovoljstva razvili tako spretnosti, ki so jim pomagale na delovnem mestu, kot tudi spretnosti, ki so jim pomagale na osebnem področju (Marquis in Kanter, 2010). C. Bartel in sodelavci (2001) navajajo, da bi morale naloge prostovoljstva za doseganje razvoja spretnosti prostovoljcev izpolnjevati tri pogoje. Naloge, ki jih opravljajo prostovoljci, bi morale biti smiselne, ponujati bi morale razvojne izzive in biti socialno interaktivne. Študije kažejo, da se približno 60 % delovnih organizacij odloči za korporativno prostovoljstvo zaradi razvijanja spretnosti in kompetenc svojih zaposlenih. Posamezniki, ki so bili del korporativnega prostovoljstva, so višje ocenili razvoj svojih spretnosti (npr. timsko delo, verbalna in pisna komunikacija, vodenje in medosebne spretnosti). Prav tako je bila samooocena napredka v spretnostih (Jones, 2016) in ustvarjalnosti (Brockner, idr., 2014) višja pri tistih posameznikih, ki so več časa preživel kot prostovoljci.

Prizadevanje za povezanost zaposlenih s podjetjem

Ta posredni dejavnik se nanaša predvsem na pozitiven odnos, ki ga imajo zaposleni do podjetja, v katerem delajo. Gatignon-Turnau in Mignonac (2015) se v svoji raziskavi opirata na tri teoretične perspektive. Prva je teorija socialne izmenjave. Če teorijo prenesemo v organizacijsko prakso, ta pravi, da naj bi zaposleni v sklopu korporativnega prostovoljstva pridobivali številne socialne in psihološke kompetence, kar naj bi nato vplivalo na njihovo predanost podjetju. Druga teoretična perspektiva je teorija socialne identitete. Njene predpostavke, aplicirane v okviru prostovoljstva, pomenijo, da korporativno prostovoljstvo povzroči dojetanje podjetja kot bolj skrbnega in humanega s strani zaposlenih. Ti tako postanejo ponosni, da so del takšnega podjetja, s tem pa postanejo podjetju tudi bolj pripadni. Atribucijske teorije predstavljajo tretjo pomembno teoretično perspektivo. Čustveni odnos, ki ga gojijo zaposleni do svojega podjetja, temelji na dojetanju dejanj podjetja in vzrokih za uvedbo korporativnega prostovoljstva. Zaposleni se bodo čutili bolj povezane s podjetjem, če bodo menili, da se je

podjetje za tak program odločilo iz plemenitih in socialnih vzrokov, ne pa le zaradi izboljšanja organizacijske podobe. Brockner in sodelavci (2014) navajajo, da delavci bolj cenijo organizacijo, ki jim je omogočila psihološko nagrajujočo izkušnjo samointegritete (prek korporativnega prostovoljstva) in ji zato postanejo bolj predani. Podjetje si želi, da bodo zaposleni afektivno pripadni. To pomeni, da bodo organizaciji predani, ker vzpostavijo čustveno vez z organizacijo in si posledično želijo tudi trajnega odnosa z organizacijo. Tako bodo med drugim bolj zadovoljni in produktivni. K povišani povezanosti zaposlenih s podjetjem torej prispeva tudi zaznavanje podjetja kot socialno odgovornega. Pajo in L. Lee (2011) navajata, da številne raziskave prikazujejo vse višjo motivacijo delavcev, da delajo za podjetje, ki je »dober korporativni državljan«. Socialno odgovorno podjetje je s strani (potencialnih) zaposlenih zaznano kot privlačno, kar se povezuje tudi z željo po razvoju kadra, ki jo opisujeva v nadaljevanju. Pajo in L. Lee (2011) sta izvedla fokusne skupine, kjer sta udeležence spraševala, zakaj menijo, da se zaposleni udelejujejo v programih korporativnega prostovoljstva. Kot ena od najpomembnejših kategorij se je pokazala pripadnost podjetju. Vanjo so bile uvrščene izjave, ki so vsebovale razloge, kot so želja po recipročnem pozitivnem vedenju vodilnih v podjetju do zaposlenih, izkazovanje podpore podjetju in pomoč pri izboljšanju podobe podjetja. Tudi E. Boštjančič in sodelavki (2018) predanost podjetju in psihološko povezanost z njim obravnavajo kot pomemben dejavnik (poleg npr. talentiranosti za delo na določenem področju) kakovostnega dela v podjetju in posledično vključitve v korporativno prostovoljstvo. Pogostejše doživljanje pozitivnih čustev na delovnem mestu se povezuje tudi z višjo produktivnostjo, ki je s strani podjetja zelo zaželena. Peterson (2004) ugotavlja, da je pripadnost organizaciji višja pri zaposlenih, ki sodelujejo v programih korporativnega prostovoljstva, kot pa pri zaposlenih, ki delajo v podjetju, ki nima programov korporativnega prostovoljstva.

Prizadevanje za zadovoljstvo zaposlenih

Prizadevanje za zadovoljstvo zaposlenih je tesno povezano s pripadnostjo in povezanostjo s podjetjem. Zadovoljstvo zaposlenih se prav tako kot pripadnost podjetju povezuje z zaznavanjem podjetja kot socialno odgovornega (Cullins, 2017; Konya, 2018). Svoj delež ponovno prispevata zaznavanje dejanj podjetja kot radodarnih in skrbnih ter čustvena navezanost na podjetje (Gatignon-Turnau in Mignonac, 2015). K. Gore (2018) razlikuje »znotraj organizacijsko« prostovoljstvo in »zunaj organizacijsko« prostovoljstvo.

Prva oblika prostovoljstva je ta, pri kateri delodajalec izbere dobrodelno organizacijo in zaposlenemu ponudi priložnost sodelovanja. Pri drugi obliki prostovoljstva pa delodajalec podpre sodelovanje zaposlenega z dobrodelno organizacijo, vendar sam v ta odnos ni strateško vključen. Človekoljubni nameni zaposlenih so zanj sekundarnega pomena. Avtor je predpostavljal, da bo prva oblika prostovoljstva vplivala na zadovoljstvo zaposlenih, druga pa ne. Statistično pomembni učinki se v raziskavi niso pokazali, zato avtor zaključuje, da korporativno prostovoljstvo ne more biti edini napovednik spremembe zadovoljstva.

Prizadevanje za zadrževanje kadra

S programi korporativnega prostovoljstva podjetja privabljajo nove zaposlene in zadržujejo stare (Caliguiri idr., 2013; Cullins, 2017; Konya, 2018). Člani generacije Y so nagnjeni k temu, da na trgu dela prepoznajo socialno odgovorne delodajalce in jim vključitev podjetja v korporativno prostovoljstvo predstavlja enega od odločilnih dejavnikov pri izbiri dela (Boštjančič idr., 2018; Pajo in Lee, 2011). V raziskavi IMPACT družbe Deloitte so ugotovili, da milenijci, ki se vključujejo v korporativno prostovoljstvo, svoje podjetje ocenjujejo kot bolj pozitivno, so nanj bolj ponosni, se čutijo bolj pripadne, so bolj zadovoljni z napredkom v svoji karieri, so bolj zadovoljni z delodajalcem in bolj verjetno priporočijo podjetje svojim znancem. Kljub temu njihovi vzroki niso le alturistični, ampak so povezani s profesionalnim razvojem (Deloitte, 2011). Vsi ti rezultati se povezujejo tudi s predhodno opisanimi posrednimi dejavniki. Peterson (2004) navaja, da zaposleni raje delajo za podjetja, ki so aktivno vključena v njihovo skupnost. Programi korporativnega prostovoljstva pripomorejo k temu, da visoko usposobljeni zaposleni ostajajo v podjetju. Podobno Jones (2016) ugotavlja, da imajo zaposleni resnejši namen ostati v podjetju, v katerem delajo, če to ponuja možnost udeleževanja v korporativnem prostovoljstvu.

Tabela 3: *Povzetek posrednih dejavnikov korporativnega prostovoljstva*

Vrsta dejavnika	Opis
Prizadevanje za boljšo poslovno strategijo	Podjetja želijo maksimizirati koristi več interesnih skupin in povečati svoj profit. S tem povečajo tudi tekmovalnost in izboljšajo ugled podjetja.
Prizadevanje za ustvarjanje pozitivne klime	Zaposleni, ki sodelujejo v korporativnem prostovoljstvu, imajo več stikov z drugimi, kar jim daje občutek pripadnosti. Na ta način zaposleni razvijejo pozitiven odnos do dela, kar vpliva tudi na boljše vzdušje v podjetju.
Prizadevanje za razvijanje spretnosti in ustvarjalnosti, več izkušenj in dodatno znanje	Zmožnost ustvarjanja novega znanja in sposobnosti je ključnega pomena za konkurenčni uspeh podjetja. Pridobljeno znanje in spretnosti lahko zaposleni uporabijo za razvoj delovnega mesta.
Prizadevanje za povezanost zaposlenih s podjetjem	Povezanost zaposlenih s podjetjem temelji na pozitivnem odnosu med delavcem in podjetjem. Zaposleni so bolj povezani s podjetjem, če ga zaznavajo kot socialno odgovornega.
Prizadevanje za zadovoljstvo zaposlenih	Zadovoljstvo zaposlenih se povezuje z zaznavanjem podjetja kot socialno odgovornega, povezano pa je tudi s pripadnostjo in povezanostjo s podjetjem.
Prizadevanje za zadrževanje kadra	Kakovostnejši kot je kader, višja je produktivnost in kakovost izdelkov podjetja. Podjetja, ki omogočajo sodelovanje v programih korporativnega prostovoljstva, privabljajo nov kader in hkrati zadržujejo starega.

Zaključki in usmeritve za prihodnost

Najin pregled literature je imel kar nekaj ciljev. Najprej sva želeli ugotoviti, kakšna je motivacija podjetij za vključevanje v programe korporativnega prostovoljstva. Ugotovili sva, da si podjetja prizadevajo za boljšo poslovno strategijo, ustvarjanje pozitivne klime, povezanosti in zadovoljstva zaposlenih s podjetjem. Prav tako si prizadevajo za razvijanje spretnosti in ustvarjalnosti ter pridobivanje znanja zaposlenih, s programi korporativnega prostovoljstva pa prispevajo tudi k razvoju kadra.

Najin drugi cilj je bil oris profila podjetja, ki se odloči za korporativno prostovoljstvo. To so na primer starejša, majhna ali velika podjetja, ki imajo več stikov z ljudmi. Poleg profila podjetja naju je zanimal tudi profil zaposlenega, ki bi se vključil v program. Zaposleni je verjetno višje izobražen, starejši, notranje motiviran, glede spola pa ne moreva podati jasnih zaključkov.

Glavna ugotovitev pregleda literature dejavnikov korporativnega prostovoljstva je, da imajo poleg neposrednih dejavnikov vpliv tudi posredni, kar kaže na kompleksen razlagalni model korporativnega prostovoljstva. Glavna pomanjkljivost posrednih dejavnikov je, da so težje direktno merljivi, a hkrati tesno povezani z učinki, ki jih podjetju, zaposlenim in drugim interesnim skupinam prinaša korporativno prostovoljstvo. Izpostaviti je treba, da na mnogih področjih raziskovanja dejavnikov korporativnega prostovoljstva prihaja do neskladnih rezultatov (npr. spol, starost, panoga), kar bi bilo smiselno v prihodnosti še bolj raziskati. Negativna konotacija dejavnosti podjetja je dejavnik, ki je dokaj slabo raziskan.

Podjetja skušajo s korporativnim prostovoljstvom prikriti dejstvo, da proizvajajo izdelke, ki so za družbo škodljivi. S tem seveda izboljšujejo svoje ime in ugled. Vendar pa se na tem mestu sprašujeva, ali s tem morda ne privabljajo zaposlenih, ki pozneje ugotovijo, da podjetje le ni tako socialno odgovorno? S tem verjetno upade njihova pripadnost in povezanost s podjetjem, poveča se nezadovoljstvo in vzpostavi negativna klima. S tem opozarjava na visoko medsebojno povezanost dejavnikov korporativnega prostovoljstva, kar ponovno kaže na potrebe po raziskovanju in vzpostavitvi kompleksnega modela.

Najpomembnejša ugotovitev pregleda pa je ta, da je glede na številne potencialne pozitivne učinke korporativnega prostovoljstva za vsa podjetja smiseln razmislek o uvedbi programov prostovoljstva zaposlenih, vendar na način, ki bo za zaposlene spodbuden (pozitivna izkušnja) in ne dodatna obremenitev, spodbujena z nalogo ali navodili nadrejenih.

Pregled literature je odprl kar nekaj smeri nadaljnega raziskovanja korporativnega prostovoljstva. Predlagava poglobljeno raziskovanje predstavljenih dejavnikov prostovoljstva. Zanimivo bi bilo raziskati različne intervencijske pristope (npr. ciljno izobraževanje vodij) za spodbujanje korporativnega prostovoljstva. Neraziskano področje so tudi psihološki dejavniki korporativnega prostovoljstva (npr. osebnost vodij, empatija). Pomembno perspektivo lahko ponudijo medkulturne primerjave korporativnega prostovoljstva in na splošno raziskave takšnih programov v državah, ki s programi korporativnega prostovoljstva šele začenjajo.

Literatura

- Amato, L. H. in Amato, C. H. (2007). The effects of firm size and industry on corporate giving. *Journal of Business Ethics*, 72(3), 229–241.
- Badulescu, A., Badulescu, D., Saveanu, T. in Hatos, R. (2018). The relationship between firm size and age, and its social responsibility actions – Focus on a developing country (Romania). *Sustainability*, 10(3), 805.
- Bartel, C., Saavedra, R. in Van Dyne, L. (2001). Design conditions for learning in community service contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 367–385.
- Booth, J. E., Park, K. W. in Glomb, T. M. (2009). Employer-supported volunteering benefits: Gift exchange among employers, employees, and volunteer organizations. *Human Resource Management*, 48(2), 227–249.
- Boštjančič, E., Antolović, S. in Erčulj, V. (2018). Corporate volunteering: Relationship to job resources and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1884.
- Brockner, J., Senior, D. in Welch, W. (2014). Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. *Social Justice Research*, 27(1), 1–23.
- Caligiuri, P., Mencin, A. in Jiang, K. (2013). Win-win-win: The influence of company-sponsored volunteerism program on employees, NGOs, and business units. *Personnel Psychology*, 66, 825–860.
- Cross, C. in Sproull, L. (2004). More than one answer: Information relationships for actionable knowledge. *Organization Science*, 15, 446–462.
- Cullins, M. J. (2017). *A theory of corporate philanthropy and employee engagement* [doktorska disertacija]. University of the Rockies.
- Deloitte, P. (6. december 2011). Executive Summary: 2011 Deloitte Volunteer Impact Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-citizenship-2011-impact-survey-employee-engagement.pdf>
- Egerton, M. in Mullan, K. (2008). Being a pretty good citizen: An analysis and monetary valuation of formal and informal voluntary work by gender and educational attainment 1. *The British Journal of Sociology*, 59(1), 145–164.
- Gatignon-Turnau, A. L. in Mignonac, K. (2015). (Mis)Using employee volunteering for public relations: Implications for corporate volunteers' organizational commitment. *Journal of Business Research*, 68, 7–18.
- Gore, K. M. (2018). *Intra and inter volunteerism: The exploration of the effect of corporate volunteerism on employee satisfaction over two time periods* [doktorska disertacija]. Faculty of the Chicago School of Professional Psychology.
- Ibrahim, N. A. in Brannen, D. E. (1997). Implications of gender differences on the motivation to volunteer in hospitals. *Journal of Social Service Research*, 22(4), 1–18.
- Jones, D. A. (2016). Widely assumed but thinly tested: Do employee volunteers' self-reported skill improvements reflect the nature of their volunteering experience? *Frontiers in Psychology*, 7, 495.
- Konya, T. J. (2018). *Employee volunteer programs as corporate social responsibility in the apparel industry: An investigation of stakeholder perceptions* [doktorska disertacija]. The University of North Carolina at Greensboro.
- Korbar, I. (2017). Zastopnost prostovoljstva po panogah in delovnih mestih: Primerjava v izbranih državah OECD [magistrsko delo]. Repozitorij Univerze v Ljubljani.

- Maignan, I., Ferrell, O. C. in Hunt, G. T. M. (1999). Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 455–469.
- Mathiueu, M. G., Gibson, C. C., Kim, J. In Bouvier, M. (2004). *Developing excellence in workplace volunteer programs: Guidelines for success*. Points of Light Institute.
- Marquis, C. in Kanter, R. M. (2010). *IBM: The corporate service corps*. Harvard Business School Press.
- Mojza, E. J., Sonnentag, S. in Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 123–152.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5, 14–37.
- Nonaka, I. in Konno, N. (1998). The concept of »Ba«: Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40, 40–54.
- Pajo, K. in Lee, L. (2011). Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 99(3), 467–482.
- Peterson, D. K. (2004). Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees' perceptions. *Personnel Review*, 33(6), 615–627.
- Samuel, O., Wolf, P. in Schilling, A. (2013). Corporate volunteering, benefits and challenges for nonprofits. *Nonprofit Management and Leadership*, 24(2), 163–179.
- Smith, K. G., Collins, C. J. in Clark, K. D. (2005). Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 48, 346–357.
- Son, J. in Wilson, J. (2017). Education, perceived control, and volunteering. *In Sociological Forum*, 32(4), 831–849.
- Stukas, A. A., Snyder, M. in Clary, E. G. (2016). Understanding and encouraging volunteerism and community involvement. *The Journal of Social Psychology*, 156(3), 243–255.
- Useem, M. (1988). Market and institutional factors in corporate contributions. *California Management Review*, 30(2), 77–88.
- Van Schie, S., Gautier, A., Pache, A. C. in Guntert, S. T. (2019). What keeps corporate volunteers engaged: Extending the volunteer work design model with self-determination theory insights. *Journal of Business Ethics*, 160, 693–712.

WHAT IS A CORPORATE VOLUNTEERING COMPANY LIKE? INDIRECT AND DIRECT FACTORS THAT ENCOURAGE CORPORATE VOLUNTEERISM

Corporate volunteerism is a growing field of research and application in European and American communities. Nevertheless, the motivation and reasons for corporate volunteerism still remain rather unexplored. In this chapter our first focus is on the direct factors for corporate volunteerism. We divide them into

factors on the corporate level (size, sort or sector, age and negative connotations of corporations) and factors on the corporate employee level (sex, age, education and kind of motivation among workers). From the research findings on the effects of corporate volunteerism we gathered the key factors in the motivation of companies to introduce corporate volunteerism programs, which we named indirect factors of corporate volunteerism. On the basis of a literature review we concluded that due to the mainly positive effects of corporate philanthropy programs, every corporation should consider engaging in one.

Psihološki učinki in korelati prostovoljstva na ravni posameznika

Ajda Novak, Neža Jakob, Gaja Natlačén

V pregledu literature smo poskušale odgovoriti na vprašanja, kakšni so pozitivni in negativni učinki prostovoljstva na posameznika ter katere demografske spremenljivke moderirajo učinke prostovoljstva. S prostovoljstvom se povezujejo številni pozitivni izidi, kot so subjektivno blagostanje, občutek smisla, nove socialne vloge, socialna povezanost in podpora, samoučinkovitost, samozavest ter duševno in telesno zdravje. Prostovoljstvo pa ima lahko tudi negativne izide, med katerimi sta najpogostejša stres in izgorelost. Demografske značilnosti prostovoljca (npr. spol, starost in status zaposlitve) ter različni kontekstualni dejavniki (motivacija, socialna podpora države, število ur opravljanja prostovoljne dejavnosti) pomembno vplivajo na učinke prostovoljstva. Trenutno primanjkuje raziskav o prostovoljstvu v slovenskem prostoru. Raziskovalci bi se morali v večji meri osredotočiti tudi na negativne posledice prostovoljstva ter identificirati potencialne intervencijske pristope za preprečevanje ali zmanjšanje teh. Veljavnost razlage psiholoških učinkov prostovoljstva bi povečale vzdolžne raziskave, saj iz obstoječih, pretežno korelacijskih raziskav, ne moremo ustrezno sklepati o smeri in naravi odnosov med spremenljivkami. Ugotovitve raziskav lahko smiselno uporabimo za spodbujanje prostovoljstva med posamezniki ter za ustvarjanje spodbudnih razmer za prostovoljce.

Uvod

V tem poglavju bomo avtorice razpravljale o pozitivnih in negativnih učinkih prostovoljstva na posameznika. Učinki prostovoljstva so pomembni za družbo in vsakega posameznika, saj lahko vplivajo na individualno odločitev, ali bo nekdo opravljal prostovoljstvo in ali bo v njem vztrajal. V poglavju bomo izraz prostovoljstvo uporabljale za vse oblike prostovoljnih aktivnosti, ki so izvedene pod okriljem določene prostovoljske organizacije ali pa ne. V nekaterih raziskavah namreč ni povsem jasno, ali gre za organizirano ali neformalno prostovoljstvo. S pregledom literature bomo odgovorile na naslednja vprašanja:

- Kakšni so pozitivni učinki prostovoljstva na posameznika?
- Kakšni so negativni učinki prostovoljstva na posameznika?
- Katere demografske spremenljivke vplivajo na učinke prostovoljstva in kako?

Na raziskovalna vprašanja bomo odgovorile s pomočjo kvalitativnega pregleda obstoječe literature. V pregled smo vključile raziskave, ki smo jih našle na raziskovalnih bazah PsychINFO in Google Učenjak pod ključnimi besedami: »effects of volunteer work«, »positive aspects of volunteering«, »benefits of volunteering«, »altruism«, »life satisfaction«, »well-being«, »philanthropy«, »negative aspects of volunteering«, »negative emotions«, »burnout« in »distress«. Članke smo najprej izločile na podlagi jezika, v katerem so bili napisani, pri čemer smo izločile vse članke, ki niso bili napisani v angleščini ali slovenščini. Prav tako smo v pregled vključile le članke, do katerih smo lahko v celoti dostopale prek raziskovalnih baz, časovno pa smo izločile članke, ki so bili objavljeni pred letom 2000. Nato je sledilo prebiranje raziskav ter končno izločanje tistih, ki niso odgovarjale na naša raziskovalna vprašanja. Kvalitativni pregled literature torej povzema dosedanja spoznanja iz raziskav, ki so bile izvedene v različnih državah po svetu, tudi v Sloveniji.

Večina raziskovalcev je preverjala odnos med prostovoljstvom in specifičnimi psihološkimi dejavniki, npr. stresom, zadovoljstvom z življenjem in samoučinkovitostjo. Za namen našega pregleda smo prebrale in povzele 30 raziskav. Za razliko od posameznih raziskav naše poglavje ponuja celovit pregled raznolikih pozitivnih in negativnih učinkov prostovoljstva na ravni osebe ter odgovarja na vprašanje, kateri demografski dejavniki vplivajo na povezavo med prostovoljstvom in učinki prostovoljnega dela. Kjer je mogoče, smo za primerjavo dodale tudi slovenske raziskave s področja prostovoljstva, ki dopolnjujejo spoznanja raziskav iz drugih družbenih okolij.

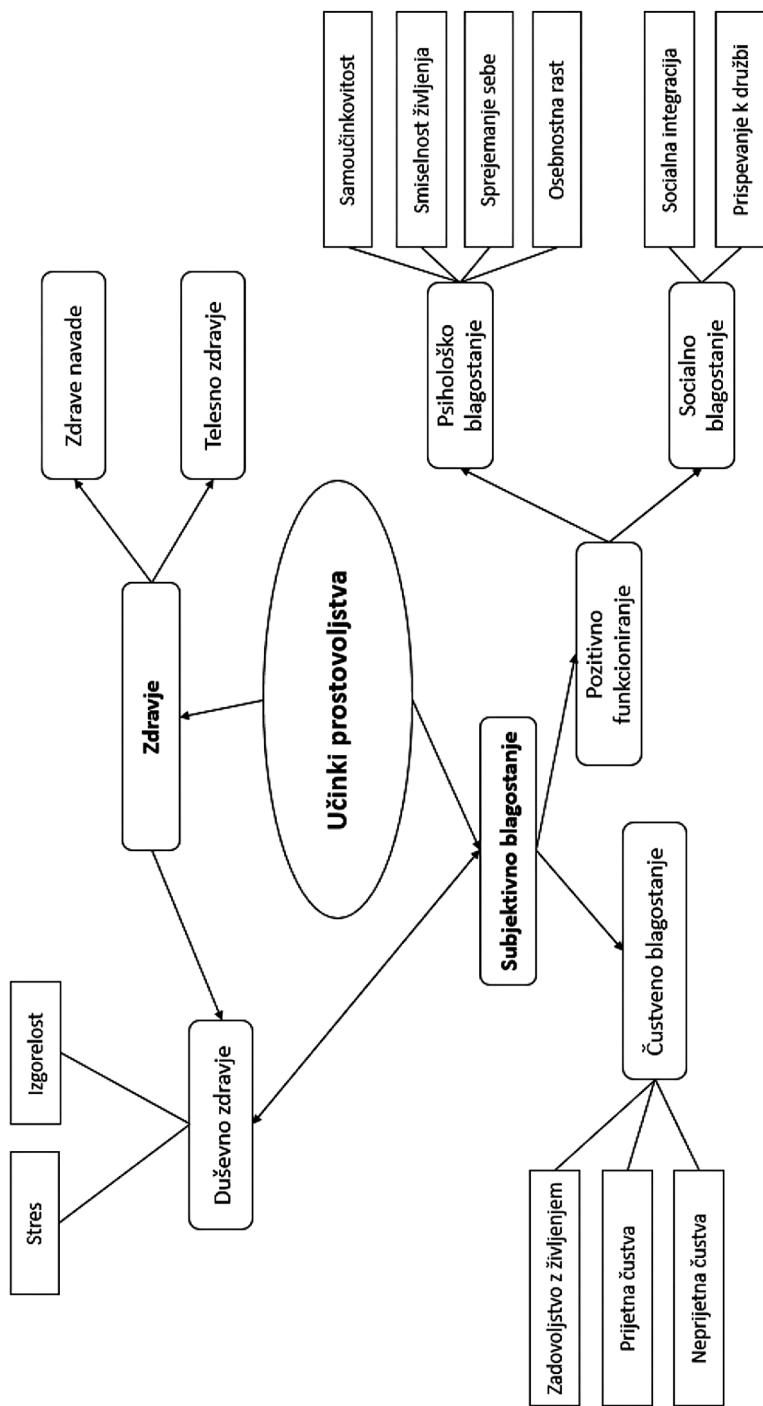
Prostovoljstvo je povezano z mnogimi pozitivnimi izidi, med drugim tudi z višjim blagostanjem (npr. Binder in Freytag, 2013), zadovoljstvom z življenjem (npr. Black in Living, 2004), duševnim zdravjem (npr. Magnani in Zhu, 2018), socialno podporo (npr. Rook in Sorkin, 2003) in povezanostjo z lokalno skupnostjo (npr. Black in Living, 2004), samoučinkovitostjo (npr. Brown idr., 2012) in samoaktualizacijo (Griep idr., 2014). Vendar pa učinki še zdaleč niso le pozitivni, prostovoljstvo lahko na posameznika deluje tudi negativno, kar je predvsem odvisno od konteksta opravljanja prostovoljnega dela in osebnih značilnosti posameznika. Na učinke prostovoljstva lahko med drugim namreč vpliva število ur opravljanja prostovoljnega dela na teden (npr. Kahana idr., 2013), starost in spol prostovoljca (npr. Kulik, 2006), število prostovoljnih dejavnosti (Fuertes in Jimenez, 2000), zaposlitveni status (npr. Baines in Hardil, 2008), socialna podpora države in motivacija za prostovoljno delo (npr. Vecina in Fernando, 2013). Med negativne učinke uvrščamo predvsem stres (npr. Kobal Možina, 2007) in izgorelost (npr. Jensen, 2010), ki lahko pomembno vplivata na duševno in fizično zdravje posameznika. S pregledom literature smo želele povzeti obstoječe raziskave iz tujine in Slovenije ter nakazati, kako bi lahko novo znanje s pridom uporabili za spodbujanje prostovoljstva v Sloveniji.

Učinki na ravni posameznika

Učinke prostovoljstva na posameznika smo razdelile na učinke, ki se povezujejo s subjektivnim blagostanjem (Keyes, 1998) in zdravjem (telesno in duševno zdravje ter zdrave navade). V shemi so prikazani učinki prostovoljstva, kot smo jih pojmovali in organizirale v poglavju.

Subjektivno blagostanje vsebuje čustveno, družbeno in psihološko komponento ter je v povezavi s prostovoljstvom precej raziskano. S. Baines in I. Hardill (2008) v kvalitativni raziskavi, v kateri sta prostovoljce spraševali, kakšne pozitivne učinke jim je prineslo prostovoljstvo, ugotavljata, da nekateri prostovoljci menijo, da je prostovoljstvo potencialna pot iz brezposelnosti, več pa jih je povedalo, da so pridobili razne veščine in znanja, ki so jim koristili v vsakdanjem življenju in na delovnem mestu. Poročali so tudi o povišani samozavesti, zaznavanju smisla življenja, o pridobitvi vloge v družbi in o povišanju osebnega blagostanja. Kot pozitivno posledico prostovoljnega dela so našli tudi vključevanje v družabno življenje kot nasprotje temu, da le sedijo doma.

Tudi Binder in Freytag (2013) sta v svoji raziskavi preverjala odnos med subjektivnim blagostanjem in prostovoljstvom. Korelacija med



Slika 1: Shema pozitivnih in negativnih učinkov prostovoljstva, kot jih bomo predstavile v poglavju.

prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem, ki sta jo dobila, je bila pozitivna tudi po tem, ko sta kontrolirala spremenljivke osebnosti, socialne mreže in zaupanja. Izkazalo se je, da povezava med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem ni enaka pri vseh stopnjah subjektivnega blagostanja. Prostovoljstvo se močneje povezuje s subjektivnim blagostanjem tistih, ki so manj zadovoljni, na tiste, ki imajo višje subjektivno blagostanje, pa ima manjši učinek oz. je ta bolj nekonsistenten. Sklepata, da verjetno zato, ker imajo posamezniki z višjim blagostanjem več izvorov zadovoljstva. Do podobnega rezultata sta prišla tudi E. Magnani in Zhu (2018), ki sta v Avstraliji raziskovala prostovoljstvo kot življenjski dogodek in ga tudi spremljala skozi čas. Ugotovila sta, da ima prostovoljstvo večji učinek pri posameznikih, ki so manj zadovoljni z življenjem, hkrati pa naj bi bilo to povečanje zadovoljstva le začasno in naj bi se razblinilo po enem letu.

V pregledu literature W. Black in R. Living (2004) poročata o več pozitivnih pridobitvah prostovoljstva za posameznika: pozitivna čustva, čustveno blagostanje, osebnostna rast, samozavest, občutek uspeha, sprejetost, cenjenost, socialna podpora, več kontaktov, smisel, vloga, dobrodošla sprememba od dela, nadomestitev dela po upokojitvi in povezanost s skupnostjo. Obenem pa se avtorici sprašujeta, ali so vsi ti mnogi pozitivni vidiki pravzaprav predpogoji, da se oseba odloči za prostovoljstvo, ne pa posledica prostovoljstva. V nekaterih raziskavah, ki so vključene v pregled literature, so namreč ugotovili, da med prostovoljstvom in zadovoljstvom z življenjem ni povezave, da so nekateri učinki predpogoj in ne posledica prostovoljstva (šolski uspeh, samospoštovanje in blagostanje) ter da bi mnogo posredujočih spremenljivk (starost, količina prostovoljnega dela in raven predanosti) morali v raziskavah nadzorovati, saj vplivajo na povezavo med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem. P. Thoits in L. Hewitt (2001) v ZDA pa poročata, da prostovoljstvo izboljša vseh šest vidikov blagostanja (sreča, zadovoljstvo z življenjem, samospoštovanje, občutek kontrole nad življenjem, fizično zdravje in depresija). Ugotovili sta tudi, da posamezniki z višjim blagostanjem v prostovoljstvo vložijo več ur, menita pa, da je povezava med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem obratnosorazmerna: posameznik z višjim blagostanjem se verjetneje odloči, da bo postal prostovoljec, kakor posameznik z nižjim subjektivnim blagostanjem.

Brown in sodelavci (2012) so prav tako raziskovali povezavo med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem ter ugotovili, da prostovoljci poročajo o višjem subjektivnem blagostanju. Povezava med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem pa naj ne bi bila neposredna, ampak naj bi

obstajala prek drugih spremenljivk: samospoštovanja, samoučinkovitosti in socialne povezanosti. V nemški raziskavi pa so ugotovili, da se prostovoljstvo povezuje s subjektivnim blagostanjem tako neposredno kot posredno, in sicer prek zaznane samoučinkovitosti (Müller idr., 2014).

N. Choi in Kim (2011) sta ugotavljala, kako prostovoljstvo pri starejših (nad 55 let) vpliva na blagostanje po devetih letih. Ugotovila sta, da zmerna količina prostovoljstva (do 10 ur tedensko) pozitivno vpliva na subjektivno blagostanje, medtem ko pri prostovoljcih, ki so delali več kot 10 ur tedensko, pozitivnega učinka na blagostanje ni bilo. Prednost te študije je ta, da primerja blagostanje v dveh časovnih točkah, kar nakazuje na vzročno povezanost. L. H. Huang (2019) je raziskovala prostovoljstvo v petih azijskih državah (Hongkong, Japonska, Singapur, Južna Koreja in Tajvan). Ugotovila je, da prostovoljstvo pozitivno korelira s subjektivnim blagostanjem, in sicer z zadovoljstvom z življenjem, srečo, zdravjem in zaznanim nadzorom nad življenjem. Prav tako so rezultati pokazali, da je subjektivno blagostanje v povezavi s prostovoljstvom odvisno od tipa prostovoljnega dela, ki ga prostovoljec opravlja. Prostovoljska dela so bila razdeljena na samopomoč (organizacije za samopomoč ali vzajemno pomoč) ter socialne (tip dela, kjer poskušajo rešiti družbene težave, politično prostovoljstvo, okolje), kulturne (prostovoljstvo v športu, umetnosti ali poučevanju) in dobrodelne dejavnosti (vse dobrodelne dejavnosti, tudi prostovoljstvo v okviru religije). Vrste dela se različno povezujejo z različnimi vidiki subjektivnega blagostanja, najbolj pozitivno se z blagostanjem povezuje dobrodelna dejavnost, najmanj pa socialna.

Več raziskav se je ukvarjalo s tem, ali starost moderira odnos med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem. Raziskava o učinkih prostovoljstva na blagostanje pri starejših prostovoljcih (Huang, 2019) je bila narejena v Aziji, kjer je bilo skupno zbranih podatkov za 3767 udeležencev. Udeležence so za potrebe preverjanja učinkov prostovoljstva glede na starost prostovoljca razdelili v tri starostne skupine: v prvi skupini so bili prostovoljci, stari od 45 do 54 let, v drugi od 55 do 64 let ter v tretji prostovoljci, stari 65 in več let. Posebej so obravnavali še skupino upokojencev. L. H. Huang (2019) poroča, da je aktivno prostovoljstvo pomembno povezano s posameznikovim blagostanjem, razen pri prostovoljcih starih med 45 in 54 let. Pozitivni učinki prostovoljstva se kot veselje in zdravje kažejo predvsem pri prostovoljcih, starih nad 65 let in upokojenih. Podobno so blagodejni učinki prostovoljstva na zadovoljstvo z življenjem največji pri starejših od 65 let in upokojenih. Avtorica zaključuje, da so pozitivni učinki prostovoljstva povezani s starostjo. Pri starejših od 65 let in upokojenih je prostovoljstvo pozitivno povezano z

izboljšanjem zdravja, srečo in zadovoljstvom z življenjem. Ti učinki pa niso bili pomembni za populacijo prostovoljcev, mlajših od 54 let.

M. Van Willigen (2000) je podobno raziskavo izvedla v Združenih državah Amerike, vzorec pa je po starosti razdelila na mlajše od 60 let in starejše od 60 let. Z udeleženci sta bila izvedena dva intervjuja v razmaku treh let, kar pomeni, da nam rezultati študije ponudijo nekoliko bolj veljavne rezultate v smislu odnosov med spremenljivkami, saj gre za vzdolžno spremljanje posameznikov. Študija je pokazala, da ima prostovoljstvo pozitivne učinke predvsem na starejše odrasle, pri katerih se pomembno povečajo fizični in psihološki kazalniki blagostanja. Pozitivna povezanost med blagostanjem in prostovoljstvom se je povečala v odvisnosti od aktivnosti prostovoljcev. Ure prostovoljstva na letni ravni so bile pri starejših od 60 let linearno povezane z zadovoljstvom z življenjem; posamezniki, ki so prostovoljnemu delu namenili več ur letno, so v povprečju bolj zadovoljni s svojim življenjem. Pri mlajših pa se je preveč ur prostovoljnega dela letno (več kot 140 ur) kazalo v negativnih učinkih.

Vpliv prostovoljstva pri starejših so raziskovali tudi v Združenih državah Amerike (Kahana idr., 2013), kjer so našli pozitivno povezavo med prostovoljstvom in pozitivnimi čustvi ter med prostovoljstvom in zadovoljstvom z življenjem, niso pa našli povezave med prostovoljstvom in negativnimi čustvi ter depresivnimi simptomi. Primerjali so rezultate iz dolgotrajne longitudinalne študije o uspešnem staranju, iz katere so vzeli podatke v dveh časovnih točkah, z razmakom treh let. Udeleženci so bili zdravi starejši, stari nad 72 let. V drugi raziskavi pa Lu in sodelavci (2019) omenjajo pozitivno korelacijo med prostovoljstvom in subjektivnim blagostanjem med mladimi.

M. Vecina in Fernando (2013) sta preučevala povezanost med motivacijo za opravljanje prostovoljnega dela ter socialnim in psihološkim blagostanjem, vključenost v prostovoljstvo in zadovoljstvo s prostovoljstvom. V raziskavi je sodelovalo 251 prostovoljcev, starih med 16 in 78 let. Avtorja sta motivacijo za opravljanje prostovoljskega dela ločila na prosocialno motivacijo, pri kateri prostovoljec opravlja prostovoljno delo zaradi lastnega užitka in pozitivnih učinkov prostovoljstva, ter na prisilno motivacijo, pri kateri posameznik postane in ostane prostovoljec zaradi pritiskov v družbi ali zaznane dolžnosti. Ugotovila sta, da se prosocialna motivacija, ki temelji na užitku, pozitivno povezuje s psihološkim in socialnim blagostanjem prostovoljcev, vključevanjem v prostovoljno delo in zadovoljstvom pri opravljanju prostovoljnega dela ne glede na starost prostovoljca. Nasprotno pa se prisilna motivacija ni pomembno povezovala z nobenim od prej omenjenih

konstruktov. Prosocialna motivacija v največji meri pojasnjuje vključenost v prostovoljstvo in psihološko blagostanje, torej zaznavanje smisla življenja. Prostovoljstvo zaradi obveze ali zaznanih zahtev v družbi pa ni imelo učinka na blagostanje prostovoljcev.

Vlogo motivacije pri prostovoljcih so preučevali tudi Kwok in sodelavci (2013), ki so ugotovili, da so prostovoljci z višjo notranjo motivacijo poročali o večjem zadovoljstvu z življenjem. Zunanja motivacija za opravljanje prostovoljnega dela pa ni bila povezana z zadovoljstvom z življenjem. Obe raziskavi kažeta na to, da je motivacija za prostovoljstvo, ne pa prostovoljno delo samo po sebi, pomembna za povišanje subjektivnega blagostanja.

Ena od komponent subjektivnega blagostanja je čustveno blagostanje, ki vključuje ravnotežje med prijetnimi in neprijetnimi čustvi ter zadovoljstvom z življenjem (Diener idr., 2003). Zadovoljstvo z življenjem se nanaša na posameznikovo splošno oceno kakovosti življenja glede na osebne kriterije, npr. trajno občutje, da je življenje dobro, polno, smiselno in prijetno (Keyes, 1998). Če so prisotni sreča, veselje in druga prijetna čustva, negativna čustva pa odsotna, govorimo o visokem čustvenem blagostanju (Diener idr., 2003).

Zadovoljstvo z življenjem je eden od možnih pozitivnih učinkov prostovoljstva. Milbourn in sodelavci (2018) so s sistematičnim pregledom člankov o prostovoljstvu pri starejših ugotovili, da raziskovalci v večini člankov poročajo, da so starejši prostovoljci bolj zadovoljni z življenjem kot tisti starejši, ki se ne ukvarjajo s prostovoljstvom. Poleg zadovoljstva z življenjem so v sistematičnem pregledu kot pozitivne učinke identificirali še višje samospoštovanje, večjo socialno podporo in upočasnjen upad funkcionalnih sposobnosti. Niso pa bile vse raziskave v svojih ugotovitvah skladne, nekatere namreč niso pokazale pozitivne povezave med prostovoljstvom in zadovoljstvom z življenjem, kljub temu pa ni nobena pokazala negativne povezanosti.

Prostovoljci poročajo tudi o tem, da doživljajo več pozitivnih čustev (Black in Living, 2004; Kahana idr., 2013). Svoje prostovoljno delo v splošnem opisujejo kot nagrajujoče, stimulatívno, zabavno, vredno in zadovoljujoče (Black in Living, 2014). Kahana in sodelavci (2013) poročajo, da so altruistična drža, ure prostovoljstva in neformalna pomoč pomembni napovedniki pozitivnih čustev.

Psihološko blagostanje

Psihološko blagostanje predstavlja aktualizacijo človekovih potencialov, izpolnitev želja in zaznano uspešnost v eksistencialnih izzivih življenja. Ko

se posameznikove dejavnosti ujemajo z njegovimi temeljnimi vrednotami in cilji, govorimo o visokem psihološkem blagostanju (Diener idr., 2003; Keyes, 1998). Prav tako so prostovoljci opisovali prostovoljno delo kot nekaj, kar lahko nadomesti zaposlitev ob upokojitvi (Black in Living, 2004). Za brezposelne pa je prostovoljstvo lahko način osmišljanja življenja prek doprinosa k družbi (Baines in Hardill, 2004). Psihološko blagostanje med drugimi zajema koncept samoučinkovitosti, sprejemanja sebe, zaznave o smiselnosti življenja in osebnostno rast (Keyes, 1998).

Posameznik, ki se sprejema, pozitivno gleda na svoje preteklo življenje, ima pozitivna stališča do sebe, visoko samozavest in se pozitivno vrednoti (Keyes, 1998). Raziskave so nekoliko nekonsistentne v ugotovitvah o povezavah med prostovoljstvom in samozavestjo. Brown in sodelavci (2012) so v raziskavi ugotovili, da je prostovoljstvo pomembno povezano s samozavestjo, prostovoljci so namreč v primerjavi z neprostovoljci poročali o višji stopnji samozavesti. Predpostavili so model poti, v katerem je samozavest mediatorska spremenljivka, prek katere se prostovoljstvo povezuje z višjim psihološkim blagostanjem. Mediatorska vloga samozavesti je posredna, povezuje se namreč tudi s socialno povezanostjo in samoučinkovitostjo. Nasprotno pa sta ugotovili K. Rook in D. Sorkin (2003), ki sta v raziskavi primerjali skupino prostovoljcev z dvema kontrolnima skupinama. Prostovoljci so bili starejši odrasli, ki so nekaj ur dnevno posvetili otrokom z motnjo v razvoju in zanje skrbeli kot rejniški stari starši. Avtorici poročata, da ta izkušnja prostovoljstva ni pomembno povečala njihove samozavesti, prav tako nista identificirali pomembnih razlik med skupino prostovoljcev in skupinama neprostovoljcev.

Prostovoljci so poročali o višji samoučinkovitosti kot tisti, ki ne opravljajo prostovoljnega dela, samoučinkovitost pa se je pozitivno povezovala tudi s psihološkim blagostanjem (Brown idr., 2012). Samoučinkovitost je prepričanje v lastne sposobnosti organizacije in izvedbe aktivnosti, s katero upravljamo proaktivne situacije (Bandura, 1977). V drugi študiji, v katero so bili vključeni odrasli, stari od 45 do 84 let, pa so Müller in sodelavci (2014) ugotovili, da je bilo prostovoljstvo pomemben napovednik samoučinkovitosti le v starostni skupini starejših od 55 let, ne pa tudi odraslih, starih med 45 in 54 let. Avtorji razlagajo, da lahko prostovoljstvo v času upokojitve služi kot kompenzatorni vir občutka samoučinkovitosti, saj lahko prostovoljstvo predstavlja podobno zadolžitev oziroma opravilo, kot ga je prej predstavljal zaposlitev.

Prostovoljci poročajo tudi o osebnem razvoju, povezanem z izkušnjo opravljanja prostovoljnega dela, kot je spoznavanje človeške narave in različnih življenjskih stilov (Black in Living, 2004). Osebnostna rast se v modelu subjektivnega blagostanja navezuje na občutek izpolnjevanja lastnih potencialov, kontinuiranega razvoja in odprtosti za izkušnje (Keyes, 1998). Prostovoljsko delo posamezniku prav tako omogoča tudi samouresničevanje (Griep idr., 2014).

Socialno blagostanje

Ko posameznik lastne ideje aktualizira v širši družbi, deluje v okvirih družbe in skrbi za delovanje družbe, govorimo o socialnem blagostanju. Posameznik ima občutek pripadnosti družbi, socialne podpore, do družbe in drugih ljudi ima pozitivna stališča ter meni, da ima družba potencial, da se razvija in raste. Nekdo z visokim socialnim blagostanjem se zanima za družbo, ki se mu zdi predvidljiva, smiselna in ustrezna (Keyes, 1998).

Socialno blagostanje lahko merimo z občutkom prispevanja k družbenemu dobru. Prispevanje k družbi se nanaša na posameznikovo zaznavo, da je njegovo življenje koristno za družbo ter da prevzema socialno koristne vloge, ki jih družba pozitivno vrednoti (Keyes, 1998). Prostovoljstvo je za nekatere lahko pozitivno tudi zato, ker pridobijo novo vlogo v družbi (Black in Living, 2004), kar pomeni, da prostovoljstvo posameznikom, ki so starši, partnerji in delavci v službi, prida še vlogo prostovoljca. Nova vloga prinese v življenje nekaj sprememb, lahko pa ima tudi nalogo blaženja negativnih vidikov drugih vlog (Pietromonaco idr., 1986).

Analiza učinkov prostovoljstva glede na starost je pokazala, da se med različno starimi posamezniki pojavljajo nekoliko drugačni učinki prostovoljnega dela glede na socialne vloge (Willingen, 2000). Socialna vloga prostovoljca se je predvsem pri starejših prostovoljcih bolj pozitivno povezovala z večjim zadovoljstvom z življenjem, čeprav je bila razlika med obema starostnima skupinama (mlajšimi od 60 let in starejšimi od 60 let) nepomembna. Vloga prostovoljca na zaznano zdravje je bila v raziskavi skoraj trikrat večja za prostovoljce, starejše od 60 let. M. Van Willigen (2000) to ugotovitev pojasnjuje z manjšo verjetnostjo, da imajo starejši odrasli druge socialne vloge, zaradi katerih ostanejo povezani z družbo, aktivni in jim te dajejo občutek produktivnosti.

S. Baines in I. Hardill (2008) poročata, da je lahko prostovoljno delo dobrodošlo nadomestilo plačanega dela oziroma zaposlitve, saj posamezniku

omogoča oblikovanje identitete, ki se navezuje na delo in delovanje. Prosto-voljci namreč svoje prostovoljno delo pogosto opisujejo s podobnimi izrazi, kot če bi govorili o plačanem delu, uporabljajo npr. izraze delovna naloga, odgovornost in zaposlitev. Prostovoljsko delo lahko skozi tako perspektivo vidimo kot adaptacijo na neuspeh na delovnem trgu. Posameznik, ki mu ne uspe dobiti ali obdržati zaposlitve, se lahko pridruži organizaciji, v kateri opravlja prostovoljsko delo.

Po drugi strani pa lahko zaradi časovne potratnosti prostovoljstva pride do negativnih učinkov prostovoljstva; to namreč omejuje čas, ki ga lahko posameznik preživi z družino (Winerman, 2006). K. Osborne in sodelavci (2009) so ugotovili, da lahko opravljanje prostovoljnega dela privede do konflikta vlog, predvsem pri ženskah, ki imajo otroka. Pri takšnih posameznicah se ob opravljanju prostovoljskega dela pojavijo občutki krivde, ki pa lahko, v primeru, da trajajo dalj časa, negativno vplivajo na zdravje posameznice. Čeprav pri moških prostovoljcih niso prišli do enakih zaključkov, avtorji opozarjajo, da trdnih dokazov, da enaka stvar ne velja za moške, ni.

Pomembna komponenta socialnega blagostanja je tudi integracija oziroma vključevanje v družbo. Posameznik, ki je integriran v družbo, ima občutek, da pripada neki širši skupnosti in da dobiva njeno podporo (Keyes, 1998). Prostovoljstvo glede na poročanje prostovoljcev ponuja socialni kontakt, pomembno socialno vlogo ter občutek pripadnosti lokalni skupini, kar pozitivno vpliva na socialno blagostanje. Sposobnost delati dobro za skupnost se je pokazala kot pomembna družbena in kulturna vrednota. S tem, ko prostovoljci pripomorejo k dobremu lokalne skupnosti, pa se okrepijo tudi njihovi občutki pripadnosti (Black in Living, 2004). O večjem zadovoljstvu prostovoljcev v lokalni skupnosti poročata tudi E. Magnani in Zhu (2018), ki rezultat pojasnujeta z občutkom pripadnosti in pozitivne naravnosti, ki družijo prostovoljce. Prostovoljske aktivnosti v tem primeru služijo kot dejavnost, ki združi lokalno skupnost.

Prostovoljstvo ponudi mnoge priložnosti za razširjanje socialne mreže in socialne podpore. Prostovoljci poročajo o tem, da imajo zaradi prostovoljstva še eno družino in veliko več prijateljev. Priložnosti za spoznavanje novih ljudi ter ustvarjanjenovih poznanstev in prijateljstev so s strani prostovoljcev zelo cenjene (Black in Living, 2003). Tudi v raziskavi, ki jo je izvedel Gilster (2012), so prostovoljci poročali o več socialnih stikih v primerjavi s posamezniki, ki se ne udeležujejo v prostovoljni dejavnosti.

Podobno so prostovoljci v Kaliforniji (Rook in Sorkin, 2003) poročali o pomembno več novih bližnjih stikih z drugimi. Približno 62 % prostovoljcev

v študiji je poročalo o novih pozitivnih odnosih z drugimi, v primerjavi s 23 in 32 % posameznikov v obeh kontrolnih skupinah. E. Magnani in Zhu (2018) podobno ugotavljata, da prostovoljci v povprečju pomembno pogosteje poročajo o druženju z drugimi.

Rezultati sistematičnega pregleda literature (Milbourn idr., 2018) kažejo, da je prostovoljstvo pomemben dejavnik socialne povezanosti. Socialna podpora naj bi bila tudi pomemben posrednik med prostovoljno dejavnostjo in zdravjem ter zadovoljstvom z življenjem. Avtorji pojasnjujejo, da posamezniki v prostovoljstvu prevzamejo novo družbeno vlogo, več družbenih vlog pa se v povprečju povezuje z večjo socialno mrežo. O pomenu socialne povezanosti kot pomembnega psihološkega vira, ki pripomore k višjemu blagostanju in večji socialni povezanosti med prostovoljci, so poročali tudi Brown in sodelavci (2012).

Zdravje

Prostovoljstvo ima v povprečju pomemben pozitiven učinek na zdravje brezposelnih, ki sicer poročajo o pomembno slabšem fizičnem in duševnem zdravju kot zaposleni. Glede na rezultate raziskave, Griep in sodelavci (2014) ugotavljajo, da najverjetneje brezposelnost in prostovoljno delo povzročata spremembe v zdravju, zdravih navadah in psihološkem blagostanju, ne pa obratno. Brezposelni, ki so se vključevali v prostovoljstvo po več ur na teden, so v primerjavi s tistimi brezposelnimi, ki niso opravljali prostovoljnega dela, manj verjetno kadili in uživali alkohol, kadili manj cigaret na dan, manj verjetno jim je bil diagnosticiran povišan krvni tlak. Na druge zdravstvene kazalnike (npr. mišično-skeletno bolezen, depresivnost in količino alkohola, užitega na dan) prostovoljstvo ni imelo pomembnih učinkov.

M. Van Willigen (2000) je preučevala, kako prostovoljci zaznavajo lastno zdravje, in prišla do zaključka, da imajo prostovoljci boljše mnenje o svojem zdravju kot tisti, ki niso prostovoljci. Tak trend je bil nakazan tako v mlajši skupini kot v starejši, razlika med prostovoljci in neprostovoljci pa je bila večja pri starejših. Tu se pojavi vprašanje, ali je zdravje vzrok ali posledica prostovoljstva, saj je manj verjetno, da se bodo posamezniki z zdravstvenimi težavami lotili prostovoljskega dela. Isto vprašanje si lahko zastavimo tudi ob ugotovitvi, da imajo prostovoljci objektivno merjeno boljše zdravstveno stanje (Khilnani, 2018), pri čemer je bila ta povezava prav tako odkrita v korelacijski raziskavi.

Poleg neposrednih povezav s telesnim zdravjem je prostovoljstvo povezano tudi z navadami, ki vplivajo na zdravje. Griep in sodelavci (2014) so analizirali podatke iz longitudinalne študije zdravja na Švedskem in z analizo poti ugotovili, da so prostovoljci na dan pokadili manj cigaret, so manj verjetno uživali alkohol in jim je bila manj verjetno diagnosticirana hipertenzija. Čeprav se je brezposelnost udeležencev pozitivno povezovala z nezdravimi navadami, npr. z uživanjem alkohola in kajenjem, so avtorji študije ugotovili, da so bile nezdrave navade manj pogoste pri tistih brezposelnih, ki so več ur na teden posvetili prostovoljstvu. Čas, posvečen prostovoljstvu, se je negativno povezoval s številom pokajenih cigaret na dan, uživanjem alkohola, verjetnostjo diagnoze hipertenzije, mišično-skeletne bolezni in s simptomi depresije. Glede na te podatke so avtorji zaključili, da je lahko prostovoljno delo varovalni dejavnik za razvoj nezdravih navad pri brezposelnih.

Duševno zdravje

Prostovoljstvo ni povezano le s telesnim, temveč tudi z duševnim zdravjem. Duševno zdravje ni le odsotnost duševne motnje ali bolezni, ampak ga lahko definiramo kot posameznikovo splošno dobro počutje, ki vključuje občutek izpolnjenosti in izkoriščenosti vseh posameznikovih potencialov (Bajt idr., 2015). Na duševno zdravje posameznika vpliva mnogo dejavnikov. Pez in sodelavci (2006) definirajo tri ključne dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje posameznika: temeljni demografski dejavniki, dejavniki družbenega omrežja in podatki o pomenljivih dogodkih v posameznikovem življenjskem poteku, ki zahtevajo psihološko prilagajanje.

Prostovoljstvo v ljudeh vzbuja pozitivna občutja, saj jim omogoča priložnost za izboljšanje počutja. Pri prostovoljstvu se namreč posameznik osredotoči na potrebe drugega, zato pusti svoje skrbi za sabo. Izkušnjo prostovoljstva so prostovoljci opisovali tudi kot zelo stimulatívno, vredno, zadovoljujočo in nagrajujočo. Po opravljenem prostovoljstvu so imeli posamezniki občutek, da so sprejeti ter cenjeni, kar jim je izboljšalo samozavest. Mnogi poročajo tudi, da jim da prostovoljstvo občutek, da so nekaj dosegli (Black in Living, 2004). Vse to se povezuje z izboljšanjem duševnega zdravja, o tem pozitivnem učinku pa poročata tudi Magnani in Zhu (2018), ki dodajata, da so pozitivni učinki prostovoljstva na duševno zdravje pomembni predvsem pri tistih prostovoljcih, ki so imeli prej slabše duševno zdravje. O pozitivni povezanosti prostovoljstva s samozaznanim duševnim zdravjem poročajo tudi Brown in sodelavci (2012).

Milbourn in sodelavci (2018) so opravili sistematični pregled literature, v katerem so ugotavljali, kako leta opravljanja prostovoljnega dela in število ur prostovoljstva vplivajo na kakovost življenja pri odraslih, starejših od 50 let. Avtorji po pregledu literature ugotavljajo, da so posamezniki, ki so se ukvarjali s prostovoljstvom vsaj 100 ur na leto, poročali o nižjih nivojih depresivnosti. Prostovoljstvo naj bi imelo pomemben pozitiven vpliv na duševno zdravje, zdrave navade in splošno zadovoljstvo z življenjem. Pravzaprav naj bi imelo že nekaj ur vključenosti v prostovoljno delo pozitivne učinke na duševno zdravje. Tudi Gilster (2012) poroča, da prostovoljci občutijo manj brezupa.

To je vzbudilo zanimanje tudi za raziskovanje negativnih učinkov prostovoljstva na duševno zdravje in dobrobit posameznika v času brezposelnosti. Prostovoljci se namreč pri svojem delu srečujejo z mnogimi preprekami – stigmatizacija, občutja izključenosti iz družbe, zunanji lokus kontrole pa so le nekatere od njih (Black in Living, 2000). Kamerade in Bennett (2018) ugotavljata, da se v državah z nizko socialno podporo (npr. Grčija, Turčija, Italija) redno prostovoljstvo povezuje s slabšim duševnim zdravjem. Ravno nasprotno pa nakazujejo rezultati iz držav z višjo socialno podporo (npr. Irska, Danska, Nizozemska), kjer so prostovoljci, ki so opravljali to delo redno, poročali o boljšem počutju in duševnem zdravju. Poleg tega rezultati nakazujejo tudi na to, da višja kot je socialna podpora, boljše je duševno zdravje in dobro počutje brezposelnih posameznikov, ne glede na to, ali se ukvarjajo s prostovoljstvom ali ne (Kamerade in Bennett, 2018). Zaključimo torej lahko, da duševno zdravje in dobro počutje brezposelnega ni neposredno odvisno od tega, ali se ukvarja s prostovoljstvom ali ne, ampak bolj od ugodnosti, ki jih država omogoča brezposelnim.

V raziskavi, v kateri so primerjali starejše od 60 let z mlajšimi od 60 let, je M. Van Willingen (2000) ugotovila, da prostovoljno delo pri starejših odraslih deluje kot dobrodošla alternativa preživljanju časa doma, mlajšim odraslim pa lahko predstavlja še eno obliko oblikovano delo, ki ga morajo dokončati ter tako prispeva k večjemu stresu in obremenjenosti. V nadaljevanju vam bomo predstavile, kako se prostovoljstvo negativno povezuje z duševnim zdravjem, pri čemer se bomo najbolj osredotočile na stres in izgorelost.

Stres je fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se skuša prilagoditi na notranje in zunanje dražljaje, ki jih imenujemo stresorji. Kadar nek dogodek ali položaj pri posamezniku sproži intenzivne občutke nemoči, žalosti, tesnobe, jeze, govorimo o negativnem stresu (Dernovšek idr., 2006). Stres na delovnem mestu je pogost pojav, saj vsako delovno

mesto vključuje številne vire stresa. Petnajst članic EU ugotavlja, da stres na delovnem mestu vsako leto prizadene kar 40 milijonov zaposlenih (Der-novšek idr., 2006). Najpogostejši viri stresa na delovnem mestu so: slabe delovne razmere, dolg delovnik, slabi odnosi med sodelavci, preobremenjenost, nenehno pomanjkanje časa ter nejasna vloga in pomen delovnega mesta (Looker in Gregson, 1993; Spielberg 1979).

Tudi prostovoljci so pri opravljanju dela izpostavljeni nekaterim od teh dejavnikov. M. V. Brown (2011) je raziskovala pogostost in vzroke pojavljanja stresa med ameriškimi prostovoljci, ki delajo v hospicu. Čeprav je večina prostovoljcev poročala, da se jim delo ne zdi stresno, so le-to opisovali kot težko in naporno. Najpogostejši stresorji, ki so jih prostovoljci izpostavili, so bili neposredno vezani na delo (soočanje s smrtjo in umirajočim). Nekateri prostovoljci so omenjali tudi težave, ki so posledica stresa (npr. nespečnost, izčrpanost), vendar avtorica zaključuje, da ti učinki niso dolgotrajni. Do podobnih zaključkov sta prišla tudi Dein in Abbas (2005), ki poročata o tem, da je delo v hospicu stresno, predvsem ob smrti pacientov.

V eni od slovenskih raziskav pa je L. Kopal Možina (2017) spremljala mlade odrasle, ki so delali kot prostovoljci na področju psihosocialne pomoči. Ker so bili tabori psihoterapevtske narave in so trajali skoraj 20 dni, so bili večkrat stresni. Prostovoljci so se v doživljanju stresa razlikovali glede na stil navezanosti. Za prostovoljce s preokupiranim stilom navezanosti je značilno, da si ljubezen drugih skušajo pridobiti s pretiranim oklepanjem in pozornostjo, v stresnih situacijah pa skušajo zmanjšati razdaljo med objektom navezanosti in s tem povečati občutek varnosti. Zaradi tega so se prostovoljke s preokupiranim stilom navezanosti težje distancirale od notranjega doživljanja v stresnih situacijah ter so pogosteje doživljale intenzivne čustvene krize, nemoč in prizadetost. Prostovoljci z izogibajočim stilom navezanosti – za katerega je značilno pretirano poudarjanje avtonomije in samonadzora – pa so čustva pogosteje zadrževali, temu pa so sledili intenzivni izbruhi jeze in doživljanja stresa (Kopal Možina, 2007).

Kot pomemben dejavnik stresa pa se je izkazala tudi zasnova in organiziranost prostovoljskih organizacij. Prostovoljci so namreč poročali o doživljanju frustracij in notranjih konfliktov predvsem zaradi pomanjkljive podpore s strani prostovoljske organizacije (Black in Living, 2004). Slaba organiziranost je imela negativen vpliv predvsem na začetku zaposlitve, ko so bili prostovoljci z delom bolj obremenjeni in jim je ta povzročal več stresa, kot pa čez čas, ko so se na delo že navadili (Brown, 2011). Ko so posamezniki opravljali svoje delo in ob tem uživali, pa je postal največji

stresor strah pred tem, da bi nekdo zavzel njihovo mesto in prevzel vlogo prostovoljca (Dein in Abbas, 2005).

Pomemben dejavnik prostovoljstva je tudi socialna podpora, ki jo prostovoljci prejemajo od države. Države, ki brezposelnim državljanom zagotavljajo več socialne podpore in ugodnosti, preprečijo oz. vsaj zmanjšajo mero, do katere je posameznik stigmatiziran ali izključen iz družbe zaradi brezposelnosti. Poleg tega pa brezposelni posamezniki v teh državah poročajo o manjši meri finančnega stresa, saj imajo zagotovljene osnovne finančne dohodke. Ravno zaradi tega se njihovo duševno zdravje in splošna dobrobit z izgubo službe ne spremeni kaj dosti. V nasprotju pa so posamezniki v državah z nižjo, slabšo socialno podporo odvisni od plačanega dela in se zato pri njih prostovoljstvo v času brezposelnosti povezuje z več negativnimi dejavniki (Kamerade in Bennett, 2018).

Dolgotrajno doživljanje stresa in uporaba neučinkovitih metod za spoprijemanje z le-tem pa lahko pri posamezniku povzroči izgorelost. Izgorelost je bila najprej opisana v povezavi s poklici s področja zdravstva in socialnega varstva, psihoterapije ter poučevanja, torej tistimi poklici, kjer zaposleni delajo z ljudmi. Poznejše raziskave pa so pokazale, da se izgorelost lahko pojavi tudi pri posameznikih, ki pri delu nimajo opravka z ljudmi (Bajt idr., 2015). Izgorelost je opredeljena kot stanje življenjske izčrpanosti, ki jo zaznamuje fizična in čustvena izčrpanost, depersonalizacija (tudi umik ali cinizem) in zmanjšana osebna učinkovitost (Jackson idr., 1986).

Izgorelost je v zvezi s prostovoljskim delom slabo raziskana. Temu je mogoče tako, ker se pri prostovoljcih izgorelost ne pojavi v taki meri, kot se pojavi na drugih področjih življenja (npr. pri plačanem delu). Nizko stopnjo izgorelosti pri prostovoljcih lahko povežemo z naravo prostovoljskega dela, saj gre že v osnovi za delo, ki ga posameznik opravlja po svoji lastni volji (Kulik, 2006). K. L. Jensen (2010) pa je želela raziskati, kakšni so dolgotrajni učinki prostovoljstva na posameznika. Ugotovila je, da neučinkovito soočanje s stresom, več stresa, nezmožnost doživljanja empatije in slabše mentalno zdravje pomembno prispevajo k izgorelosti prostovoljca. Poleg tega pa tveganje za pojav izgorelosti povečajo še specifični okoljski dejavniki (velika količina dela, negativne povratne informacije, nejasna opredelitev nalog, pričakovanj in informacij ter pomanjkanje socialne podpore) in nekatere osebne lastnosti prostovoljca. Fuertes in Jimenez (2000) pa pojav in stopnjo izgorelosti povezujeta z daljšanjem (prostovoljske) delovne dobe in številom prostovoljskih dejavnosti, s katerimi se posameznik ukvarja.

Kulik (2006) je ugotovil, da se izgorelost posameznika, ki opravlja prostovoljno delo, pomembno povezuje tudi z zaposlitvenim statusom. Med ženskami so študentke v primerjavi z brezposelnimi prostovoljkami poročale o višjih nivojih izgorelosti. Pri moških prostovoljcih pa so o občutkih izgorelosti najpogosteje poročali brezposelni prostovoljci. Poleg ugotovitev o vplivu zaposlitvenega statusa pa je odkril še zanimive razlike med spoloma v povezavi z motivi za opravljanje prostovoljnega dela in izgorelostjo. Predpostavil je, da so motivi, zaradi katerih se posamezniki odločijo za opravljanje prostovoljnega dela, različni: altruistični (torej želja po zagotavljanju pomoči v korist drugih), konformistični (odločitev za opravljanje prostovoljnega dela, ker ga opravlja večina drugih), samouresničitveni motivi in dolgčas. Rezultati raziskav kažejo, da se pri ženskah altruistični motivi za opravljanje prostovoljnega dela negativno povezujejo z izgorelostjo. V nasprotju pa se je to pokazalo pri moških, kjer se vsi motivi za opravljanje prostovoljnega dela pozitivno povezujejo z izgorelostjo: močnejši kot so motivi za opravljanje dela, višje so stopnje izgorelosti. Pines (1984, v Kulik, 2006) navaja, da so prav posamezniki, ki želijo pomagati drugim, tisti, ki so bolj dovzetni za izgorelost. Izsledke raziskav pa je mogoče razumeti tudi v luči motivacijskih teorij, ki predpostavljajo, da so motivi indikatorji nezadovoljenih potreb in da tisti, ki želijo svoje potrebe zadovoljiti skozi prostovoljno delo, pogosto naletijo na frustracije, ki vodijo v izgorelost (Kulik, 2006).

Zaključek

Učinke prostovoljstva na posameznika je pomembno preučevati, saj ti vplivajo na odločitve, ali bo nekdo opravljal prostovoljno delo ali ne. Ti učinki se lahko pojavijo na ravni osebe ali na ravni družbe. Po pregledu obstoječe literature lahko zaključimo, da prostovoljstvo pozitivno vpliva na posameznikovo samozavest, samoučinkovitost, osebnostno rast ter samouresničitev. Poleg tega prostovoljstvo spodbuja pripadnost skupini in zdrave navade. Povezuje se še s subjektivnim blagostanjem, zadovoljstvom z življenjem, doživljanjem pozitivnih čustev, socialno podporo ter duševnim zdravjem.

Čeprav so učinki prostovoljstva v večji meri pozitivni, pa lahko prostovoljstvo na posameznika vpliva tudi negativno. Eden od negativnih učinkov prostovoljstva na posameznika je stres, ki v primeru dolgotrajnega doživljanja in neučinkovitih metod spoprijemanja lahko pripelje do izgorelosti. Poleg tega se lahko prostovoljstvo povezuje tudi s poslabšanjem duševnega zdravja in slabšim počutjem ter privede do konflikta vlog.

Kakšen učinek bo imelo prostovoljstvo na posameznika, pa je odvisno tudi od demografskih dejavnikov. Dejavniki, ki vplivajo na to, ali bodo učinki prostovoljstva na posameznika vplivali negativno ali pozitivno, so število ur opravljanja prostovoljnega dela na teden, število prostovoljnih dejavnosti, kontekst opravljanja prostovoljnega dela, starost, spol in osebne značilnosti prostovoljca, zaposlitveni status ter motivacija za prostovoljno delo.

Učinki prostovoljstva (predvsem negativni) ostajajo do danes premalo raziskani. Pri raziskovanju učinkov prostovoljstva se pojavlja sociološka pristranskost, saj se raziskave osredotočajo le na pozitivne vidike, negativne pa pogosto zanemarijo. Večina raziskav o negativnih učinkih prostovoljstva na posameznika se nanaša na prostovoljstvo v državah nerazvitega sveta ali pa na specifične panoge prostovoljstva (delo v hospiciju, psihosocialna pomoč, psihoterapevtski tabori ipd.). Še eno od omejitev predstavljajo neskladnosti raziskav – nekateri avtorji namreč poročajo o pozitivnem učinku prostovoljstva na posameznikovo duševno zdravje, subjektivno blagostanje, drugi avtorji pa tega učinka niso odkrili. Temu je morda tako, ker je ločnico med učinki in vzroki za opravljanje prostovoljstva težko določiti. Raziskovalci se torej sprašujejo, ali so mnogi pozitivni vidiki pravzaprav predpogoj, da se oseba odloči za prostovoljstvo ali posledica prostovoljstva. Poleg tega je lahko vzrok za neskladje raziskav tudi v mnogih nekontroliranih spremenljivkah, ki se pojavijo ob opravljanju prostovoljne dejavnosti (npr. starost, motivacija, spol ipd.).

Za posploševanje rezultatov in oblikovanje veljavnih zaključkov bi bilo treba učinke prostovoljstva raziskovati v različnih državah in skozi različne panoge prostovoljstva. V raziskave bi bilo smiselno vključiti tudi posameznike, ki so se prenehali ukvarjati s prostovoljstvom, in jih povprašati o učinkih prostovoljstva ter razlogih za prenehanje. Poleg tega bi bilo smiselno učinke prostovoljstva v večji meri raziskovati s pomočjo vzdolžnih raziskav, saj lahko le na tak način delamo zaključke o dolgotrajnih učinkih prostovoljstva na posameznika. Glede na to, da je sistematičnih raziskav o prostovoljstvu v Sloveniji malo, bi bilo smiselno, da se raziskovalci osredotočijo tudi na učinke te oblike dela. Rezultati raziskav o prostovoljstvu lahko namreč pripomorejo k pridobivanju večjega števila prostovoljcev ter služijo kot osnova pri načrtovanju dela in intervencij za izboljševanje blagostanja prostovoljcev. Poleg tega so lahko te raziskave opora pri načrtovanju izobraževalnih aktivnosti prostovoljcev in uvajanju prostovoljcev v delo.

Literatura

- Baines, S. in Hardill, I. (2008). »At least I can do something«: The work of volunteering in a community beset by worklessness. *Social Policy & Society*, 7(3), 307–317.
- Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek, K. (2015). Duševno zdravje na delovnem mestu. <http://www.nijz.si/>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Binder, M. in Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of Economic Psychology*, 34, 97–119.
- Black, W. in Living, R. (2004). Volunteerism as an occupation and its relationship to health and wellbeing. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(12), 526–532.
- Brown, K. M., Hoyer, R. in Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of Social Service Research*, 38, 468–483.
- Brown, M. V. (2011). The stresses of hospice volunteer work. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, 28(3), 188–192.
- Choi, N. G. in Kim, J. (2011). The effect of time volunteering and charitable donations in later life on psychological wellbeing. *Ageing & Society*, 31, 590–610.
- Diener, E., Scollon, C. N. in Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187–219.
- Dein, S. in Abbas, S. Q. (2005). The stresses of volunteering in a hospice: A qualitative study. *Palliative Medicine*, 19, 58–64.
- Dernovšek, Z. M., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). *Ko te stresse stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje*. Inštitut za varovanje zdravja.
- Fuertes, F. C. in Jiménez, M. L. V. (2000). Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4(1), 75–81.
- Gilster, M. E. (2012). Comparing neighborhood-focused activism and volunteerism: Psychological well-being and social connectedness. *Journal of Community Psychology*, 40(7), 769–784.
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., De Witte, H. in Peperman, R. (2014). Voluntary work and the relationship with unemployment, health and well-being: A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 190–204.
- Huang, L. H. (2019). Well-being and volunteering: Evidence from aging societies in Asia. *Social Science and Medicine*, 229, 172–180.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. in Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630–640.
- Jensen, K. L. (2010). *Coping, stress, and burnout factors in long-term volunteering* [doktorska disertacija, University of Toledo]. OhioLINK.
- Kahana, E., Bhatta, T., Lovegreen, L. D., Kahana, B. in Midlarsky, E. (2013). Altruism, helping and volunteering: Pathways to well-being in late life. *Journal of Aging and Health*, 25(1), 159–187.
- Kamerade, D. in Bennett, M. R. (2018). Rewarding work: Cross-national differences in benefits, volunteering during unemployment, well-being and mental health. *Work, Employment and Society*, 32(1), 38–56.

- Khilnani, A. (2018). Doing well by doing good benefits for the benefactor. *Gettysburg Social Sciences Review*, 2(1), 27–38.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140.
- Kobal Možina, L. (2007). Stili navezanosti pomagajočih prostovoljcev in soočanje s stresom pri nudenju psihosocialne pomoči. *Psihološka obzorja*, 16(4), 77–97.
- Kwok, Y. Y., Chui, W. H. in Wong, L. P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers' subjective well-being. *Social Indicators Research*, 114, 1315–1329.
- Kulik, L. (2006). Burnout among volunteers in the social services: The impact of gender and employment status. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 541–561.
- Looker, T. in Gregson, O. (1993). *Ovladajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Cankarjeva založba.
- Lu, W. C., Cheng, C. F., Lin, S. H. in Chen, M. Y. (2019). Sport volunteering and well-being among college students. *Current Psychology*, 38, 1215–1224.
- Magnani, E. in Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 20–28.
- Milbourn, B., Saraswati, J. in Buchanan, A. (2018). The relationship between time spent in volunteering activities and quality of life in adults over the age of 50 years: A systematic review. *British Journal of Occupational Therapy*, 81(11), 613–623.
- Müller, D., Ziegelmann, J. P., Simonson, J., Tesch-Romer, C. in Huxhold, O. (2014). Volunteering and subjective well-being in later adulthood: Is self-efficacy the key? *International Journal of Developmental Science*, 8, 125–135.
- Osborne, K., Baum, F. in Ziersch, A. (2009). Negative consequences of community group participation for women's mental health and well-being: Implications for gender aware social capital building. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19(3), 212–224.
- Pietromonaco, P. R., Manis, J. in Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10(4), 373–382.
- Pez, O., Bitfoi, A., Carta, M., Jordanova, V., Mateos, R., Prince, M., Tudorache, B., Gilbert F. in Kovess-Masfety, V. (2006). Survey instruments and methods. V J. Lavikainen, T. Fryers in L. Lehtinen (ur.), *Improving mental health information in Europe* (str. 49–61). Stakes.
- Rook, K. S. in Sorkin, D. H. (2003). Fostering social ties through a volunteer role: Implications for older adults' psychological health. *International Journal of Aging and Human Development*, 57(4), 313–337.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B(5), S308–S318.
- Vecina, M. L. in Fernando, C. (2013). Volunteering and well-being: Is pleasure-based rather than pressure-based prosocial motivation that which is related to positive effects? *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 870–878.
- Spielberger, C. (1979). *Understanding stress and anxiety. The life cycle series*. Harper & Row.
- Thoits, P. A. in Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115–131.
- Winerman, L. (2006). Helping others, helping ourselves. *Monitor on Psychology*, 37(11), 38–41.

PSYCHOLOGICAL EFFECTS AND CORRELATES OF VOLUNTEERING

In the present literature review, we examined positive and negative effects of volunteering on the individual and demographic variables that impact the experience of volunteering. We found that volunteering is associated with numerous positive outcomes, such as higher subjective well-being, a sense of meaning and purpose, new social roles, social cohesion and support, self-efficacy, self-esteem, and mental and physical health. However, the negative effects of volunteering are not to be ignored, the most common of which are stress and burnout. The demographic characteristics of the volunteer (for example, gender, age, and employment status) and various contextual factors (motivation, degree of national social support, number of volunteering hours) have a significant impact on the effects of volunteering. In the future, we propose more Slovenian research be done on the effects of volunteering on the individual. Researchers should also focus more on the negative consequences of volunteering and find possible ways to minimize them. We also want to emphasize the importance of longitudinal research, which allows us to further explore cause-and-effect relationships that cannot be inferred from correlational research. The findings of our research can be used in a meaningful way to promote volunteering among individuals, and to create an encouraging environment for volunteers.

Kdo je tipičen prostovoljec – socialno-demografski dejavniki, povezani z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela v Sloveniji

Staša Lesjak, Maja Maša Šömen

V vseslovenski raziskavi nas je zanimalo, kateri dejavniki so povezani z vključevanjem v prostovoljsko dejavnost. Vzorec za analizo socialno-demografskih podatkov je vključeval 788 prostovoljcev, od tega 130 moških, ki so izpolnili spletni vprašalnik. Rezultati so pokazali, da se v prostovoljsko dejavnost večkrat vključujejo ženske, med spoloma pa ni pomembnih razlik glede števila let in pogostosti vključenosti v prostovoljstvo ali razlik glede na področja, na katerih so moški in ženske najbolj aktivni. Študenti in upokojenci se pogosteje vključujejo v prostovoljstvo kot dijaki, zaposleni in brezposelni. Glede na zakonski stan med udeleženci ni pomembnih razlik pri vključenosti v prostovoljstvo, prav tako pa ni razlik med udeleženci glede na mesečni prihodek gospodinjstva in izobrazbo. Ugotovitve raziskave omogočajo boljši vpogled v socialno-demografske značilnosti prostovoljcev in so pomembne za organizacije, ki delajo s prostovoljci, saj omogočajo prilagajanje pogojev dela za prostovoljce, hkrati pa tudi bolj učinkovito iskanje novih prostovoljcev.

Uvod

Prostovoljsko delo je oblika dela, za katerega se ljudje odločijo prostovoljno in zanj ne prejemajo plačila. Razlogi za odločitev za opravljanje prostovoljskega dela so različni, najpogosteje pa si prostovoljci želijo pomagati ljudem

v stiski in tako aktivno prispevati k boljši družbi. V skupnosti, v kateri so prostovoljci aktivni, s svojim delom krepijo solidarnost in medsebojno povezanost ljudi, s tem pa tudi medsebojno povezanost družbe (Gril, 2006).

Glede na Skupno poročilo o prostovoljstvu v Sloveniji (Ministrstvo za javno upravo, 2020) je v letu 2019 prostovoljsko delo opravljalo 284.131 prostovoljcev, od tega 56,9 % žensk. Trend razmerja med številom prostovoljk in prostovoljcev ostaja v Sloveniji od leta 2011 relativno stabilen. Najmanjši delež prostovoljcev je bil v letu 2019 v starostni skupini do 18 let (5 %), največji pa v starostni skupini od 30 do 60 let (17 %). Tudi med prostovoljkami jih je v letu 2019 najmanj opravljalo prostovoljsko delo v starostni skupini do 18 let (7 %), največ pa v starostni skupini nad 60 let (21 %). Največji delež prostovoljcev moškega spola v starostni skupini od 30 do 60 let deluje na področju športa oziroma rekreacije, največji delež prostovoljk v starostni skupini nad 60 let pa na področju sociale. Informacije o zakonskem stanu in socialno-ekonomskem statusu prostovoljcev v Skupnem poročilu niso navedene.

V raziskavi nas je zanimalo, kateri socialno-demografski dejavniki so povezani z odločitvijo za udeležnost v prostovoljski dejavnosti v Sloveniji. Želeli smo ugotoviti, kakšne so značilnosti oseb, ki se v Sloveniji najpogosteje udeležujejo kot prostovoljci. S tem bi prostovoljskim organizacijam pomagali pri prilagajanju pogojev dela za prostovoljce, hkrati pa bi jim omogočili bolj učinkovito iskanje novih prostovoljcev.

Spol in odločitev za opravljanje prostovoljskega dela

Musick in Wilson (2008) sta v pregledu večjega števila raziskav s področja prostovoljskega dela ugotovila, da se ženske pogosteje vključujejo v prostovoljsko delo kot moški. Prav tako so avtorji Poročila svetovnega stanja prostovoljstva (*The State of the World's Volunteerism Report*; Knowledge Portal on Volunteerism, b.d.) za leto 2018 ugotovili, da so ženske pogosteje prostovoljke. Vodilna teorija, s katero raziskovalci pojasnjujejo razlike v prostovoljskem udeleževanju med moškimi in ženskami, je teorija socialnih vlog, po kateri se v procesu socializacije v skladu z družbenimi normami dečki in deklice naučijo drugačnih oblik pomoči drugim. Deklice se na primer učijo pomoči drugim prek čustvene podpore, pozornosti in skrbi za druge, medtem ko se dečki učijo pomoči drugim prek v nalogo usmerjenih aktivnosti, ki od njih terjajo veliko poguma (Switzer idr., 2009). Ženske zaradi razlik v procesu učenja spolnih vlog tako pogosteje pri izbiri vrste prostovoljskega dela prevzemajo vloge vzgoje in skrbi za druge, moški pa pogosteje izberejo

politične prostovoljske aktivnosti (Musick in Wilson, 2008). D. J. Mesch in sodelavci (2006) pogostejše prostovoljsko udejstvovanje žensk pripisujejo višjemu nivoju empatije, Lammers (1991) pa ugotavlja, da naj bi se med spoloma pojavljale tudi razlike v času, namenjenemu prostovoljstvu, pogostosti, interesu in predanosti, in sicer naj bi bili vsi naštetih dejavniki pri ženskah bolj izraženi. Spola naj bi se razlikovala tudi v motivih za prostovoljsko dejavnost, saj naj bi bili pri ženskah ti večkrat človekoljubni (npr. skrb za sočloveka), pri moških pa statusni (npr. predsedovanje v vaški skupnosti) (Kaplan in Hayes, 1993). V prid ženskam v prostovoljstvu govori tudi Avstralski urad za statistiko (2018) ter raziskava D. J. Mesch in sodelavcev (2006), v kateri so ugotovili, da naj bi bile tako poročene kot samske ženske pogostejše prostovoljke kot poročeni ali samski moški.

Kljub naštetim ugotovitvam so rezultati raziskav glede povezave prostovoljskih aktivnosti s spolom nekonsistentni. Windsor in sodelavci (2008) so na primer ugotovili, da čas, namenjen prostovoljstvu, vključenost v različne oblike prostovoljstva in blagostanje niso povezani s spolom, N. Morrow-Howell in sodelavci (2003) pa so ugotovili, da spol ni povezan z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela.

V skladu z ugotovitvami večine raziskav in z rezultati Skupnega poročila o prostovoljstvu v Sloveniji za leto 2019 smo predpostavili, da prostovoljstvo opravlja več žensk kot moških (H1a). Predpostavili smo tudi, da so ženske v primerjavi z moškimi že dlje časa prostovoljke (H1b) in da so bile v zadnjem letu tudi pogostejše aktivne v prostovoljstvu (H1c). Poleg tega smo predpostavili, da so moški v primerjavi z ženskami bolj aktivni na družbeno zaželenih področjih, na političnih področjih (H1d) in na področju rekreacije (H1e) ter da so ženske v primerjavi z moškimi bolj aktivne na področjih vzgoje in skrbi za druge (H1f).

Starost prostovoljcev kot dejavnik vključenosti v prostovoljsko dejavnost

Visoka starost je kot dejavnik večinoma majhen ali nepomemben napovednik udeležbe v prostovoljstvu. Komp in sodelavci (2012) so na primer ugotovili, da je vpliv starosti na prostovoljsko aktivnost zanemarljiv in tudi po upokojitvi se čas, ki ga prostovoljci namenjajo prostovoljskim dejavnostim, skrajša v povprečju le za nekaj minut na teden. Četudi bi lahko sklepali, da upad zdravja s starostjo zmanjša vključenost prostovoljcev, se tedenska vključenost v povprečju skrajša le za nekaj minut. Starejši se za

delo v prostovoljski organizaciji navadno odločajo zaradi želje, da bi lahko pomagali drugim, zaradi prednosti, ki jih vidijo pri vključevanju v takšno aktivnost, zaradi deljenja znanja in uporabe novih spretnosti ali pa zaradi želje po občutku, da jih drugi potrebujejo (Wilson in Musick, 1997).

Po funkcionalni teoriji prostovoljstva (Clary in Snyder, 1991; Okun in Schultz, 2003) naj bi pri prostovoljcih ločili šest različnih skupin motivov za opravljanje prostovoljskega dela: karierne motive, motive znanja, socialne motive, motive izboljšave, motive vrednot in motive zaščite. Okun in A. Shultz (2003) sta ugotovila, da je starost negativno povezana s kariernimi motivi in motivi znanja ter pozitivno povezana s socialnimi motivi. Podobno so ugotovili tudi Omoto in sodelavci (2000), in sicer se mlajši prostovoljci v večji meri prostovoljsko udeležujejo z namenom razvijanja medosebnih odnosov, starejši pa z namenom izražanja skrbi za družbo. Glede na navedene motive tako sklepamo, da imajo mlajši prostovoljci (študentje) ter najstarejši prostovoljci (upokojenci) več razlogov za vključevanje v prostovoljsko dejavnost kot pa skupine, ki se po starosti uvrščajo med njih (brezposelni, zaposleni). V skladu s Skupnim poročilom menimo tudi, da dijaki zaradi manjše stopnje samostojnosti ne sodijo v skupino bolj aktivnih prostovoljcev.

V skladu z ugotovitvami pregledanih raziskav in rezultati Skupnega poročila o prostovoljstvu v Sloveniji za leto 2019 smo predpostavili, da so se v zadnjem letu v primerjavi z ostalimi udeleženci s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjali študenti in upokojenci (H2).

Zakonski stan kot socialni kapital prostovoljcev

Večinoma raziskave zakonski stan navajajo kot pomemben napovednik prostovoljske aktivnosti. Kakršenkoli partnerski odnos naj bi pri posamezniku povečal možnost za vključenost v prostovoljsko dejavnost. S partnersko zvezo se posamezniku namreč poveča socialni kapital, ki v osnovi predstavlja socialno participacijo; poveča se zaradi socialne mreže, ki jo posameznik pridobi zaradi partnerja (Mesch idr., 2006). Avstralski urad za statistiko je na primer leta 2018 ugotovil, da so prostovoljci pogosteje poročeni ali tisti, ki živijo s partnerjem, podobno pa so leta 2006 v svoji raziskavi ugotovili D. J. Mesch in sodelavci. Nekateri raziskovalci poudarjajo, da je zakonski stan le eden od vidikov socialne povezanosti, ki v splošnem predstavlja pomemben napovednik časa, namenjenega prostovoljstvu (Choi idr., 2007).

Raziskave, ki so se ukvarjale z razlikami med moškimi in ženskami po ločitvi, konsistentno ugotavljajo, da se ženske v primerjavi z moškimi pogosteje soočajo z večjimi finančnimi stiskami po ločitvi (Holden in Smock, 1991; Raz-Yurovich, 2013), posledično pa se tudi pogosteje soočajo s pomanjkanjem časa (npr. opravljajo hkrati več služb, prevzamejo skrbništvo za otroke) (McBride idr., 2006). Zaradi tega prihaja pri ženskah po ločitvi do večjega upada v prostovoljskem udejstvovanju, medtem ko pri moških po ločitvi na upad v prostovoljskem udejstvovanju vpliva predvsem manjša socialna mreža (Kim in Jang, 2019).

V skladu z ugotovitvami pregledanih raziskav smo predpostavili, da so se v zadnjem letu v primerjavi z ostalimi udeleženci s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjale osebe, ki so v zvezi, in poročene osebe (H3a). Poleg tega smo predpostavili, da se med ločenimi osebami prostovoljsko udejstvuje več moških kot žensk (H3b).

Socialno-ekonomski status in viri prostovoljcev

Teorija virov razlaga prostovoljsko delo kot produktivno delo, ki zahteva individualne in socialne vire (Musick in Wilson, 2008). Raziskave dejavnikov, povezanih z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela, so tako pokazale, da se za prostovoljsko delo pogosteje odločajo osebe, ki imajo na voljo več virov (npr. bolj izobražene osebe, ki imajo višje prihodke) (Wilson, 2002, 2012). D. J. Mesch in sodelavci (2006) so na primer ugotovili, da so prostovoljci pogosteje višje izobraženi, Avstralski urad za statistiko (2018) pa ugotavlja, da so prostovoljci večkrat osebe z višjim prihodkom in splošno boljšim socialno-ekonomskim statusom.

Kljub pomembnosti prihodka je treba izpostaviti, da je subjektivna ocena ekonomskega statusa boljši napovednik prostovoljskega udejstvovanja kot pa objektivna ocena (npr. družinski prihodek). Ne glede na velikost prihodka se namreč osebe, ki so bolj zaskrbljene glede finančnih izdatkov, redkeje prostovoljsko udejstvujejo (Kim in Jang, 2019).

Glede na ugotovitve pregledanih raziskav smo predpostavili, da so se v zadnjem letu v populaciji prostovoljcev s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjale bolj izobražene osebe (H4a) in osebe z višjim prihodkom gospodinjstva (H4b).

Metoda

Udeleženci

Na oba spletna vprašalnika je skupno kliknilo 2661 posameznikov. Od teh jih večji del z odgovarjanjem po prebranem nagovoru ni nadaljevalo, nekateri posamezniki pa so od reševanja odstopili po tem, ko so prebrali informirano soglasje. Poleg tega je nekaj udeležencev z reševanjem odnehalo predčasno. Na sklop s socialno-demografskimi vprašanji, ki je bil zadnji, je tako odgovorilo 796 prostovoljcev. Od teh je bilo 658 (83 %) žensk, 130 (16 %) moških, 7 (1 %) je pod spol označilo drugo, en udeleženec pa na vprašanje o spolu ni odgovoril. Slednji dve skupini smo zaradi premajhne zastopanosti izključili iz nadaljnjih analiz. Natančnejše podatke o vzorcu navajamo v razdelku Rezultati.

Pripomočki

Za namen raziskave o dejavnih, povezanih z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela, smo pripravili spletni vprašalnik. Ta je skupno zajemal osem sklopov: privabljanje prostovoljcev, motivacijo za prostovoljsko dejavnost, osebne dejavnike, povezane s prostovoljstvom, delovne naloge prostovoljcev, vloge mentorjev, učinke prostovoljskega dela za prostovoljce, namere za izvajanje prostovoljskega dela ter socialno-demografske spremenljivke, povezane s prostovoljci. Vprašalnik smo oblikovali v spletni platformi 1ka.si. Ker s prvim vprašalnikom nismo dobili zadostnega odziva prostovoljcev, ki delujejo v študentskih organizacijah, in bi bila tako primerjava motivacije za prostovoljsko dejavnost med njimi in med ostalimi prostovoljci omejena, smo pozneje v isti spletni platformi oblikovali še en krajši vprašalnik. Ta je zajemal samo sklopa motivacije za prostovoljsko dejavnost ter socialno-demografske spremenljivke, povezane s prostovoljci.

V obeh spletnih vprašalnikih je bil sklop s socialno-demografskimi spremenljivkami sestavljen iz petih splošnih vprašanj, in sicer je vključeval vprašanja o spolu, zakonskem stanu, stopnji dokončane izobrazbe, statusu in mesečnem prihodku družinskega gospodinjstva. Poleg tega je vključeval tudi tri vprašanja, povezana s prostovoljskim delom, in sicer vprašanje o številu let ukvarjanja s prostovoljstvom, področju dela in pogostosti ukvarjanja s prostovoljstvom. Na vsa vprašanja so udeleženci odgovorili s ponujenimi odgovori, z izjemo vprašanja o številu let ukvarjanja s prostovoljstvom, kjer so morali odgovor zapisati sami.

Postopek

Podatke smo zbirali prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Povezavo do spletnega vprašalnika smo v začetku novembra 2020 najprej objavili v Facebook skupinah študentov psihologije Univerze v Ljubljani in k sodelovanju povabili vse prostovoljce. Vprašalnik je bil na spletu aktiven nekaj dni, pri čemer smo opazili, da je bilo razmerje med klikli na vprašalnik in v celoti rešenimi vprašalniki zelo veliko (na celoten vprašalnik je skupaj odgovorilo manj kot 20 % vseh, ki so nanj tudi kliknili). Iz tega razloga smo v naslednjem koraku vprašalnik skrajšali.

Skrajšani vprašalnik smo nato ponovno objavili na različnih spletnih straneh Facebook, tako v obliki osebnih objav kot v obliki objav na spletnih straneh različnih prostovoljskih skupin in društev. Povabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali prek e-poštnega naslova *Društva študentov psihologije Slovenije*, e-poštnega naslova spletne strani *Psihologija dela* ter prek osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo preposlali na e-poštne naslove različnih prostovoljskih centrov, organizacij in skupin. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi *Slovenska filantropija*, ki je povabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam njihove mreže in 8200 posameznikom, ki prejemajo prostovoljske e-novice. Vprašalnik je bil v aktivni obliki dostopen do začetka decembra 2020.

Zaradi pomanjkanja prostovoljcev, ki delujejo v prostovoljskih študentskih organizacijah, smo pozneje na spletu objavili tudi krajšo obliko vprašalnika. Prošnjo za sodelovanje smo v tem primeru delili med različnimi študentskimi organizacijami. Vprašalnik je bil v aktivni obliki na spletu dostopen približno teden dni.

Rezultati

 Tabela 1: *Socialno-demografske značilnosti udeležencev glede na spol (N = 795)*

	Moški (%)	Ženske (%)	Skupaj (%)
Zakonski stan			
samski/-a	40 (30,7)	207 (31,6)	247 (31,4)
v zvezi	45 (34,6)	197 (30,0)	242 (30,8)
poročen/-a	36 (27,6)	161 (24,5)	197 (25,1)
ločen/-a	6 (4,6)	45 (6,9)	51 (6,5)
vdovec/-a	3 (2,3)	46 (7,0)	49 (6,2)
skupaj	130 (100,0)	656 (100,0)	786 (100,0)
Izobrazba			
I. ali II. stopnja	5 (3,8)	22 (3,3)	27 (3,4)
III. ali IV. stopnja	12 (9,2)	31 (4,7)	43 (5,4)
V. ali VI. stopnja	63 (48,5)	308 (46,3)	371 (46,7)
VII. ali VIII. stopnja	50 (38,5)	304 (45,7)	354 (44,5)
skupaj	130 (100,0)	665 (100,0)	795 (100,0)
Status			
dijak/-inja	6 (4,9)	26 (4,1)	32 (4,1)
študent/-ka	28 (22,8)	183 (29,0)	211 (26,8)
brezposeln/-a	19 (15,5)	79 (12,5)	98 (12,5)
zaposlen/-a	36 (29,3)	217 (34,3)	253 (32,1)
upokojenec/-ka	40 (32,5)	153 (24,2)	193 (24,5)
skupaj	129 (100,0)	658 (100,0)	787 (100,0)
Mesečni prihodek gospodinjstva			
do 2000 €	87 (68,0)	394 (62,8)	481 (63,7)
več kot 2000 €	41 (32,0)	233 (37,2)	274 (36,3)
skupaj	128 (100,0)	627 (100,0)	755 (100,0)

Opomba: Različni seštevki udeležencev glede na posamezna področja so posledica manjkajočih vrednosti. Mesečni prihodek gospodinjstva so udeleženci v vprašalniku označili s pomočjo devetih kategorij, ki smo jih zaradi preglednosti tabele združili v dve nadredni kategoriji. Analizo smo izvedli na vseh devetih kategorijah.

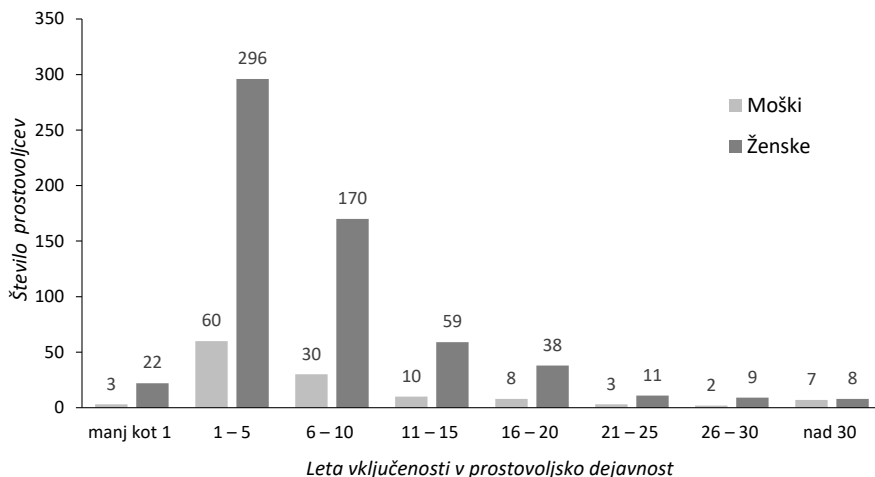
V našem vzorcu prevladujejo ženske. Medtem ko je večji del prostovoljcev samskih, v zvezi ali poročenih, manjši del vzorca spada v skupini ločenih in ovdovelih. Večina prostovoljcev kot najvišjo doseženo izobrazbo navaja

izobrazbo V. ali višje stopnje, najmanj pa jih kot najvišje doseženo izobrazbo navaja I. ali II. stopnjo. Najmanj prostovoljcev ima status dijaka, sledijo brezposelni, nato upokojenci in študenti, največ pa jih ima status zaposlenega. Večji del prostovoljcev navaja, da mesečni prihodek njihovega gospodinjstva znaša do 2.000 evrov, medtem ko približno tretjina navaja, da njihov mesečni prihodek gospodinjstva ta znesek presega.

Tabela 2: Število in delež udeležencev po spolu glede na področje prostovoljskega dela (N = 779)

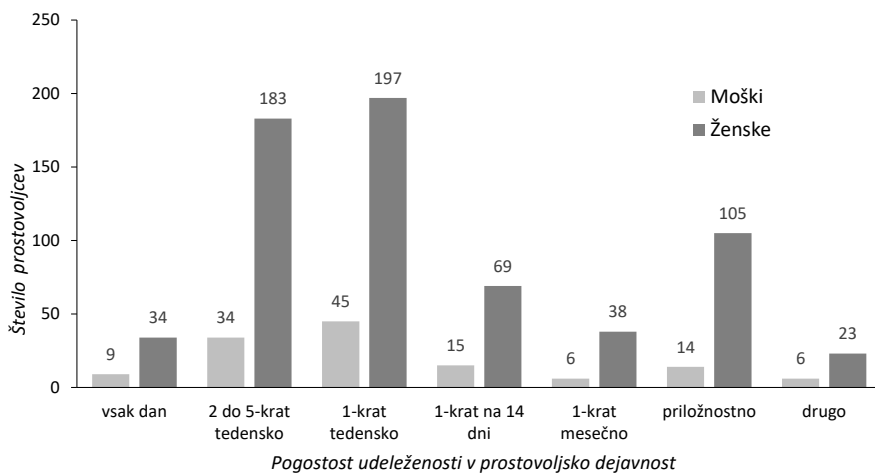
	Moški (%)	Ženske (%)
Vzgoja in izobraževanje	46 (36,2)	250 (38,3)
Socialna dejavnost	28 (22,0)	176 (27,0)
Zdravje	19 (15,0)	71 (10,9)
Kultura in umetnost	9 (7,1)	44 (6,8)
Rekreacija	5 (3,9)	37 (5,7)
Varstvo okolja in narave	6 (4,7)	20 (3,1)
Človekove pravice in civilne svoboščine	3 (2,4)	20 (3,1)
Drugo	3 (2,4)	18 (2,8)
Civilna zaščita in reševanje	7 (5,5)	10 (1,5)
Turizem	1 (0,8)	6 (0,9)
Skupaj	127 (100,0)	652 (100,0)

Največji del prostovoljcev kot svojo primarno prostovoljsko dejavnost navaja vzgojo in izobraževanje (296) ali socialno dejavnost (204). Temu sledi zdravje (90), kultura in umetnost (53) ter rekreacija (42). Približno 3 % vseh prostovoljcev se udeleži na področjih varstva okolja in narave (26), človekovih pravic in civilnih svoboščin (23) ter drugih prostovoljskih dejavnosti (21). Najmanj prostovoljcev je aktivnih na področjih civilne zaščite in reševanja (17) ter turizma (7).



Slika 1: *Vključenost udeležencev v prostovoljsko dejavnost v letih (N = 736).*

Največ udeležencev je v prostovoljsko dejavnost vključenih od enega do pet ali od pet do 10 let. Najkrajše navedeno obdobje vključenosti v prostovoljsko dejavnost je en mesec, udeleženec z največ izkušnjami pa se v prostovoljsko dejavnost vključuje že 68. leto.



Slika 2: *Pogostost opravljanja prostovoljskega dela pri udeležencih (N = 778).*

Največji del prostovoljcev opravlja prostovoljsko dejavnost 1-krat ali od 2- do 5-krat tedensko (slika 2). Sledijo posamezniki, ki prostovoljstvo opravljajo priložnostno, nato pa posamezniki, ki prostovoljstvo opravljajo 1-krat na 14 dni. Manjši del udeležencev se s prostovoljstvom ukvarja vsak dan ali 1-krat mesečno, najmanj pa jih pod čas, namenjen prostovoljstvu, navaja kategorijo drugo. V nadaljevanju bomo glede na posamezne hipoteze predstavili rezultate statistične analize.

Spol

Glede na večino rezultatov pregledanih raziskav in rezultate Skupnega poročila o prostovoljstvu v Sloveniji za leto 2019 smo predpostavili, da prostovoljstvo opravlja več žensk kot moških (H1a). To hipotezo smo sprejeli ($\mu^2(1, N = 788) = 353,79; p < 0,05$).

Poleg tega smo predpostavili, da so ženske v primerjavi z moškimi že dlje časa prostovoljke (H1b) in da so bile v zadnjem letu tudi pogosteje aktivne v prostovoljstvu (H1c). Potem ko smo preverili normalno porazdeljenost spremenljivke, na kateri so udeleženci ($W = 0,69; p < 0,05$) in udeleženske ($W = 0,79; p < 0,05$) poročali o številu let opravljanja prostovoljskega dela, smo z neparametričnim testom ugotovili, da ne prihaja do statistično značilnih razlik med ženskami in moškimi v številu let ($U = 39,186; p = 0,67$). Hipotezo H1b smo tako zavrnil. Prav tako smo zavrnilo hipotezo, da so bile ženske v zadnjem letu pogosteje aktivne v prostovoljstvu ($W = 38,674; p = 0,159$).

V nadaljevanju smo tudi predpostavili, da so moški v primerjavi z ženskami bolj aktivni na družbeno zaželenih in političnih področjih (tj. človekove pravice in civilne svoboščine, civilna zaščita in reševanje) (H1d) in na področju rekreacije (H1e) ter da so ženske v primerjavi z moškimi bolj aktivne na področjih vzgoje in skrbi za druge (tj. socialna dejavnost, vzgoja in izobraževanje) (H1f). Vse tri hipoteze smo po statistični analizi zavrnil, saj so naši podatki pokazali, da med obema skupinama ni statistično značilnih razlik na družbeno pomembnih in političnih področjih ($\mu^2(1, N = 788) = 1,61; p = 0,205$) ter na področju rekreacije ($\mu^2(1, N = 788) = 0,37; p = 0,542$), prav tako pa med obema skupinama ni statistično značilnih razlik na področjih vzgoje in skrbi za druge ($\mu^2(1, N = 788) = 2,53; p = 0,111$).

Starost

V skladu z ugotovitvami pregledanih raziskav smo predpostavili, da so se v zadnjem letu, v primerjavi z ostalimi udeleženci, s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjali študenti in upokojenci (H2). Rezultati statistične analize so pokazali, da se obe skupini, torej skupina študentov in upokojencev ter skupina ostalih udeležencev, statistično značilno razlikujeta ($W = 81,839$; $p < 0,05$), in sicer so se v zadnjem letu s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjali študenti in upokojenci kot zaposleni, brezposelni ali dijaki. Hipotezo smo torej sprejeli.

Zakonski stan

Naslednji dve hipotezi se nanašata na zakonski stan udeležencev. Predpostavili smo, da so se v zadnjem letu v primerjavi z ostalimi udeleženci s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjale osebe, ki so v zvezi, in poročene osebe (H3a). To hipotezo smo zavrnil, saj so rezultati pokazali, da med obema skupinama, torej med skupino oseb, ki so v zvezi ali poročeni, ter med ostalimi udeleženci, ni statistično značilnih razlik v pogostosti ukvarjanja s prostovoljskim delom ($W = 72,776$; $p = 0,546$). Poleg tega smo v skladu z ugotovitvami pregledanih raziskav predpostavili, da se med ločenimi osebami prostovoljsko udejevtvuje več moških kot žensk (H3b). Tudi to hipotezo smo zavrnil, saj se med ločenimi predstavniki obeh spolov ni pokazala statistično značilna razlika ($\mu^2(1, N = 788) = 0,56$; $p = 0,455$).

Socialno-ekonomski status

Da bi preverili tudi ugotovitve pregledanih raziskav o socialno-ekonomskem statusu prostovoljcev, smo predpostavili, da so se v zadnjem letu s prostovoljskim delom pogosteje ukvarjale bolj izobražene osebe (H4a) in osebe z višjim prihodkom gospodinjstva (H4b). Rezultati statistične analize so pokazali, da med različno izobraženimi skupinami prostovoljcev ni razlik v pogostosti udejevtvovanja ($H(3) = 0,73$; $p = 0,867$), prav tako pa se v pogostosti udejevtvovanja ne razlikujejo osebe z različnimi družinskimi prihodki ($H(8) = 10,42$; $p = 0,237$). Pri tem se nam zdi pomembno izpostaviti, da smo pri analizi upoštevali vseh 9 kategorij prihodkov, ki so jih udeleženci lahko izbrali, in ne le delitve na do/nad 2.000 evrov, ki smo jo navedli v tabeli 1 (glej Opombe). Obe hipotezi smo zavrnil.

Razprava

Spol

V raziskavi nas je zanimalo, kakšno vlogo imajo različni socialno-demografski dejavniki v vključenosti posameznikov v prostovoljsko delo. Po primerjavi deleža ženskih in moških udeležencev smo sprejeli hipotezo, da med prostovoljci prevladujejo ženske, kar se sklada z ugotovitvami drugih raziskovalcev (Musick in Wilson, 2008). Poleg tega je za prostovoljsko aktivnost zelo pogosto značilno nudenje pozornosti in skrbi za druge, v tovrstne prostovoljske dejavnosti pa se po teoriji socialnih vlog največkrat vključujejo ženske (Switzer idr., 2009). V primerjavi s Skupnim poročilom o prostovoljstvu v Sloveniji (2019) je delež moških v našem vzorcu sicer precej manjši (v poročilu je bilo moških udeležencev 43 %, v našem vzorcu pa le 16 %), vendar pa kljub razliki lahko zaključimo, da so ženske pogosteje prostovoljke kot moški. Glede na to, da smo vprašalnik delili na mailing listi Slovenske filantropije, sicer takšne razlike med spoloma nismo pričakovali, možno pa je, da je do nje med drugim prišlo zaradi tega, ker je večina slovenskih študentov psihologije, ki so vprašalnik delili naprej, ženskega spola in je tako ta vseeno dosegel več žensk kot moških.

Ugotovitev, da se spola ne razlikujeta v pogostosti udeleževanja v prostovoljstvu, se sklada z raziskavo Windsorja in sodelavcev (2008). Kljub manjšemu deležu moških v vzorcu so torej ti časovno približno podobno aktivni kot ženske. Glede na razliko v številu žensk in moških prostovoljcev, udeleženih v raziskavi, bi sicer v splošnem lahko rekli, da so ženske pogosteje udeležene v prostovoljskih dejavnostih, vendar moramo poudariti, da smo sami primerjali skupini glede na samoporočanje udeležencev o udeležnosti v prostovoljstvu, ne pa glede na število predstavnikov posameznega spola. Lahko bi sklepali, da so moški, ki se odločijo za prostovoljsko aktivnost, morda približno podobno empatični ter da sta jim skrb za druge in pomoč drugim pomembni približno toliko kot ženskim prostovoljkam. Zaradi navedenih razlogov morda moški v prostovoljski dejavnosti vztrajajo približno toliko časa kot ženske, kar se sklada tudi z rezultati hipoteze H1b, ki kažejo na odsotnost razlik v številu let opravljanja prostovoljske aktivnosti glede na spol.

Starost

Motivi za prostovoljsko dejavnost igrajo pomembno vlogo pri opravljanju prostovoljske aktivnosti in jih lahko v določeni meri napovedujemo glede na starost prostovoljca. Upokojencem prostovoljska dejavnost na primer prinese dodatno socialno mrežo in jim da občutek, da jih drugi člani družbe potrebujejo (Komp idr., 2012), medtem ko študenti pomembno pridobijo na poznanstvih in medosebnih odnosih, ki so pomembni za nadaljnje delo in kariero (Omoto idr., 2000). S tega vidika ni presenetljivo, da se omenjeni skupini po aktivnosti pomembno pogosteje udeležujeta v prostovoljski dejavnosti v primerjavi z ostalimi udeleženci. Čeprav ti motivi niso izključujoči za ostale skupine (dijake, zaposlene in brezposelne), sta omenjeni skupini tisti, katerih članom prostovoljsko delo na teh področjih prinaša največ koristi. Pomemben dejavnik, ki omogoča opravljanje prostovoljskih aktivnosti pri teh starostnih skupinah, je verjetno tudi količina prostega časa in (v povprečju) manjša nujnost za opravljanje plačanega dela (zaradi finančne podpore staršev, štipendij, pokojnine; do neke mere imajo v povprečju verjetno tudi nižje stroške zaradi subvencij in drugačnega sloga življenja). Poleg manjše nujnosti za plačano delo je najverjetneje tudi priložnosti za plačano delo pri teh skupinah manj (delovna mesta, ki zahtevajo več specifičnih strokovnih znanj, so za študente pogosto nedostopna; upokojenci se težko zaposlijo, tudi če bi še želeli opravljati plačano delo).

Zakonski stan

V primerjavi s starostjo, zakonska zveza ne napoveduje udeležnosti v prostovoljstvu. Socialni kapital naj bi bil pomemben napovednik vključevanja v prostovoljsko aktivnost, pa vendar nekateri avtorji poudarjajo, da predstavljajo partnerji le en vir socialnega kapitala (Choi idr., 2007). Verjetno imajo samski, ločeni ali ovdoveli približno podobno velik socialni krog kot poročeni ali posamezniki v zvezi, čeprav je ta morda nekoliko drugačen. Socialni kapital je najverjetneje bolj kot od prisotnosti partnerja odvisen od ekstravertnosti posameznika. Med ločenimi posamezniki prav tako nismo ugotovili razlik v udeležnosti, kar bi lahko razlagali tako, da se moški in ženske po ločitvi spopadajo s približno podobnimi težavami ali pa da finančne stiske (Holden in Smock, 1991; Raz-Yurovich, 2013) ter stiske s pomanjkanjem časa žensk (McBride idr., 2006) na udejstvovanje vplivajo približno toliko kot manjši socialni krog, ki ga imajo po ločitvah v povprečju moški (Kim in Jang, 2019).

Socialno-ekonomski status

Ugotovili smo, da se udeleženci ne razlikujejo v udejstvovanju v prostovoljstvu glede na finančno stanje njihove družine in glede na njihovo izobrazbo. Pri tem moramo poudariti, da se ugotovitve vežejo na pogostost udeležnosti v dejavnosti in ne na število udeležencev. Opazimo namreč lahko, da v vzorcu prevladujejo posamezniki, ki imajo dokončano V. ali višjo stopnjo izobrazbe, kar se sklada z ugotovitvijo, da izobrazba predstavlja posameznikom pomemben socialni vir (Musick in Wilson, 2008). Večji delež prostovoljcev je označilo, da je prihodek gospodinjstva, v katerem živijo, nižji od 2000 evrov mesečno. Iz tega lahko sklepamo, da visok mesečni prihodek gospodinjstva ni pogoj za vključevanje v prostovoljsko aktivnost. Podobnost primerjanih skupin lahko pripišemo tudi ugotovitvam, da je subjektivna ocena ekonomskega statusa pogosto bolj pomembna za napovedovanje vključenosti v prostovoljstvo kot objektivna ocena (Kim in Jang, 2019). Ker ima v Sloveniji večji delež gospodinjstev mesečni prihodek nižji od 2000 evrov, smo tudi mnenja, da je razumljivo, zakaj je več udeležencev mesečni prihodek gospodinjstva označilo kot nižjega od 2000 evrov, v primerjavi s skupino, ki je svoj mesečni prihodek označila kot višjega od 2000 evrov in je zato številčno tudi manjša. Pri nadaljnjem raziskovanju tega področja bi bilo morda smiselno upoštevati tudi mesečne stroške gospodinjstva in/ali namesto mesečnega prihodka gospodinjstva uporabiti povprečni mesečni prihodek na člana gospodinjstva.

Čeprav smo z raziskavo pridobili veliko informacij o prostovoljcih v Sloveniji, žal nimamo informacije o tem, kako se ti razlikujejo od posameznikov, ki se za prostovoljstvo ne odločajo. Menimo, da bi primerjava obeh doprinesla k boljšemu razumevanju tega, zakaj se posamezniki odločajo za vključevanje v prostovoljstvo. Čeprav je bil naš vzorec velik, je bilo razmerje med ženskami in moškimi glede na Skupno poročilo o prostovoljstvu v Sloveniji za leto 2019 nereprezentativno. Kot zadnjo slabost raziskave moramo omeniti tudi dolžino spletnega vprašalnika, ki je mnoge prostovoljce odvrnila od reševanja. Predvidevamo, da bi odgovori udeležencev, ki so predčasno prenehali z reševanjem vprašalnika, pomembno doprinesli k naši raziskavi. Možno je sicer, da so na spletni vprašalnik kliknili tudi posamezniki, ki niso udeleženi v prostovoljsko aktivnost in so zato z reševanjem prenehali, vsekakor pa bi v nadaljevanju raziskovalcem predlagali, naj spletne vprašalnike oblikujejo čim bolj kratko in jedrnato.

Ugotovitve raziskave o socialno-demografskih značilnostih prostovoljcev so pomembne tako za prostovoljce kot tudi za organizacije, ki delajo s

prostovoljci. Njihovo uporabno vrednost vidimo predvsem v procesu privabljanja kandidatov in prilagajanja nekaterih vidikov dela z namenom zadržanja prostovoljcev za daljše časovno obdobje. Za nadaljnje raziskovanje, ki bi nam pomagalo bolje razumeti, zakaj se posameznik odloči za prostovoljstvo, predlagamo primerjavo prostovoljcev z osebami, ki se s prostovoljstvom ne ukvarjajo, pa tudi s strukturo prostovoljcev v tujini.

Literatura

- Avstralski urad za statistiko (2018). *Gender indicators*. <https://www.abs.gov.au/AUS-STATS/abs@.nsf/DetailsPage/4125.0Sep%202018?OpenDocument>
- Choi, N. G., Caro, F., D., Burr, J. A. in Mutchler, J. E. (2007). Formal and informal volunteer activity and spousal caregiving among older adults. *Research on Aging*, 29(2), 88–124.
- Clary, E. G. in Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. V M. S. Clark in M. S. Clark (ur.), *Prosocial behavior* (str. 119–148). Sage Publications.
- Gril, A. (2006). *Prostovoljno delo mladih v Ljubljani*. <https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/publication/6100/povzetek-pd-mo.pdf>
- Holden, K. C. in Smock, P. J. (1991). The economic costs of marital dissolution: Why do women bear a disproportionate cost? *Annual Review of Sociology*, 17, 51–78.
- Jongenelis, M. I., Dana, M. L., Warburton, J., Jackson, B., Newton, R. U., Talati, Z. in Pettigrew, S. (2020). Factors associated with formal volunteering among retirees. *European Journal of Ageing*, 17, 229–239.
- Kaplan, A. E. in Hayes, M. J. (1993). What we know about women as donors. Women as donors, women as philanthropists [special issue]. *New Directions for Philanthropic Fundraising*, 2, 5–20.
- Kim, Y. I. in Jang, S. J. (2019). Explaining gender differences in changes in volunteering after divorce. *The Sociological Quarterly*, 60(1), 138–167.
- Knowledge Portal on Volunteerism (b.d.). *Gender and Volunteering*. <http://knowledge.unv.org/theme/gender-and-volunteering>
- Komp, K., Tillburg, T. in Groenou, M. B. (2012). Age, retirement, and health as factors in volunteering in later life. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 280–299.
- Lammers, J. (1991). Attitudes, motives, and demographic predictors of volunteer commitment and service duration. *Journal of Social Service Research*, 14(3-4), 125–140.
- McBride, A. M., Sherraden, M. S. in Pritzker, S. (2006). Civic engagement among low-income and low-wealth families: In their words. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 55(2), 152–162.
- Mesch, J. D., Rooney, P. M., Steinberg, K. S. in Denton, B. (2006). The effects of race, gender, and marital status on giving and volunteering in Indiana. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(4), 565–587.
- Ministrstvo za javno upravo (25. 9. 2019). *Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019*. <https://www.gov.si/novice/2020-09-25-skupno-porocilo-o-prostovoljstvu-v-republiki-sloveniji-za-let-2019/>

- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A. in Tang, F. (2003). Effects of volunteering on the well-being of older adults. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(3), 137–145.
- Musick, M. A., Wilson, J. in Bynum, W. B. (2000). Race and formal volunteering: The differential effects of class and religion. *Social Forces*, 78(4), 1539–1571.
- Musick, M. A. in Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Okun, M. A. in Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231–239.
- Omoto, A. M., Snyder, M. in Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 181–197.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Raz-Yurovich, L. (2013). Divorce penalty or divorce premium? A longitudinal analysis of the consequences of divorce for men's and women's economic activity. *European Sociological Review*, 29, 373–385.
- Smith, D. H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 243–263.
- Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A. in Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer: Gender differences and comparisons to other volunteers. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18, 53–64.
- Van Slyke, D. M. in Eschholz, S. (2002, november). *Are women more generous than men? Gender differences in motivations for charitable giving*. Paper presented at the ARNOVA Annual Conference, Montreal, Canada.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176–212.
- Wilson, J. in Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociology Review*, 62, 694–713.
- Windsor, T. D., Anstey, K. J. in Rodgers, B. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: How much is too much? *The Gerontologist*, 48(1), 59–70.

WHO IS A TYPICAL VOLUNTEER? THE SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS RELATED TO THE DECISION TO VOLUNTEER IN SLOVENIA

The aim of this study was to identify factors contributing to involvement in volunteering. The sample included 788 volunteers, most (658) of whom were woman, and all of whom completed an online survey. The results showed that women more often get involved in volunteering than men, but no difference was found between genders regarding the number of years and frequency of activity

with regard to volunteering. There were also no differences regarding the area of work where the men and women were most active. Students and retired people were more often involved in volunteering than high school students, employed, and unemployed people. There were no differences shown regarding involvement in volunteering in relation to marital status, the monthly household income or education. The findings of this study may provide insights into the sociodemographic qualities of volunteers and could be important for organizations that work with them as they enable the adaptation of work conditions for volunteers, while also providing a more efficient way to recruit new ones.

Privabiti in biti privabljen – pogledi vodij in prostovoljcev na privabljanje v slovenskih prostovoljskih organizacijah

Eva Esih, Timotej Jerman, Pika Ranc, Lucia Rojs

Z raziskavo smo želeli preveriti, kako na privabljanje prostovoljcev gledajo vodje prostovoljskih organizacij in kako prostovoljci sami ter ali prihaja do razlik med enimi in drugimi. Pri tem smo se v skladu z dostopno literaturo osredotočili na strategije privabljanja in dejavnike, poudarjene pri promociji prostovoljskega dela. Raziskava vključuje dva dela: aplikacijo (a) vprašalnika za prostovoljce in (b) vprašalnika za vodje prostovoljskih organizacij. Na prvega je odgovorilo 805 udeležencev, med katerimi jih je največ dejavnih na področju vzgoje in izobraževanja. Na drugega je odgovorilo 272 udeležencev, med katerimi jih je največ dejavnih na področjih zdravja in socialnega varstva. Z raziskavo smo ugotovili, da je najpogosteje uporabljen način privabljanja ustno priporočilo, ki je tudi najpogostejši razlog prostovoljcev za priključitev prostovoljskim organizacijam. Prav tako smo ugotovili, da pri strategijah privabljanja prihaja do razlik med tem, kako so bili prostovoljci dejansko privabljeni, in tem, kako bi se privabljanja lotili sami. Tretja pomembna ugotovitev je bila, da prostovoljske organizacije pri promociji prostovoljskega dela v enaki meri poudarjajo egoistične in altruistične motive, medtem ko je prostovoljce v večji meri pritegnila promocija slednjih. Prostovoljske organizacije se pri privabljanju prostovoljcev soočajo s številnimi težavami, npr. pomanjkanjem interesa in časa pri prostovoljcih. Navedene ugotovitve lahko vodjem prostovoljskih organizacij pomagajo k učinkovitejšemu privabljanju prostovoljcev, širši publiki pa ponudijo dober pregled literature na to temo, ki smo jo z našo raziskavo znatno obogatili.

Uvod

»Čas, ki ga porabimo za privabljanje, je dobro in strateško izkoriščen, saj privabljanje pravih posameznikov omogoča doseganje uspeha vsake organizacije.«

Mathew Caldwell

Privabljanje prostovoljcev še nikoli ni bilo tako pomembno, kot je sedaj, saj delo v neprofitnem sektorju konsistentno narašča, število prostovoljcev pa se žal ne povečuje s primerljivo hitrostjo. Prostovoljske organizacije za optimalno delovanje in za kakovostno izvedeno delo potrebujejo zadostno število prostovoljcev. Poleg tega je pomembno, da prostovoljske organizacije že s privabljanjem zagotovijo, da v svoje vrste privabijo prave člane. Če bodo na primer organizacije optimizirale svoj proces privabljanja, bodo pritegnile več prostovoljcev, kar je lahko v času stiske, kot je pandemija, življenjskega pomena.

Da bi pridobili vpogled v privabljanje prostovoljcev v Sloveniji in nasploh, smo oblikovali raziskavo, s katero smo preverjali, kako na privabljanje gledajo vodje prostovoljskih organizacij in kako prostovoljci sami ter ali prihaja do razlik med izkušnjami enih in drugih. Pri zasnovi smo izhajali iz svetovne strokovne literature, dostopne na spletu, ki pa je zaenkrat žal pomanjkljiva, v veliki meri pa tudi zastarela. Številni avtorji (npr. Boezeman in Ellemers, 2008; Wymer in Starnes, 2001) tudi sami navajajo, da je privabljanje prostovoljcev na organizacijski ravni še razmeroma neraziskano, zato naša raziskava predstavlja pomemben prispevek strokovni literaturi in dobro izhodišče za nadaljnje raziskovanje. Obenem smo se raziskave lotili z željo, da izpostavimo vidik prostovoljstva, o katerem se za širšo javnost ne piše dovolj.

Temelji privabljanja prostovoljcev

Ključ do uspešnega privabljanja prostovoljcev je v razumevanju njihovih motivov (Bussell in Forbes, 2002) – tako za prostovoljstvo nasploh kot za priključitev posamezni prostovoljski organizaciji (McCurley, 1994). Na podlagi poznavanja motivov prostovoljcev morajo prostovoljske organizacije premisliti in oblikovati specifične delovne naloge, ki bodo ustrezale tem motivom. S pomočjo tega lahko privabijo prostovoljce, ki bodo za opravljanje dela motivirani. Privabljanje pa ni le iskanje posameznikov, ki so navdušeni nad vizijo prostovoljske organizacije, temveč tudi ponujanje koristi v zameno za njihov čas in trud – npr. razvoj spretnosti, spoznavanje novih ljudi ali družbena korist (Briggs idr., 2007). V številnih pobudah, ki mlade

brezposelne spodbujajo k prostovoljstvu, je poudarjeno, da lahko ti s prostovoljstvom pridobijo samozavest, se pripravijo na zaposlitev ter pridobijo veščine, zaželeno na trgu dela (Bussell in Forbes, 2002). Poleg koristi je pri privabljanju prostovoljcev pomembno zmanjševanje, odstranjevanje ali vsaj priznavanje zaznanih ovir oziroma stroškov, povezanih s prostovoljstvom (Boezeman in Ellemers, 2008).

Z vidika privabljanja je enako učinkovito izpostaviti (a) potencialne motive za prostovoljsko delo in (b) morebitne dodatne koristi, ki bi prostovoljski izkušnji dodale vrednost (Boezeman in Ellemers, 2008). Bolj motivirani posamezniki pa bodo informacije o možnostih opravljanja prostovoljskega dela iskali sami, kar pomeni, da morajo organizacije zagotoviti, da so te informacije na voljo ter da so razumljive in jedrnate (Randle in Dolnicar, 2009).

(Pri)vabljeni!

Prostovoljske organizacije pri privabljanju ne ciljajo le na čim večje *števil*o prostovoljcev, temveč na *prave* prostovoljce. Če jim uspe privabiti posameznike, ki so pripravljeni prispevati več časa in v organizaciji ostati dlje, si lahko znatno zmanjšajo stroške – npr. stroške oglaševanja, povezanega s privabljanjem (Wymer in Starnes, 2001). Za prostovoljske organizacije je najcenejši način privabljanja prek osebnega stika, tj. od ust do ust (Bekkers, 2005). Osebni stik – npr. neposredna prošnja ali poznavanje bližnjega, ki je že vključen v organizacijo – je poglobitveni način, na katerega se ljudje vključijo v prostovoljsko delo (DeWitt Watts in Edwards, 1983). Poleg tega se obstoječi prostovoljci pri privabljanju samodejno usmerjajo na posameznike, ki jih najbolj poznajo in so jim najbolj podobni (DeWitt Watts in Edwards, 1983).

V ozadju prostovoljskega dela je motiv t. i. družbenega prilagajanja, na katerega je moč ciljati z omenjenim osebnim stikom: ljudje se prostovoljski organizaciji pridružijo zato, ker jih vanjo povabi oseba, ki jo cenijo (Okun in Eisenberg, 1992). Osebno povabljeni posamezniki se prostovoljski organizaciji pridružijo kar štirikrat verjetneje kot posamezniki, ki vanjo niso povabljeni osebno (Wymer, 1997). Prav tako se posamezniki pogosteje pridružijo prostovoljski organizaciji, če je vanjo že vključen kdo od njihovih bližnjih (Wymer, 1997), mladi pa se verjetneje odločijo za prostovoljstvo, če so bili prostovoljci njihovi starši (Shure, 1998). Na podlagi tega smo oblikovali prvo hipotezo (H1): Najpogosteje uporabljen način privabljanja v prostovoljskih organizacijah je ustno priporočilo, ki je tudi najpogostejši razlog prostovoljcev za priključitev.

Kaj pa privabljanje prostovoljcev prek spleta?

Privabljanja se prostovoljske organizacije lahko lotijo tudi prek spleta. Kot navajajo J. Pope idr. (2009), v 21. stoletju ni razloga, da katerakoli prostovoljska organizacija nima spletne strani ali druge oblike spletne prisotnosti. Splet prostovoljskim organizacijam omogoča ugodno obliko oglaševanja, s katero lahko postavijo temelje za vzpostavljanje odnosov z zainteresiranimi posamezniki (Elliot, Katsioloudes in Weldon, 1998). Zlasti uporaba družbenih omrežij povečuje verjetnost, da se bodo prostovoljci pridružili organizaciji in bodo z njo pripravljeni sodelovati tudi v nadaljevanju (Musick in Wilson, 2008). Organizacije lahko splet uporabijo za sporočanje svojega poslanstva in različnih programov (Corby in Sowards, 2000). Čeprav privabljanje prek spleta prinaša številne koristi, prostovoljske organizacije po mnenju nekaterih avtorjev (npr. Bussell in Forbes, 2002) te možnosti ne uporabljajo v dovolj veliki meri. Še več, organizacije velikokrat ne uporabljajo segmentacije, pri kateri se heterogeni trg razvrsti v različne segmente (npr. po socialno-demografskih značilnostih) z namenom bolj učinkovitega privabljanja (Mazanec, 2000). Zaradi vedno bolj raznolikega prostovoljskega trga je uporaba segmentacije, ki jo ponujajo sodobna marketinška orodja, smiselna in učinkovita, vendar njen potencial v neprofitnem sektorju ostaja neizkoriščen. Na podlagi tega smo oblikovali drugo hipotezo (H2): Pri strategijah privabljanja prihaja do razlik med tem, kako so bili prostovoljci dejansko privabljeni, in tem, kako bi se privabljanja lotili sami.

Kaj pritegne prostovoljce?

Raziskave o stališčih prostovoljcev kažejo, da ti izkazujejo prosocialnost (Wymer, 1997) in močan občutek državljske dolžnosti (Florin, Jones in Wandersman, 1986) ter se počutijo osebno odgovorne za doprinos k družbi (Reed in Selbee, 2000). Najpogosteje naveden motiv za prostovoljstvo je želja po pomoči drugim (Nichols in King, 1999). Po drugi strani pa ljudje prostovoljsko delo opravljajo ne le iz altruističnih, temveč tudi iz egoističnih vzgibov (npr. izboljšanje statusa, pridobitev veščine ali zadovoljitev potrebe po pripadnosti), saj s tem zadovoljujejo pomembne socialne in psihološke cilje (Cnaan in R. Goldberg-Glen, 1991). Na podlagi tega smo oblikovali tretjo hipotezo (H3): Prostovoljce najbolj pritegne možnost altruističnega dela, kar prostovoljske organizacije pri privabljanju tudi najbolj poudarjajo.

Težave pri privabljanju prostovoljcev

Prostovoljske organizacije se pri privabljanju soočajo tudi z določenimi težavami. Glavna težava pri privabljanju prostovoljcev naj bi bila konkurenca med prostovoljskimi organizacijami, kar je razvidno iz oglasov za prostovoljsko delo, ki preplavljajo reklamne panoje in časopise. Število prostovoljskih organizacij narašča, število prostovoljcev pa ne pokrije njihovih potreb. Tako prostovoljske organizacije med seboj konkurirajo za pridobitev novih prostovoljcev (Bussell in Forbes, 2003). Tako smo oblikovali četrto hipotezo (H4): Najpogostejša težava, s katero se pri privabljanju soočajo prostovoljske organizacije, je konkurenca med prostovoljskimi organizacijami.

Na področju privabljanja prostovoljcev je bilo doslej izvedenih le malo raziskav. Z našo raziskavo želimo doprinesiti k boljšemu razumevanju procesa privabljanja prostovoljcev v Sloveniji in nasploh. Izsledki, navedeni v nadaljevanju, osvetlujejo učinkovite strategije privabljanja prostovoljcev in imajo praktično uporabnost za vodje prostovoljskih društev pri oblikovanju ustreznega pristopa privabljanja prostovoljcev v svoje vrste.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi primerjamo dvoje različnih pogledov na privabljanje; ugotovitve na eni strani temeljijo na odgovorih prostovoljcev, na drugi strani pa na odgovorih nekaterih vodij prostovoljskih organizacij v Republiki Sloveniji.

Rezultati vprašalnika za prostovoljce temeljijo na odgovorih 805 udeležencev (16 % moških, 84 % žensk) iz različnih slovenskih krajev. Prostovoljci so dejavni na različnih področjih, med katerimi prevladuje področje vzgoje in izobraževanja (33 %). Vprašalnik za prostovoljce je odprlo 2388 udeležencev, od tega ga je ustrezno rešilo 805 udeležencev.

Rezultati vprašalnika za vodje temeljijo na odgovorih 272 udeležencev (21 % moških, 78 % žensk) povprečne starosti 45,5 leta. Prostovoljska društva so dejavna na različnih področjih, med katerimi prevladujeta področji zdravja (46 %) in socialnega varstva (45 %). Vprašalnik za vodje je odprlo 552 udeležencev, od tega ga je ustrezno rešilo 272 udeležencev (221 v celoti, 51 delno).

Pripomočki

Oblikovali smo dva različna spletna vprašalnika, na podlagi katerih smo pridobili vpogled v mnenja prostovoljcev in vodij prostovoljskih organizacij o privabljanju.

Vprašalnik za prostovoljce je bil del daljšega vprašalnika, ki smo ga za namen vseslovenske raziskave o prostovoljstvu oblikovali v sodelovanju s kolegi. Naš sklop na temo privabljanja prostovoljcev je bil tako le eden od tematskih sklopov. Vseboval je štiri vprašanja – od tega dve vprašanji o načinih privabljanja (dejanske in zelene) ter dve vprašanji o dejavnikih, izpostavljenih pri privabljanju (dejanski in zeleni). Tri vprašanja od omenjenih so bila izbirnega tipa (pri njih so udeleženci lahko izbrali več odgovorov), pri enem od njih pa so udeleženci odgovore ocenjevali po pomembnosti (1–5).

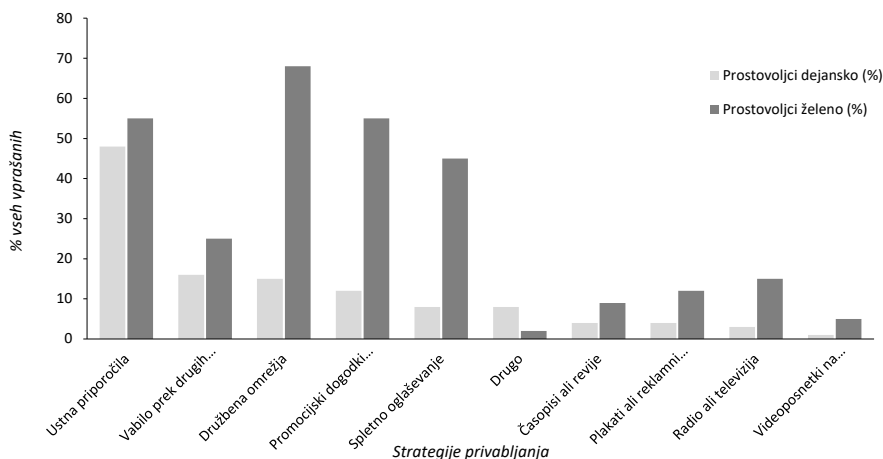
Drugi vprašalnik je bil namenjen vodjem prostovoljskih organizacij, za razliko od vprašalnika za prostovoljce pa je bil samostojen, tj. ni bil del daljšega vprašalnika. Vseboval je 10 vprašanj, in sicer tri demografske narave (spol, starost in področje delovanja) in sedem vsebinskih. Pri slednjih so udeleženci ocenili pogostost uporabe različnih strategij privabljanja; ocenili dejavnike, ki jih izpostavljajo pri privabljanju (vprašanje izbirnega tipa); izpostavili ovire, s katerimi se srečujejo pri privabljanju (odprto vprašanje); ter ocenili prilaganje strategij privabljanja glede na ciljno publiko (vprašanje izbirnega tipa in odprto vprašanje).

Postopek

Podatke smo novembra 2020 zbirali prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Povezavo do vprašalnika za prostovoljce in povezavo do vprašalnika za vodje prostovoljskih organizacij smo novembra 2020 objavili v različnih skupinah Facebook. Vabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali prek e-pošte Društva študentov psihologije Slovenije (DŠPS), e-pošte spletne strani Psihologija dela ter osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo posredovali različnim prostovoljskim centrom, organizacijam in skupinam. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Slovenska filantropija, ki je vabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam svoje mreže in 8200 posameznikom, ki prejemajo prostovoljske e-novice. Zbrane podatke smo obdelali s pomočjo programa Microsoft Excel.

Rezultati

Pogled prostovoljcev na privabljanje



Slika 1: Primerjava strategij privabljanja, prek katerih so se prostovoljci dejansko vključili v prostovoljsko organizacijo, in strategij, za katere prostovoljci menijo, da so pri privabljanju najbolj učinkovite ($N = 805$).

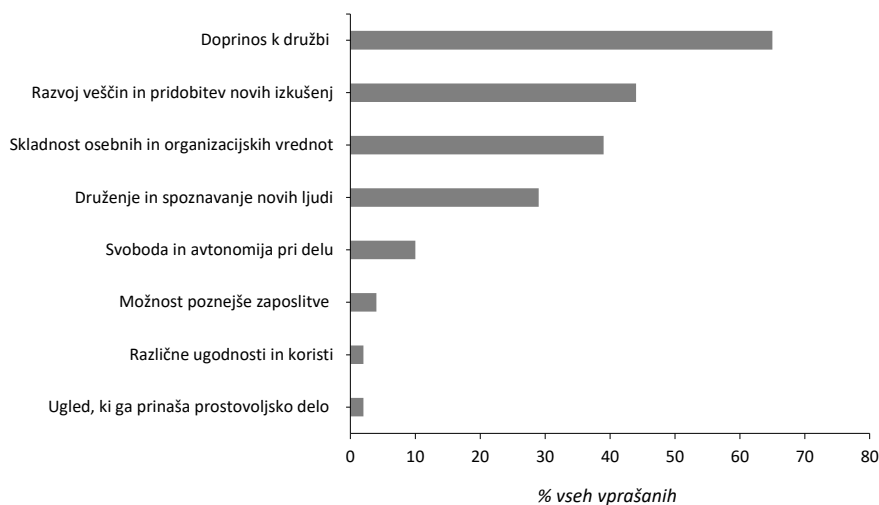
Opomba: Vsota vseh odgovorov presega 100 %, saj so udeleženci lahko izbrali več odgovorov.

Za možnost vključitve v prostovoljsko organizacijo je največ prostovoljcev izvedelo prek ustnih priporočil prijateljev, znancev ali družinskih članov, medtem ko je druga najpogosteje uporabljena strategija povabilo prek drugih društev (slika 1). Pogosto zastopana sta tudi privabljanje prek družbenih omrežij in privabljanje prek promocijskega dogodka ali javne predstavitve. 8 % prostovoljcev je na vprašanje, kako so izvedeli za možnost vključitve v organizacijo, odgovorilo s svojimi besedami (kategorija *Drugo*), pri čemer je bila najpogosteje izpostavljena samoiniciativna vključitev (odstotnost karšnihkoli promocijskih sredstev).

Prostovoljci nekatere strategije privabljanja ocenjujejo kot bolj učinkovite in posledično bolj zaželene (slika 1). Kot najbolj učinkovito strategijo so prostovoljci ocenili družbena omrežja, na deljeno drugo mesto pa so postavili promocijske dogodke in javne predstavitve ter ustna priporočila. Kot četrto najbolj učinkovito strategijo so prostovoljci ocenili spletno

oglaševanje, medtem ko so preostale slabše zastopane. 2 % vseh prostovoljcev sta učinkovite (zelene) strategije privabljanja opisala s svojimi besedami (kategorija *Drugo*), pri čemer je bilo najpogosteje izpostavljeno sodelovanje z drugimi organizacijami (npr. šolami).

Največje razlike med dejansko uporabljenimi in želenimi strategijami privabljanja se pojavljajo pri družbenih omrežjih (53 % razlika), promocijskih dogodkih ali javnih predstavitvah (43 % razlika) ter spletnih oglasih (37 % razlika).

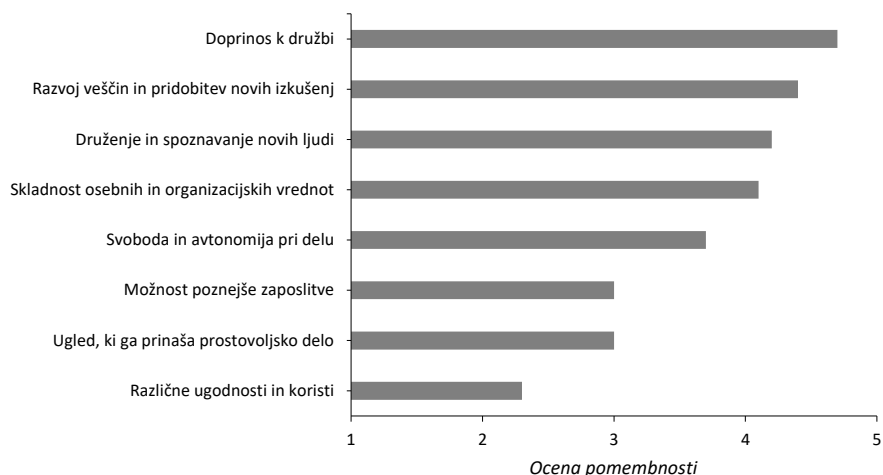


Slika 2: Dejavniki, ki so bili poudarjeni med privabljanjem in so prostovoljce prepričali v vključitev v prostovoljsko organizacijo (N = 801).

Opomba: Vsota vseh odgovorov presega 100 %, saj so udeleženci lahko izbrali več odgovorov.

Prostovoljce so pri promociji prostovoljskega dela pritegnili različni dejavniki (slika 2). V največji meri je bil to doprinos k družbi, sledili pa so razvoj veščin in pridobitev novih

izkušenj, skladnost osebnih in organizacijskih vrednot ter druženje in spoznavanje novih ljudi. Preostali dejavniki so zastopani v manjši meri.

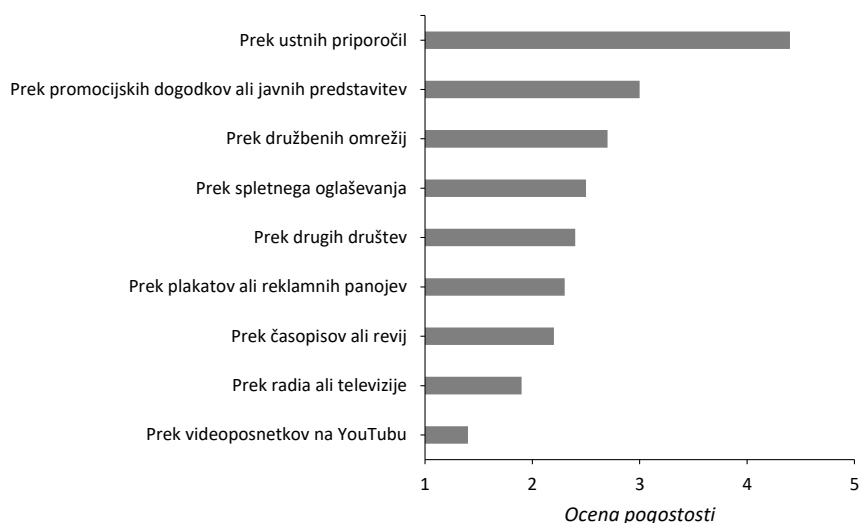


Slika 3: Dejavniki, za katere prostovoljci menijo, da bi morali biti poudarjeni pri privabljanju prostovoljcev, če bi želeli v prostovoljske organizacije privabiti čim več novih članov ($N = 800$).

Opomba: Prostovoljci so na 5-stopenjski lestvici ocenili pomembnost poudarjanja podanih dejavnikov pri privabljanju, pri čemer ocena 1 pomeni »sploh se mi ne zdi pomembno«, ocena 5 pa »zdi se mi zelo pomembno«.

Prostovoljci nekaterim dejavnikom v okviru privabljanja pripisujejo večjo pomembnost (slika 3). Za najpomembnejši dejavnik se je izkazal doprinos k družbi, za drugega najpomembnejšega pa razvoj veščin in pridobitev novih izkušenj. Na tretjem mestu po pomembnosti sta druženje in spoznavanje novih ljudi, na četrtem pa skladnost osebnih in organizacijskih vrednot. Preostali dejavniki so zastopani v manjši meri.

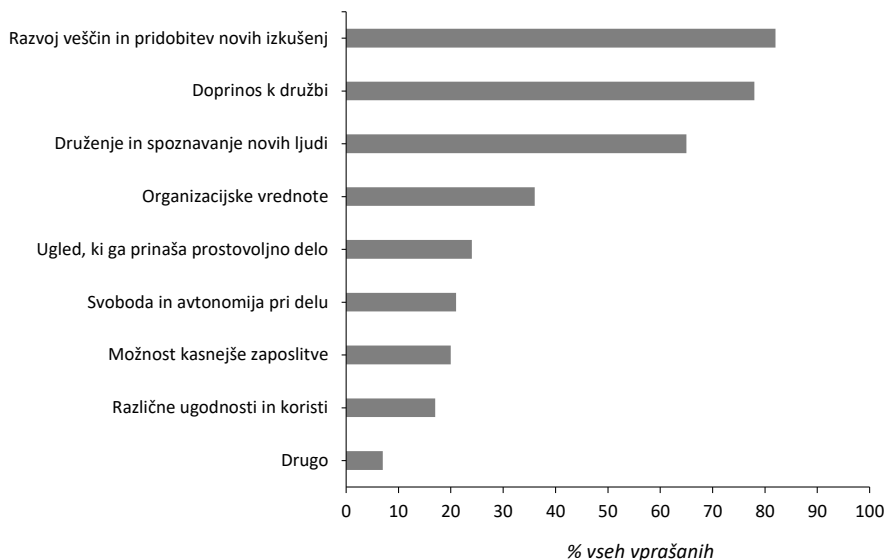
Pogled vodij prostovoljskih organizacij na privabljanje prostovoljcev



Slika 4: *Ocene pogostosti uporabljenih strategij za privabljanje prostovoljcev (n = 272).*

Opomba: Vodje prostovoljskih društev so na 5-stopenjski lestvici (1 – nikoli, 2 – redko, 3 – včasih, 4 – pogosto, 5 – vedno) ocenili pogostost uporabe omenjenih strategij pri privabljanju.

Rezultati so pokazali, da prostovoljske organizacije za privabljanje prostovoljcev v največji meri uporabljajo ustna priporočila ter promocijske dogodke ali javne predstavitve (slika 4). Razmeroma pogosti strategiji privabljanja sta tudi privabljanje prek družbenih omrežij in spletno oglaševanje, preostale pa so zastopane v manjši meri.



Slika 5: Dejavniki, ki jih prostovoljske organizacije najpogosteje omenjajo v procesu privabljanja prostovoljcev ($n = 230$).

Opomba: Vsota vseh odgovorov presega 100 %, saj so udeleženci lahko izbrali več odgovorov.

Vodje prostovoljskih društev pri privabljanju prostovoljcev v največji meri poudarjajo razvoj veščin in pridobitev novih izkušenj, doprinos k družbi ter druženje in spoznavanje novih ljudi (slika 5). Preostali dejavniki so zastopani v manjši meri. 8 % vodij je zapisalo, da pri privabljanju novih članov poudarjajo druge dejavnike (kategorija *Drugo*), pri čemer so najpogosteje navajali osebnostno rast in razvoj prostovoljcev.

Tabela 1: Vsebinske kategorije kvalitativne analize odgovorov vodij prostovoljskih društev o težavah, s katerimi se soočajo pri privabljanju prostovoljcev

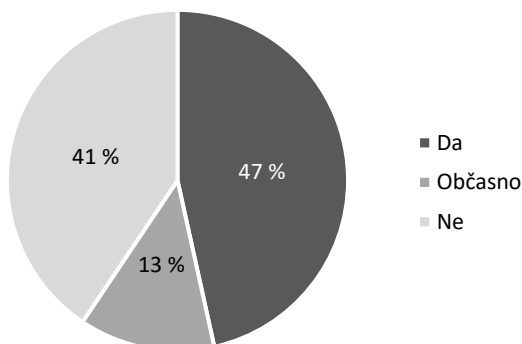
Tematska kategorija	f	%
Pomanjkanje interesa	35	21
Pomanjkanje časa pri prostovoljcih/časovne ovire	24	14
Težave z doseganjem »ustreznih oseb« za prostovoljstvo/ nedoseganje odziva	20	12
Problem finančnega pokrivanja stroškov/zastojnost dela	16	10
Neustrezna znanja za delo s specifično populacijo/ nedoseganje ljudi s pravim znanjem	11	7
Pomanjkanje časa/financ pri vodjah za privabljanje/ usposabljanje prostovoljcev	10	6
Stigma/specifike področja dela	10	6
Težave z ohranjanjem sodelovanja prostovoljcev	9	5
Težave z lokacijo ustanove/oddaljenost	9	5
Neresno dojetje prostovoljskega dela/nezanesljivost	7	4
Napačno razumevanje prostovoljskega dela	6	4
Napačni razlogi za odločitev biti prostovoljec (npr. zaradi višjega dodatka pri socialni pomoči)	5	3
Težave v povezavi s covidom-19	3	2
Neprivlačnost teme za sodelovanje	2	1
Skupaj	167	

Opomba: Število odgovorov v tabeli je večje od števila vseh razvrščenih odgovorov ($N = 158$), ker se 9 odgovorov vsebinsko uvršča v več kot le eno kategorijo. Od skupnega števila 210 odgovorov je bilo 52 odgovorov izbrisanih, ker se niso vsebinsko navezovali na vprašanje oz. v odgovorih ni bilo zaznati težav s privabljanjem.

Odgovore na vprašanje »Na katere težave oziroma ovire najpogosteje naletite pri privabljanju novih članov?« smo razvrstili v 14 kategorij (tabela 1). Največ težav pri privabljanju vodje zaznavajo v smeri pomanjkanja interesa, pomanjkanja časa in preobremenjenosti potencialnih prostovoljcev ter v smeri nedosegljivosti ustreznih kandidatov. Sledijo vidik neplačanosti prostovoljskega dela in težave s privabljanjem prostovoljcev, ki bi imeli ustrezna znanja za delo s specifično populacijo (npr. delo z osebami z demenco ali pa inštruiranje specifičnih predmetov, kot je fizika). Nekatere vodje omenjajo, da pri prostovoljcih zaznavajo dovolj interesa za priključitev k

prostovoljskemu delu, vendar se njim in njihovem usposabljanju ne morejo ustrezno posvetiti zaradi prevelikega obsega dela. Enako velja za privabljanje. Področja dela, na katerih delujejo nekatere prostovoljske organizacije, in stigma, ki obdaja populacijo, s katero delajo, so še dodatno težave, v katerih vodje vidijo razlog, da ne uspejo privabiti več prostovoljcev. Pri tem vodje omenjajo nelagodje prostovoljcev zaradi stika s smrtjo (hospic), strah prostovoljcev, ali bodo sposobni izvajati delo z osebami z motnjo v duševnem razvoju, ter predsodke o populaciji, s katero bi prostovoljci delali (npr. ne želijo delati z odraslimi osebami z motnjo v duševnem razvoju, bi pa želeli delati z otroki).

Vodje težave zaznavajo tudi pri nadaljnjem sodelovanju s prostovoljci, saj naj bi ti sčasoma izgubili motivacijo, zlasti kadar usposabljanje traja dlje časa. Problematična je tudi lokacija organizacije; vodje poudarjajo, da je prostovoljce težje privabiti, kadar ni urejenega prevoza do lokacije ali pa je ta težje dostopna. Prostovoljske organizacije se prav tako soočajo z neresnostjo in nezanesljivostjo privabljenih prostovoljcev. Poleg tega vodje opažajo, da se prostovoljci za opravljanje prostovoljskega dela odločajo iz napačnih razlogov – najpogosteje je to želja po pridobivanju dodatka pri socialni pomoči. Še ena od težav je napačno razumevanje prostovoljskega dela, npr. napačna predstava o delovnih nalogah. Nekaj vodij omenja tudi, da jim je privabljanje otežila situacija s covidom-19, saj je bil prisoten strah pred okužbo, hkrati pa so ukrepi za zaježitev epidemije onemogočili vključevanje lokacijsko oddaljenih prostovoljcev. Za konec nekatere vodje omenjajo, da imajo težavo s predstavitvijo prostovoljskega dela na način, ki bi ljudi pritegnil in prepričal v sodelovanje.



Slika 6: Prilagajanje strategij privabljanja prostovoljcev glede na ciljno publiko ($n = 223$).

Večina vodij strategije privabljanja prostovoljcev prilagaja glede na ciljno publiko (slika 6), 13 % vodij pa strategij ne prilagaja ali pa to počne le občasno (41 %).

Tabela 2: Načini prilagajanja strategij privabljanja prostovoljcev glede na ciljno publiko

Tematska kategorija	f	%
Prilagoditev besedila/vsebine/teme in oblike privabljanja/poudarjanja v oglasu ciljni skupini	35	37
Uporaba kanalov privabljanja, ki so ciljni skupini blizu/uporaba lokacije kanalov	34	36
Neposredno kontaktiranje/na profil vezano in selektivno iskanje določene populacije	20	21
Odkvisno od področja prostovoljskega dela	5	5
Skupaj	94	

Opomba: Število razvrščenih odgovorov v tabeli ($N = 94$) je večje od števila vseh odgovorov ($N = 91$), saj se trije odgovori vsebinsko uvrščajo v več kot le eno kategorijo. Od skupnega števila 125 odgovorov je bilo 34 odgovorov izločenih, ker se vsebinsko niso navezovali na vprašanje ali pa ni bilo mogoče razbrati, kako prilagajanje poteka.

Odgovore vodij prostovoljskih društev na vprašanje »Na kratko opišite, na kakšen način strategije privabljanja prostovoljcev prilagajate glede na ciljno publiko« smo razvrstili v štiri kategorije (tabela 2). Vodje prostovoljskih organizacij so poročale, da za ciljno prilagojeno privabljanje najpogosteje uporabljajo strategije, ki so ciljni skupini blizu, ter da se prilagajajo lokacijsko. Tako so opisovali, da mlade privablja prek oglasov na družbenih omrežjih, kot sta Facebook in Instagram, plakate pa nameščajo le na območjih, kjer jih bodo mladi lažje opazili (npr. v okolici srednjih šol). Ker poznajo ciljno populacijo, pogosto organizirajo promocijske dogodke na šolah in fakultetah ter se pri tem povežejo tudi s tamkajšnjimi zaposlenimi.

Vodje oglase prilagajajo tudi z vidika vsebine in oblike. Pri vsebini privabljanja študentov vodje poudarjajo kompetence, ki jih bo prostovoljec pridobil in so relevantne za njegov študij. Pri ciljni populaciji študentov tako v največji meri poudarjajo ugodnosti in koristi, ki bi jih ti pridobili s sodelovanjem (se prilagajajo njihovim potrebam). Z oblikovnega vidika v oglase vključujejo veliko slikovnega gradiva, slogovno prilagajajo besedilo ter uporabljajo različne pisave, da je oglas bolj vabljiv in bližje mladim. Organizacija s ciljno skupino gluhih in naglušnih oglase npr. prilagaja tako, da jih prevaja v slovenski znakovni jezik.

Vodje pogosto poudarjajo, da neposredno kontaktirajo skupine posameznikov, ki jih želijo vključiti. To pomeni, da jih povabijo osebno ali pa prek že vključenih prostovoljcev. Več vodij omenja tudi, da delujejo v manjšem okolju, kjer poznajo potencialne kandidate za prostovoljsko delo, zato jih povabijo kar osebno.

Sicer pa je način prilagajanja privabljanja odvisen tudi od področja, na katerem organizacije potrebujejo pomoč. Tako organizacije pri privabljanju vključijo tudi časopis, kadar želijo izpostaviti nov program.

Razprava

V naši raziskavi smo privabljanje prostovoljcev opisali z gledišča prostovoljcev in vodij prostovoljskih organizacij. Rezultati so nam omogočili vpogled v različne strategije in dejavnike privabljanja (tako dejanske kot želene) ter v težave, s katerimi se pri privabljanju srečujejo prostovoljske organizacije.

Načini in strategije privabljanja prostovoljcev

Od 805 prostovoljcev, ki so izpolnili vprašalnik, jih je 48 % poročalo, da so za možnost vključitve v prostovoljsko organizacijo izvedeli prek ustnega priporočila prijatelja, znanca ali družinskega člana. Tudi organizacije so navedle, da prostovoljce najpogosteje privabljajo prek ustnega priporočila, kar se sklada s predpostavljanim. Na podlagi tega potrjujemo predpostavljeno hipotezo. Rezultat je v skladu z literaturo, kjer je ustno priporočilo navedeno kot najučinkovitejša (Bekkers, 2005) in najpogostejša (DeWitt Watts in Edwards, 1983; Schindler-Rainman in Lippitt, 1975) strategija za privabljanje novih članov. Ti osebno povabijo tudi težje zavrnejo (DeWitt Watts in Edwards, 1983).

Poleg tega smo v naši raziskavi primerjali obstoječe načine privabljanja prostovoljcev, ki jih uporabljajo organizacije, in načine, ki jih prostovoljci sami zaznavajo kot najbolj učinkovite. Ugotovili smo, da prostovoljci obstoječih načinov privabljanja ne zaznavajo kot najbolj učinkovitih, saj njihovi odgovori niso bili skladni z odgovori vodij. Prostovoljci si želijo predvsem več privabljanja prek družbenih omrežij, spletnih oglasov ter promocijskih dogodkov ali javnih prireditiv. Dobljeni rezultati so skladni z ugotovitvami avtorjev, da številne organizacije ne izkoriščajo potenciala, ki ga za privabljanje omogočajo družbena omrežja in splet (Bussell in Forbes, 2002). Na podlagi tega potrjujemo, da pri strategijah privabljanja prihaja do razlik

med tem, kako so bili prostovoljci dejansko privabljeni, in tem, kako bi se privabljanja lotili sami.

Kaj pritegne prostovoljce?

V raziskavi smo se posvetili tudi dejavnikom, ki so prostovoljce prepričali za vključitev v prostovoljsko organizacijo. V literaturi je najpogosteje naveden dejavnik (oz. motiv) za vključitev v prostovoljsko organizacijo želja pomagati drugim (Nichols in King, 1999). Prostovoljci pri opravljanju prostovoljskega dela izhajajo predvsem iz altruističnih motivov, kot je družbeno korist (Randle in Dolnicar, 2009). Rezultati naše raziskave to potrjujejo, saj prostovoljce pri promociji prostovoljskega dela najbolj pritegne dejstvo, da bodo z delom naredili nekaj dobrega za družbo (65 %). Podobno kažejo raziskave na temo stališč prostovoljcev (Reed in Selbee, 2000; Wymer, 1997), v katerih avtorji ugotavljajo, da je za prostovoljce med drugim značilen občutek lastne odgovornosti za doprinos k družbi. Po drugi strani sta bila pri organizacijah opazna dva trenda: 82 % organizacij pri promociji prostovoljskega dela poudarja možnost razvoja večšin in pridobitve novih izkušenj, 78 % organizacij pa možnost doprinosa k družbi. Na podlagi tega zavračamo hipotezo, v kateri smo predpostavili ravno obratno. Organizacije pri promociji prostovoljskega dela namreč v večji meri poudarjajo egoistične motive (razvoj večšin), medtem ko prostovoljci sami v večji meri poudarjajo altruistične motive (doprinos k družbi).

Težave pri privabljanju prostovoljcev

Z raziskavo smo želeli pridobiti vpogled tudi v težave oz. ovire, s katerimi se vodje prostovoljskih organizacij soočajo pri privabljanju prostovoljcev. Pri tem velja omeniti ugotovitve avtorjev, da je število prostovoljskih organizacij v zadnjih treh desetletjih naraslo (Pope idr., 2009), posledično pa se je povečalo povpraševanje po prostovoljcih. Organizacije imajo tako manjšo izbiro prostovoljcev in večje težave pri njihovem privabljanju (DeWitt Watts in Edwards, 1983). Rezultati naše raziskave so pokazali, da so težave, s katerimi se organizacije soočajo pri privabljanju, v največji meri povezane s pomanjkanjem interesa, pomanjkanjem časa in doseganjem ustreznih prostovoljcev. Glede na rezultate zavračamo našo predpostavko, da je konkurenca med prostovoljskimi organizacijami najpogostejša težava, s katero se organizacije soočajo pri privabljanju. Organizacije namreč niso navajale konkurence kot težave. Omeniti velja, da smo hipotezo oblikovali na

podlagi starejše literature, ki morda ne odraža aktualnega stanja. Prav tako se težave s privabljanjem prostovoljcev lahko razlikujejo med kulturami; v tujini je konkurenca med prostovoljskimi organizacijami potencialno večja kot pri nas. V Sloveniji se konkurenca torej ni izkazala za težavo pri privabljanju prostovoljcev.

Omejitve raziskave

Glavno omejitev naše raziskave vidimo v tem, da je bila v nekaterih delih premalo specifična. Področje privabljanja prostovoljcev je na splošno slabo raziskano, čeprav je kompleksno. Še več, učinkovito, uspešno in strateško privabljanje prostovoljcev zahteva usvojitev določenih znanj, uporabo različnih strategij privabljanja, njihovo prilagajanje idr. Zaradi slabe raziskanosti področja in številnih vrzeli v literaturi, smo določena vprašanja postavili preveč široko, prav tako pa možnih odgovorov pri nekaterih vprašanjih nismo oblikovali najustrežnejše. Poleg tega naj kot omejitev izpostavimo, da vprašanja za prostovoljce in vodje niso bila povsem enotna (pri nekaterih vprašanjih smo udeležencem za odgovarjanje npr. ponudili 5-stopenjsko lestvico, pri nekaterih pa izbiro treh odgovorov), kar je otežilo primerjavo odgovorov.

Dodana vrednost raziskave in ključna spoznanja

Ne glede na omenjene omejitve menimo, da ima raziskava veliko teoretično in praktično vrednost. Svetovna strokovna literatura na področju privabljanja prostovoljcev je pomanjkljiva in v veliki meri zastarela, obenem pa je privabljanje prostovoljcev v Sloveniji še neraziskano. Naše ugotovitve tako pomagajo zapolniti vrzel v strokovni literaturi, hkrati pa si z njimi lahko pomagajo vodje prostovoljskih organizacij, ki želijo povečati učinkovitost trenutnih strategij privabljanja. S tem lahko pripomorejo k optimalnemu delovanju prostovoljskih organizacij in zagotovijo njihov uspeh.

Po pregledu literature in izvedeni raziskavi smo ugotovili, da so tako v svetu kot v Sloveniji potrebne dodatne raziskave na področju privabljanja prostovoljcev. Predlagamo, da avtorji prihodnjih raziskav več pozornosti namenijo posameznim dejavnikom privabljanja (npr. učinkovitosti posameznih strategij). V prihodnje bi bilo smiselno podrobneje raziskati marketinške pristope prostovoljskih organizacij za privabljanje prostovoljcev.

Zaključek

Rezultati naše raziskave so večplastni in nakazujejo določene trende pri privabljanju, ki temeljijo tako na pogledih prostovoljcev kot na pogledih vodij prostovoljskih organizacij. Dodana vrednost raziskave je vsekakor primerjava obeh pogledov, ki omogoča nov vpogled v področje prostovoljstva. S pomočjo raziskave smo ugotovili, da:

- je najpogosteje uporabljen način privabljanja v prostovoljskih organizacijah ustno priporočilo, ki je tudi najpogostejši razlog prostovoljcev za priključitev;
- pri strategijah privabljanja prihaja do razlik med tem, kako so bili prostovoljci dejansko privabljeni, in tem, kako bi se privabljanja lotili sami (prostovoljecem se zdi bolj učinkovito privabljanje prek družbenih omrežij, spletnih oglasov ter promocijskih dogodkov ali javnih prireditvev);
- prostovoljske organizacije pri promociji prostovoljskega dela v enaki meri ciljajo na egoistične (npr. razvoj veščin) in altruistične motive (npr. družbena korist), medtem ko so prostovoljce k priključitvi v večji meri pritegnili slednji;
- sta najpogostejši težavi, s katerima se pri privabljanju soočajo prostovoljske organizacije, pomanjkanje interesa in pomanjkanje časa pri prostovoljcih.

Izsledki so uporabni predvsem za vodje prostovoljskih organizacij in druge odgovorne osebe, ki želijo v svoje vrste privabiti več prostovoljcev, saj jim lahko pomagajo pri načrtovanju sprememb v strategijah privabljanja prostovoljcev v smeri večje učinkovitosti, s tem pa zagotovijo dolgoročno uspešnejše delovanje. Glede na slabšo raziskanost področja pa pričujoča raziskava ponuja tudi informativno vrednost za širšo publiko.

Ker se zavedamo, da med teoretičnimi ugotovitvami in praktičnimi rešitvami prihaja do razhajanja, smo v nadaljevanju pripravili nekaj napotkov za vodje prostovoljskih organizacij, kako strategije privabljanja uporabiti kot strateško orodje za uspešnejše delovanje. Na podlagi rezultatov predlagamo, da organizacije pri privabljanju prostovoljcev pogosteje uporabijo spletno oglaševanje in družbena omrežja, ki ju prostovoljci tudi preferirajo. Glede na rezultate bi se bilo smiselno osredotočiti tudi na promocijske dogodke in javne prireditve, ki po mnenju prostovoljcev predstavljajo učinkovit način privabljanja. Organizacije naj še naprej uporabljajo ustno priporočilo prek prijateljev, družine ali znancev, saj se je to izkazalo kot najučinkovitejša strategija.

Prav tako predlagamo, da se v namene privabljanja uporablja segmentacija, s pomočjo katere lahko organizacije strategije privabljanja prilagodijo ciljni publiki. Pri segmentaciji velja poudariti, da je treba nameniti dovolj časa spoznavanju in razumevanju ciljne populacije. Vodjem prostovoljskih organizacij predlagamo tudi, da pri promociji prostovoljskega dela poleg egoističnih motivov (npr. razvoj veščin ali zadovoljitev potrebe po pripadnosti) še naprej poudarjajo predvsem altruistične motive (npr. družbena korist), na katere se prostovoljci glede na rezultate najboljše odzivajo.

Literatura

- Bekkers, R. (2005, 17.–20. november). *It's Not All in the Ask: Effects and Effectiveness of Recruitment Strategies Used by Nonprofits in The Netherlands*. [Predstavitev na konferenci]. 34th Arnova Annual Conference, Washington DC, ZDA.
- Boezeman, E. J. in Ellemers, N. (2008). Volunteer recruitment: The role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1013–1026.
- Briggs, E. Landry, T. in Wood, C. (2007). Beyond just being there: An examination of the impact of attitudes, materialism and self-esteem on the quality of helping behavior in youth volunteers. *Journal of Nonprofits and Public Sector Marketing*, 18(3), 27–45.
- Bussell, H. in Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244–257.
- Bussell, H. in Forbes, D. (2003). The volunteer life cycle: a marketing model for volunteering. *Voluntary Action*, 5(3), 61–79.
- Cnaan, R. A. in Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 27(3), 269–284.
- Corby, K. in Sowards, S. (2000). Authoring specialized web sites: The education book reviews web site. *Reference Services Review*, 28(1), 47–54.
- DeWitt Watts, A. in Edwards, P. K. (1983). Recruiting and retaining human service volunteers: An empirical analysis. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(3), 9–22.
- Elliot, B., Katsioloudes, M. in Weldon, R. (1998). Nonprofit organizations and the internet. *Nonprofit Management and Leadership*, 8(3), 297–303.
- Florin, P., Jones, E. in Wandersman, A. (1986). Black participation in voluntary associations. *Journal of Voluntary Action Research*, 15, 65–86.
- Mazanec, J. (2000). Market segmentation. V J. Jafari (ur.), *Encyclopedia of tourism* (str. 129–150). Routledge.
- McCurlley, S. (1994). Recruiting and retaining volunteers. V R. D. Herman (ur.), *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management* (str. 511–534). Jossey-Bass.
- Musick, M. A. in Wilson, J. (2008). *Volunteers: a social profile*. Indiana University Press.
- Nichols, G. in King, L. (1999). Redefining the recruitment niche for the Guide Association in the UK. *Leisure Sciences*, 21(4), 307–320.

- Okun, M. A. in Eisenberg, N. (1992). Motives and intent to continue organisational volunteering among residents of a retirement community area. *Journal of Community Psychology*, 20(7), 183–187.
- Pope, J. A., Isely, E. S. in Asamoah-Tutu, F. (2009). Developing a marketing strategy for nonprofit organizations: An exploratory study. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2), 184–201.
- Randle, M. in Dolnicar, S. (2009). Not just any volunteers: Segmenting the market to attract the high contributors. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(3), 271–282.
- Reed, P. B. in Selbee, L. K. (2000). Distinguishing characteristics of active volunteers in Canada. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29, 571–592.
- Schindler-Rainman, E. in Lippitt, R. (1975). *The volunteer community: Creative use of human resources*. Pfeiffer & Company.
- Shure, R. S. (1998). *The identification of those most likely to volunteer: Characteristics of male volunteers in the Big Brothers/Big Sisters program* [doktorska disertacija]. University of Illinois.
- Wymer, W. W. (1997). Segmenting volunteers using values, self-esteem, empathy, and facilitation as determinant variables. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 5, 3–28.
- Wymer, W. in Starnes, B. J. (2001). Conceptual foundations and practical guidelines for retaining volunteers to serve in local nonprofit organizations: part II. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 9, 97–118.

RECRUITING AND BEING RECRUITED – VOLUNTEER RECRUITMENT IN SLOVENIAN NON-PROFIT ORGANIZATIONS AS SEEN BY THEIR MANAGERS AND VOLUNTEERS

The aim of our study was to examine how volunteer recruitment is perceived by managers of non-profit organizations on the one hand, and by volunteers themselves on the other—and whether there are differences between the two. In accordance with the available literature, we focused on recruitment strategies and different factors highlighted in the promotion of volunteer work. The study consisted of two parts—the use of (a) a questionnaire for volunteers, and (b) a questionnaire for the managers of non-profit organizations. The first was answered by 805 participants, most of whom are active in the field of education. The second was answered by 272 participants, most of whom are active in the fields of health and social care. We found that the most commonly used method of recruitment is word-of-mouth, which is also the most common reason for volunteers to join a non-profit organization. Furthermore, there is a difference between how volunteers were recruited in practice and how they would approach recruitment themselves. We also found that in promoting volunteer work non-profit

organizations tend to target egoistic and altruistic motives in equal measure, while volunteers are more attracted to the promotion of the latter. Finally, non-profit organizations face numerous problems regarding volunteer recruitment, e.g., lack of interest and time on the volunteers' part. These findings can help managers of non-profit organizations to recruit volunteers more effectively, while also offering the general public a good overview of the literature on this topic, which we have enriched considerably with our study.

Kako ločiti prostovoljce od splošne populacije – primerjava osebnostnih lastnosti slovenskih prostovoljcev in splošne populacije

Andraž Lazar, Tjaša Legat, Hana Mavrič, Mojca Sečki

Namen raziskave je bil preučiti osebnostno strukturo slovenskih prostovoljcev in jo primerjati z osebnostno strukturo splošne slovenske populacije. Podatke smo zbirali v okviru vseslovenske raziskave o prostovoljstvu. Naš vprašalnik je izpolnilo 716 udeležencev, od tega 105 moških in 565 žensk, za ostale nismo imeli demografskih podatkov. Rezultate smo primerjali s podatki iz splošne populacije. Primerjava je pokazala, da prostovoljci v primerjavi s splošno populacijo izražajo višjo odprtost za izkušnje, sprejemljivost in vestnost ter nižji nevroticizem. Tako so bolj odprti za nove izkušnje, radovedni, sočutni, redoljubni in manj napeti kot pripadniki splošne populacije. V ekstravertnosti se skupini med seboj ne razlikujeta. Naša raziskava je prva tovrstna na slovenskem področju. Uporabna je predvsem v praksi, pri prilagajanju privabljanja, vodenja in usmerjanja prostovoljcev.

Uvod

Prostovoljec je v Sloveniji lahko kdorkoli, vsi pa se za prostovoljsko dejavnost ne odločijo. Obstaja kakšna razlika med prostovoljci in splošno populacijo? Ali lahko določimo osebnostne značilnosti, ki so bolj značilne za populacijo prostovoljcev? Omoto in Snyder (1995) verjameta, da lahko nekatere osebnostne lastnosti posameznikov vplivajo na naravnost k

sodelovanju v dejavnostih, ki ne prinašajo plačila, ter da empatične, negovalne in družbeno odgovorne značilnosti označujejo nagnjenost k pomoči drugim. V zadnjem času se v svetu pojavlja vedno več raziskav na temo povezanosti osebnostnih značilnosti in dejavnosti prostovoljstva. Med preučevanimi osebnostnimi značilnostmi so predvsem altruizem, vrednote ter velikih pet osebnostnih lastnosti. Tako je npr. Auld (2004) pri študentih prostovoljcev odkril, da je velik del odločitev za začetek ali prenehanje opravljanja prostovoljskega dela odvisen od osebnostnih lastnosti študentov.

Zakaj pa bi bilo sploh treba raziskati to področje? Če predpostavka, da nekatere osebnostne lastnosti povzročajo naravnano k prostovoljskim dejanjem, drži, lahko preučevanje osebnostnih lastnosti uporabimo za iskanje in pridobivanje novih prostovoljcev. Poleg tega lahko vedenje o povezanosti osebnostnih lastnosti z opravljanjem prostovoljskega dela pripomore k bolj učinkovitemu delu s sedanji prostovoljci. Nekatere osebnostne lastnosti prostovoljcev so namreč povezane tudi z njihovim zadovoljstvom ter dobrimi odnosi pri delu (Jabari idr., 2013). Glede na lastnosti prostovoljcev lahko ustrezno prilagodimo njihovo spremljanje, usposabljanje ter motiviranje.

Med raziskavami v Sloveniji ne manjka takšnih, ki preučujejo demografske lastnosti prostovoljcev (v poglavju »Kakšen je tipičen prostovoljec«), omejeno pa je število raziskav, ki bi preučevale osebnostne dejavnike prostovoljcev. Tako so npr. A. Gril s sod. (2006) v svoji raziskavi želele dobiti vpogled v značilnosti prostovoljskega dela mladih v Ljubljani ter oblikovati smernice za spodbujanje vključevanja mladih v prostovoljsko delo. V raziskavo so vključile tudi vrednote prostovoljcev, niso pa raziskale velikih pet osebnostnih lastnosti prostovoljcev. Za razliko od raziskav tujih držav (npr. Ackermann, 2019; Akhtar, 2019 in Claxton-Oldfield idr., 2012) po nam znanih podatkih v Sloveniji takšna raziskava še ni bila izvedena. Povezavo velikih petih osebnostnih lastnosti z opravljanjem prostovoljstva smo raziskali in prikazali v našem poglavju.

Povezanost opravljanja prostovoljstva z osebnostnimi lastnostmi

V raziskavah, predstavljenih v nadaljevanju, so različni avtorji ugotavljali, ali prihaja med prostovoljci in neprostovoljci oziroma splošno populacijo do razlik v osebnostni strukturi. Velikih pet faktorjev osebnosti je najpopularnejši dimenzionalni model osebnosti, s katerim merimo pet velikih faktorjskih dimenzij. Te so: ekstravertnost, odprtost, sprejemljivost, čustvena stabilnost/nevroticizem in vestnost (Avsec, 2007).

Ena od najbolj izstopajočih osebnostnih lastnosti, ki napovedujejo prostovoljsko aktivnost, je višja **ekstravertnost**, čemur priča več raziskav (Herzog in Morgan, 1993; Smith in Nelson, 1975; Spitz in MacKinnon, 1993). To sta potrdila tudi raziskovalca Dorner in Rózsa (2018), ki sta ugotovila, da so prostovoljci dosegli višji rezultat na lestvici ekstravertnosti kot neprostovoljci. Do enakih zaključkov sta prišla tudi Elshaug in Metzger (2001), ki sta potrdila, da so prostovoljni delavci bolj ekstravertni kot plačani delavci. Tudi v raziskavi, kjer so sodelovale le ženske udeleženke, so ugotovili, da prostovoljke izražajo višjo ekstravertnost od žensk splošne populacije (Claxton-Oldfield in Banzen, 2010). Predhodne rezultate je potrdila tudi K. Ackermann (2019), ki je preučevala povezanost osebnostnih lastnosti s tremi različnimi oblikami prostovoljstva (formalno, neformalno in spletno prostovoljstvo). Pri vseh treh oblikah je najbolj pomembno izstopala osebnostna lastnost ekstravertnosti prostovoljcev.

Povezanost prostovoljstva z visoko izraženo ekstravertnostjo avtorji razlagajo na več načinov. Ljudje z veliko energije naj bi ponavadi iskali takšne družabne dejavnosti, kjer bi bili koristni (Dorner in Rózsa, 2018). Za ekstravertne osebe je značilno, da so družabni, prijazni, zgovorni in aktivni, zato naj bi se tudi pogosteje odločali za opravljanje prostovoljstva, saj tovrstno delo zahteva povezovanje, komuniciranje in vzpostavljanje dobrih odnosov z drugimi ljudmi (Claxton-Oldfield in Banzen, 2010). Ekstravertni posamezniki naj bi imeli tudi širšo socialno mrežo, zato naj bi bilo bolj verjetno, da bodo povabljeni k opravljanju prostovoljskega dela (Ackermann, 2019).

Na podlagi rezultatov predhodnih raziskav smo tudi mi predpostavili, da bodo imeli prostovoljci bolj izraženo osebnostno lastnost ekstravertnosti kot pripadniki splošne populacije (hipoteza 1).

V osebnostni strukturi naj bi med prostovoljci in neprostovoljci prihajalo do razlik tudi v **odprtosti**. Dorner in Rózsa (2018) sta v raziskavi prišla do ugotovitev, da so prostovoljci dosegli višji rezultat na lestvici odprtosti kot neprostovoljci. Do enakih ugotovitev so prišli tudi v raziskavi, v kateri so sodelovale le ženske. V primerjavi z ženskami iz splošne populacije so prostovoljke dosegle bistveno višje rezultate na lestvici odprtosti (Claxton-Oldfield in Banzen, 2010). K. Ackermann (2019) je odkrila, da se odprtost za izkušnje pomembno pozitivno povezuje s spletnim prostovoljstvom.

Avtorji povezanost visoko izražene odprtosti z opravljanjem prostovoljstva pojasnjujejo različno. Odprti ljudje veljajo za kritične in radovedne, cenijo raznolikost, nove ideje in izkušnje ter so sposobni ponovno razmisliti

o svojih sistemih vrednot (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010). Prostovoljsko delo jim ponuja priložnost za pridobivanje novih izkušenj, spoznavanje novih ljudi in srečanje z novimi idejami, zato se tudi pogosteje udeležujejo v teh aktivnostih, pojasnjujejo v različnih raziskavah (Bekkers, 2005; Carlo idr., 2005; Dinesen idr., 2014). Poleg tega odprti ljudje uživajo v spoznavanju drugih kulturnih značilnosti, običajev, načinov razmišljanja in drugačnih izkušenj, kar ponuja prostovoljstvo (Dorner in Rózsa, 2018). Glede na ugotovitve predhodnih raziskav smo predpostavili, da bodo prostovoljci imeli bolj izraženo osebnostno lastnost odprtosti kot pripadniki splošne populacije (hipoteza 2).

Rezultati raziskav so pokazali, da **sprejemljivost** kot osebnostna lastnost pomembno napoveduje zadovoljstvo s prostovoljskim delom. Avtorji predpostavljajo, da so altruistični motivi in človekoljubnost, ki je povezana s sprejemljivostjo, ključne značilnosti prostovoljcev (Jabari idr., 2013). Moore in drugi (2014), ki so raziskavo izvedli na vzorcu študentov in študentk, so ugotovili, da se s prostovoljstvom pomembno povezuje le dimenzija sprejemljivosti. To so razlagali s tem, da posameznik, ki je visoko sprejemljiv, potrebuje harmonijo v družbi in je posledično usmerjen k altruističnemu vedenju. Elshaug in Metzger (2001) sta v raziskavi potrdila, da so bili prostovoljni delavci bolj sprejemljivi kot plačani delavci. Podobno sta v raziskavi odkrila tudi Claxton-Oldfield in Banzen (2010), ki sta pokazala, da so ženske prostovoljke dosegle bistveno višje rezultate na lestvici sprejemljivosti v primerjavi s splošno žensko populacijo. Tudi K. Ackermann (2019) je dokazala, da se sprejemljivost pozitivno povezuje z obliko neformalnega prostovoljstva.

Povezanost prostovoljstva z visoko izraženo sprejemljivostjo avtorji razlagajo različno. Sprejemljiva oseba velja za zaupljivo, sodelujočo, obzirno, sočutno, skrbno in premišljeno (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010). Prostovoljstvo v veliko primerih zahteva razumevanje, pomoč in skrb za druge, zato ni presenetljivo, da se bodo sprejemljive osebe odločile za izvajanje prostovoljskega dela (Mitchell in Shuff, 1995). Glede na rezultate predhodnih raziskav smo predpostavili, da bodo imeli prostovoljci bolj izraženo osebnostno lastnost sprejemljivosti kot pripadniki splošne populacije (hipoteza 3).

Med osebnostne lastnosti, ki napovedujejo prostovoljsko dejavnost, se uvršča tudi nižja raven **nevroticizma** (Herzog in Morgan, 1993; Howarth, 1976). V raziskavi, ki sta jo izvedla Claxton-Oldfield in Banzen (2010), so prostovoljke v primerjavi z ženskami iz splošne populacije dosegle znatno nižje rezultate na lestvici nevroticizma. Tudi K. Ackermann (2019) je raziskovala povezanost nevroticizma in različnih oblik prostovoljstva.

Ugotovila je, da je nizka raven nevroticizma močan predpogoj za opravljanje formalnega in, v manjši meri, tudi spletnega prostovoljstva.

Povezanost opravljanja prostovoljstva z manj izraženo osebnostno lastnostjo nevroticizma avtorji razlagajo na podoben način. Osebe z nizko izraženo ravno nevroticizma so bolj sproščene, dobro obvladujejo stres, v napetih situacijah ostanejo mirne (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010). Visoka raven odpornosti na stres in čustveni nadzor sta značilnosti, ki predstavljata dober predpogoj za prostovoljsko delo, kot pojasnjujejo v več raziskavah (Bekkers, 2005; Musick in Wilson, 2008; Omoto idr., 2010). Na podlagi ugotovitev raziskav smo predpostavili, da bodo imeli pripadniki splošne populacije bolj izraženo osebnostno lastnost nevroticizma kot prostovoljci (hipoteza 4).

Osebnostna lastnost **vestnosti** naj bi pomembno napovedovala zadovoljstvo s prostovoljskim delom (Jabari idr., 2013). V raziskavi, ki je vključevala ženske udeleženke, so Claxton-Oldfield idr. (2012) ugotovili, da so prostovoljke v primerjavi z žensko splošno populacijo dosegle pomembno višji rezultat na lestvicah vestnosti. Do nasprotujočih zaključkov je prišlo v drugi raziskavi, kjer se je vestnost negativno povezovala s spletnim prostovoljstvom (Ackermann, 2019).

Vestna oseba običajno potrebuje strukturo in hierarhijo ter upošteva pravila. Za tako osebo je značilno, da je urejena, poslušna, učinkovita, disciplinirana in delovna (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010). Vendar različni avtorji predpostavljajo, da povezanost med vestnostjo in prostovoljstvom ni tako enostavna kot v primeru drugih osebnostnih lastnosti (Mike idr., 2014). Razlog za to je lahko dejstvo, da je vestnost v naši družbi visoko cenjena lastnost. Po eni strani se lahko vestni ljudje pogosteje odločajo za opravljanje prostovoljstva, če nanj gledajo kot na opravljanje državljanske dolžnosti (Dinesen idr., 2014). Po drugi strani pa so vestne osebe opisane kot učinkovite in se zato bolj izogibajo prostovoljskemu delu, ki nima možnosti prejemanja neposrednih osebnih izplačil (Quintelier in Theocharis, 2013; Russo in Ammā, 2016).

Čeprav avtorji predhodnih raziskav niso prišli do enakih zaključkov, smo predpostavili, da bodo imeli prostovoljci bolj izraženo osebnostno lastnost vestnosti kot pripadniki splošne populacije (hipoteza 5).

Glede na nasprotujoče si zaključke tujih raziskav o povezanosti osebnostnih lastnosti s profilom prostovoljcev ter pomanjkanjem takšnih raziskav v slovenskem prostoru je pomembno, da se ta povezava razišče tudi pri nas. Prav s tem namenom smo se odločili opraviti pričujočo raziskavo.

Metoda

Postopek in udeleženci

Prostovoljci

Podatke smo zbirali prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Končni vprašalnik, ki smo ga, zaradi velika osipa udeležencev ob prvi delitvi na spletu, skrajšali, smo novembra 2020 objavili na različnih spletnih straneh Facebook, tako v obliki osebnih objav kot v obliki objav na spletnih straneh različnih prostovoljskih skupin in društev. Povabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali prek e-poštnega naslova Društva študentov psihologije Slovenije, e-poštnega naslova spletne strani Psihologija dela ter prek osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo preposlali na e-poštne naslove različnih prostovoljskih centrov, organizacij in skupin. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Slovenska filantropija, ki je povabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam mreže Slovenske filantropije, njihove mreže in 8200 posameznikov, ki prejemajo prostovoljske e-novice. Vprašalnik je bil v aktivni obliki dostopen skoraj en mesec.

Od 2388 udeležencev, od katerih je bila več kot polovica takšnih, ki so samo kliknili na anketo, smo za potrebe naše raziskave upoštevali le tiste, ki so v celoti odgovorili na vseh 21 postavk vprašalnika osebnosti. Naš končni vzorec prostovoljcev je obsegal 716 udeležencev. Pri vsaki kategoriji socialno-demografskih podatkov vzorca prostovoljcev (tabela 1) so v zadnji vrstici vnešene tudi manjkajoče vrednosti. To so osebe, ki so v celoti izpolnile vprašalnik osebnosti BFI-K, niso pa izpolnile razdelka Vprašalnik prostovoljcev, ki se je nanašal na socialno-demografske podatke. Rezultate smo obdelali s pomočjo programa RStudio (R Core Team, 2019).

Splošna populacija

Vzorec splošne populacije smo pridobili s pomočjo dr. Gaje Zager Kocjan, ki nam je, za namene našega raziskovanja, posredovala podatke o vzorcu iz svoje doktorske disertacije (Zager Kocjan, 2016). Ob tem smo bili pozorni na to, da je bil vzorec po velikosti, socialno-demografskih in tudi statističnih značilnostih čim bolj podoben vzorcu prostovoljcev. Raziskovalka G. Zager Kocjan (2016) je uporabila več vprašalnikov, med drugim tudi

BFI-K. Načina zbiranja in obdelave podatkov sta bila pri vzorcih različna, zato sta tudi kategorizaciji stopnje izobrazbe drugačni (tabela 1).

Tabela 1: *Socialno-demografski podatki za vzorca prostovoljcev in splošne populacije*

	Prostovoljci (N = 716)		Splošna populacija (N = 515)	
	Absolutno število	Odstotek (%)	Absolutno število	Odstotek (%)
Spol				
Moški	105	14,7	177	34,4
Ženske	565	78,9	338	65,6
Drugo	5	0,7		
Manjkajoči	41	5,7		
Stopnja izobrazbe ^a				
I. ali II.	25	3,5	66	12,8
III. ali IV.	36	5,0	449	87,2
V. ali VI.	289	40,4		
VII. ali VIII.	325	45,4		
Manjkajoči	41	5,7		
Povprečni mesečni dohodek				
< 500 €	61	8,5	14	2,7
500–1000 €	116	16,2	129	25,0
1000–1500 €	149	20,8	242	47,0
1500–2000 €	107	14,9	94	18,3
> 2000 €	214	29,9	36	7,0
Manjkajoči	69	9,6		

Opombe: Manjkajoči = prostovoljci, ki so v celoti izpolnili vprašalnik BFI-K, niso pa izpolnili vprašanj, vezanih na posamezen socialno-demografski dejavnik.

^aPri vzorcu splošne populacije sta bili obravnavani le dve kategoriji stopnje izobrazbe – Srednja (prva vrstica) = srednješolska izobrazba; Visoka (druga vrstica) = visokošolska diploma ali višja stopnja.

Pripomočki

Vprašalnik Velikih pet (BFI-K)

Vprašalnik BFI-K (angl. *Big Five Questionnaire*; Rammstedt in John, 2005; slovenska priredba; Zager Kocjan, 2016) meri pet velikih faktorjev osebnosti, ki predstavljajo temeljne osebnostne dimenzije v okviru petfaktorskega modela osebnosti. Vprašalnik je skrajšana verzija dobro uveljavljenega vprašalnika Velikih pet BFI (angl. *Big Five Inventory*; John, Donahue in Kentle, 1991). Obsega 21 postavk, ocenjenih na 5-stopenjski odgovorni lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam). Udeleženci morajo pri vsaki postavki označiti, v kolikšni meri se strinjajo z navedeno trditvijo. Posamezne lestvice merijo ekstravertnost (npr. »Nase gledam kot na nekoga, ki je družaben, gre rad med ljudi«), vestnost (npr. »... učinkovito opravi svoje delo«), sprejemljivost (npr. »... na splošno zaupa ljudem«), nevroticizem (npr. »... hitro postane nervozen«) in odprtost (npr. »... ga zanima mnogo različnih stvari«) (Rammstedt in John, 2005; slovenska priredba; Zager Kocjan, 2016). Raziskave kažejo, da ima BFI-K kljub manjšemu številu postavk zadovoljive merske značilnosti (Rammstedt in John, 2005, v slovenščini Zager Kocjan, 2016).

Rezultati

Najprej smo izračunali opisne statistike rezultatov vseh petih osebnostnih lastnosti pri vzorcu prostovoljcev in vzorcu splošne populacije.

Tabela 2: *Opisne statistike vprašalnika BFI-K*

BFI-K	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>
Prostovoljci					
Ekstravertnost	3,58	3,61	0,72	-0,20	-0,36
Vestnost	4,14	4,19	0,63	-0,54	-0,11
Sprejemljivost	4,09	4,19	0,70	-0,80	0,55
Nevroticizem	2,28	2,18	0,84	0,54	-0,12
Odprtost	3,87	3,89	0,66	-0,24	-0,39

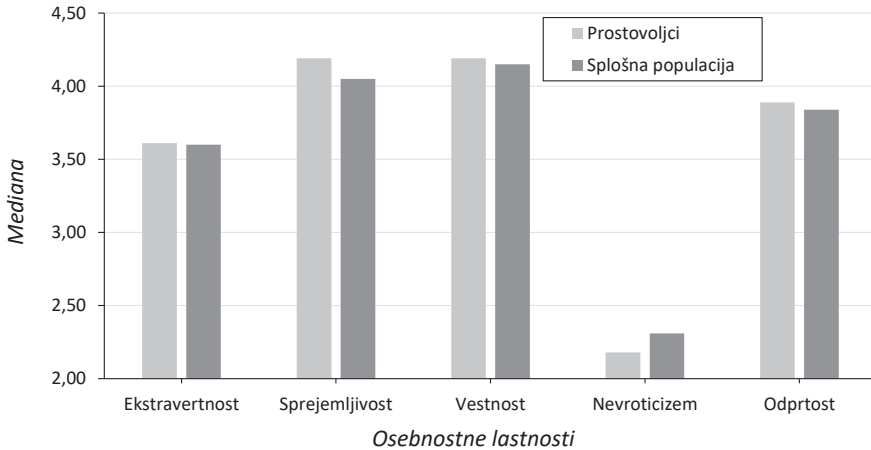
BFI-K	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>
Splošna populacija					
Ekstravertnost	3,57	3,60	0,66	-0,16	-0,46
Vestnost	4,10	4,15	0,55	-0,27	-0,41
Sprejemljivost	3,88	4,05	0,61	-0,33	-0,16
Nevroticizem	2,50	2,31	0,70	0,25	-0,51
Odrprtost	3,78	3,84	0,62	-0,31	-0,47

Opombe: *M* = aritmetična sredina; *Mdn* = mediana; *SD* = standardni odklon; *As* = asimetričnost; *Spl* = sploščenost; $SE_{As_pr.} = 0,09$; $SE_{Spl_pr.} = 0,18$; $SE_{As_sp.} = 0,22$; $SE_{Spl_sp.} = 0,11$.

Na podlagi koeficientov asimetričnosti in sploščenosti (tabela 2) sklepamo na nenormalno porazdelitev rezultatov osebnostnih lastnosti. Porazdelitve vseh osebnostnih lastnosti, z izjemo nevroticizma, so asimetrične v levo, kar pomeni, da imajo »daljše repe« v smeri nižjih vrednosti, vrh porazdelitve pa je pomaknjen v desno. Zato smo ob aritmetični sredini zapisali še mediano, statistično mero za srednje vrednosti, ki je bolj primerna za takšne porazdelitve. O normalnosti porazdelitve smo sklepali le na podlagi koeficienta asimetričnosti in sploščenosti (tabela 2). Koeficienti asimetričnosti so, z izjemo nevroticizma, negativni. Prav tako so koeficienti sploščenosti, z izjemo sprejemljivosti, tudi negativni in se gibljejo med 0,51 in -0,11. Absolutne vrednosti teh dveh koeficientov se bistveno razlikujejo od 0, iz česar lahko sklepamo na odstopanje lestvic od normalne porazdelitve. Tudi Shapiro-Wilkov test, ki preverja normalnost porazdelitve, je pokazal prav na vseh lestvicah pri obeh vzorcih odstopanje od normalne porazdelitve.

Zaradi zgoraj navedenih razlogov smo se odločili, da bomo za testiranje centralnih mer obeh vzorcev izbrali neparametričen Mann-Whitneyjev *U*-test, ki temelji le na rangiranju podatkov, saj kakšne bolj natančne analize zaradi neenakosti velikosti vzorca in predvsem zaradi nenormalnosti porazdelitve niso možne.

Lažjo predstavbo primerjave petih osebnostnih lastnosti med prostovoljci in splošno populacijo nam omogoča stolpični diagram (slika 1). Zaradi odstopanja od normalnosti porazdelitve nismo primerjali aritmetičnih sredin, temveč mediane.



Slika 1: Primerjava osebnostnih lastnosti med prostovoljci in splošno populacijo v izraženosti osebnostnih lastnosti, pridobljenih z vprašalnikom BFI-K.

Izbran statistični test rangiranja (Mann-Whitneyjev U -test), na podlagi katerega lahko najbolje primerjamo oba vzorca, preverja hipotezo, da ima naključna oseba iz vzorca prostovoljcev enako možnost, da zaseda višje mesto na rangirni lestvici kot naključno izbrana oseba iz vzorca splošne populacije. Izračunali smo, da razlik med obema vzorcema ni mogoče opaziti le pri ekstravertnosti, drugje pa obstajajo pomembne razlike v osebnostnih lastnostih med prostovoljci in splošno populacijo. Ker v izraženosti ekstravertnosti med prostovoljci in splošno populacijo, za razliko od zgoraj omenjenih raziskav ($U = 194679,00$; $p = -0,69$), ni statistično pomembnih razlik, lahko hipotezo 1 zavrnamo.

Pri ostalih štirih osebnostnih lastnostih obstajajo pomembne razlike v osebnostnih lastnostih med prostovoljci in splošno populacijo. Odprtost je v občutno višji meri izražena pri prostovoljcih ($Mdn = 3,89$) kot pri splošni populaciji ($Mdn = 3,84$; $U = 154958$; $p = 0,00$), zato lahko hipotezo 2 sprejmemo. Sprejemljivost je v občutno višji meri izražena pri prostovoljcih ($Mdn = 4,19$) kot pri splošni populaciji ($Mdn = 4,05$; $U = 154958$; $p = 0,00$), zato lahko hipotezo 3 sprejmemo. Nevroticizem je v občutno višji meri izražen pri splošni populaciji ($Mdn = 2,31$) kot pri prostovoljcih ($Mdn = 2,18$; $U = 161519,50$; $p = 0,00$), zato lahko hipotezo 4 sprejmemo. Tudi vestnost imajo prostovoljci izraženo višje ($Mdn = 4,19$) kot splošna populacija ($Mdn = 4,15$; $U = 183580,00$; $p = 0,00$), zato lahko hipotezo 5 sprejmemo.

Razprava

Namen raziskave je bil preučiti osebnost prostovoljcev. Zanimalo nas je, v katerih osebnostnih lastnostih se prostovoljci razlikujejo od splošne populacije. Preverjali smo razlike v ekstravertnosti, odprtosti, sprejemljivosti, nevroticizmu in vestnosti.

Rezultati so pokazali, da imajo prostovoljci v primerjavi s splošno populacijo višje izražene osebnostne lastnosti odprtosti, sprejemljivosti in vestnosti ter nižje izraženo lastnost nevroticizma. V izraženosti ekstravertnosti na vzorcu prostovoljcev in na vzorcu splošne populacije nismo identificirali pomembnih razlik. Ta ugotovitev ni skladna z ugotovitvami predhodnih raziskav (Herzog in Morgan, 1993; Smith in Nelson, 1975; Spitz in MacKinnon, 1993). Razlog za razlike v rezultatih bi lahko bila sama zasnova naše raziskave, saj smo prostovoljce primerjali z vzorcem splošne populacije in ne z neprostovoljci, kot so to storili v večini tujih raziskav. Splošna populacija zajema tako prostovoljce kot neprostovoljce, zato je lahko prišlo do drugačnih rezultatov kot pri večini drugih študij. Z našimi rezultati se ne skladajo tudi ugotovitve avtorjev Claxton-Oldfield in Banzen (2010), ki sta v študiji ugotovila, da imajo prostovoljke višje izraženo ekstravertnost kot ženske splošne populacije. Razlog je lahko v spolni strukturi udeležencev, saj so v naši raziskavi sodelovali tudi moški.

Slovenski prostovoljci so v primerjavi s splošno populacijo bolj odprti za izkušnje, zato smo drugo hipotezo sprejeli. Prostovoljce lahko opišemo kot kritične, radovedne in take, ki cenijo raznolikost, nove ideje in izkušnje (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010). Posamezniki z višje izraženo odprtostjo se lahko za prostovoljstvo odločijo zaradi možnosti pridobivanja novih izkušenj, spoznavanja novih, drugačnih ljudi in idej (Bekkers, 2005; Carlo idr., 2005; Dinesen idr., 2014). Naši rezultati se skladajo s predhodnimi ugotovitvami. Tudi v tujih raziskavah so raziskovalci ugotovili, da so prostovoljci v splošnem bolj odprti za izkušnje kot neprostovoljci (Dorner in Rózsa, 2018). Prostovoljke so v primerjavi s splošno žensko populacijo prav tako dosegle višje vrednosti na lestvici odprtosti (Claxton-Oldfield in Banzen, 2010).

Tudi tretjo hipotezo, v kateri smo predvidevali, da bodo imeli prostovoljci bolj izraženo dimenzijo sprejemljivosti kot pripadniki vzorca splošne populacije, smo sprejeli. Ključni značilnosti prostovoljcev sta človekoljubnost in altruistično vedenje, kar so za tujo populacijo ugotovili tudi avtorji v predhodnih raziskavah (Jabari idr., 2013; Moore idr., 2014). Prostovoljci

so tako v primerjavi s splošno populacijo bolj sodelujoči, sočutni in skrbni. Prostovoljsko delo v večini zajema skrb in pomoč drugim ljudem, zato se osebnostna dimenzija sprejemljivosti sklada z zahtevami prostovoljskega dela (McCrae in Costa, 2008; Mitchell in Shuff, 1995; Mondak, 2010).

Slovenski prostovoljci v primerjavi z vzorcem splošne populacije izražajo nižjo raven nevroticizma. Četrto hipotezo smo potrdili. Druge študije (Ackermann, 2019; Claxton-Oldfield idr., 2010; Herzog in Morgan, 1993; Howarth, 1976), ki so raziskovale področje nevroticizma pri prostovoljcih, so prav tako ugotovile, da prostovoljci izražajo nižjo raven nevroticizma kot neprostovoljci ali splošna populacija. Prostovoljci so glede na naše rezultate bolj sproščeni, bolje obvladujejo stres in imajo višji čustveni nadzor (McCrae in Costa, 2008; Mondak, 2010) kot pripadniki splošne populacije.

Ker se je pri prostovoljcih dimenzija vestnosti pomembno bolj izražala kot pri pripadnikih splošne populacije, smo tudi zadnjo hipotezo sprejeli. Prostovoljci glede na rezultate potrebujejo jasno strukturo, hierarhijo in pravila. So zelo delavni, kar se odraža tudi v številu opravljenih prostovoljskih ur, ki jih opravijo vsako leto (v letu 2019 je 12.892 prostovoljcev opravilo skupno 278.302 prostovoljskih ur; Ministrstvo za javno upravo, 2020). Rezultati v tujih raziskavah so nekonsistentni, saj nekatere (npr. Claxton-Oldfield in Banzen, 2013) ugotavljajo, da prostovoljci odražajo višjo raven vestnosti kot neprostovoljci, medtem ko so druge (Ackermann, 2019) prišle do obratnih zaključkov.

Omejitev naše raziskave je zagotovo sama zasnova, saj smo osebnost prostovoljcev primerjali z osebnostjo splošne populacije, ki zajema tako prostovoljce kot neprostovoljce, zato je lahko prišlo do drugačnih rezultatov, kot če bi primerjali prostovoljce z neprostovoljci. Če bi prostovoljce primerjali z neprostovoljci, bi dobili bolj jasen vpogled v osebnostno strukturo prostovoljcev in v to, katere osebnostne lastnosti pripomorejo k odločitvi za opravljanje prostovoljskega dela. Možna omejitev naše raziskave je tudi neenakomerna spolna struktura udeležencev – udeleženk je bilo namreč kar 84,1 %, vendar pa so v skupnem poročilu o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019 (Ministrstvo za javno upravo, 2020) ugotovili, da je tudi v populaciji spolna struktura neenakomerna – 56,9 % je namreč prostovoljk. Čeprav je tudi v splošni populaciji več prostovoljk kot prostovoljcev, je v naši raziskavi ta neenakomernost precej višja. To je posledično lahko imelo vpliv na končne rezultate.

Zaključki

Naša raziskava je prva na tem področju v Sloveniji. Medtem ko je v tujini to področje kar precej raziskano, se v Sloveniji raziskovalci z vprašanjem osebnosti prostovoljcev po nam znanih podatkih še niso ukvarjali. V okviru raziskovanja smo odgovarjali na vprašanje osebnostne strukture prostovoljcev. Potrdili smo vse hipoteze, z izjemo pričakovanja, da bodo imeli prostovoljci bolj izraženo osebnostno lastnost ekstravertnosti kot pripadniki splošne populacije.

V prihodnjih raziskavah bi bilo treba raziskati tudi druge vidike osebnosti, ki bi lahko imeli pomembno vlogo pri odločitvi za opravljanje prostovoljskega dela, kot sta stopnja altruizma in vrednote.

Raziskovanje področja osebnostnih lastnosti je pomembno predvsem s praktičnega vidika. Teoretične ugotovitve o osebnosti prostovoljcev lahko uporabimo v praksi, predvsem pri prilagajanju metod privabljanja prostovoljcev, ponujanju ustreznega vodenja glede na osebnostne lastnosti, prilagajanju metod motiviranja in usposabljanja prostovoljcev ipd. V naši raziskavi smo ugotavljali le to, kakšne osebnostne lastnosti imajo prostovoljci, ne pa, katere osebnostne lastnosti naredijo dobrega prostovoljca. Vsi prostovoljci namreč pri svojem delu niso nujno učinkoviti, zato bi bilo v prihodnosti smiselno raziskati, kakšne so lastnosti dobrega prostovoljca, kar bi lahko prostovoljske organizacije uporabile pri iskanju prostovoljcev in njihovi morebitni selekciji.

Vodje prostovoljskih organizacij lahko svoje vodenje prilagodijo glede na osebnostne lastnosti prostovoljcev. Prostovoljci so v primerjavi s splošno populacijo bolj sprejemljivi, zato je ključno, da se z njimi redno osebno srečujemo, vzpostavimo osebni stik, izmenjujemo pomembne informacije in se z njimi posvetujemo glede njihovega dela. Ker so prostovoljci bolj odprti, vedoželjni ter se želijo učiti in biti kreativni, moramo pokazati interes za njihove ideje, (kritično) sprejemati njihove predloge, dobre ideje pa tudi upoštevati. Tako se bodo počutili cenjene in koristne.

Literatura

- Ackermann, K. (2019). Predisposed to volunteer? Personality traits and different forms of volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(6), 1119–1142.
- Akhtar, H. (2019). Predicting participation in volunteering based on personality characteristics. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 8(2), 32–44.

- Auld, C. (2004). Behavioral characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8–18.
- Avsec, A. (2007). *Psihodiagnostika osebnosti*. Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology*, 26, 439–454.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P. in de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1293–1305.
- Claxton-Oldfield, S. in Banzen, Y. (2010). Personality characteristics of hospice palliative care volunteers: The »Big five«and empathy. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 27(6), 407–412.
- Claxton-Oldfield, S., Claxton-Oldfield, J. in Paulovic, S. (2012). Personality traits of British hospice volunteers. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 30(7), 690–695.
- Dinesen, P. T., Nørgaard, A. S. in Klemmensen, R. (2014). The civic personality: Personality and democratic citizenship. *Political Studies*, 62, 134–152.
- Dorner, L. in Rózsa, S. (2018). Personality profile and life satisfaction of volunteers and non-volunteers – Are there differences? *Transylvanian Journal of Psychology*, 19(2), 3–30.
- Elshaug, C. in Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal of Social Psychology*, 141(6), 752–763.
- Gril, A., Tančič, A., Vidmar, M. in Brečko, B. N. (2006). *Prostovoljno delo mladih v Ljubljani: zaključno poročilo: Raziskovalni projekt za potrebe MOL za leto 2005*. Pedagoški inštitut.
- Herzog, A. R. in Morgan, J. N. (1993). Formal volunteer work among older Americans. V F. G. Caro, S. A. Bass in Y. Chen (ur.), *In achieving a productive ageing society* (str. 119–142). Auburn.
- Howarth, E. (1976). Personality characteristics of volunteers. *Psychological Reports*, 38, 855–858.
- Jabari, N., Boroujerdi, S., Ghaeini, S., Naghshbandi, S. in Karimi, G. (2013). Big-five personality traits predict sport volunteer satisfaction. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(1), 49–54.
- John, O. P., Donahue, E. M. in Kantle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory – versions 4a and 54*. University of California, Berkeley, Institute of personality and social research.
- Kocjan, G. Z. (2016). *Zavzetost, strast in zanos pri zaposlenih: teoretična in empirična razmejitev* [doktorska disertacija]. Univerza v Ljubljani.
- McCrae, R. R. in Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. V O. P. John, R. W. Robins in L. A. Pervin (ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (str. 159–181). Guilford Press.
- Mike, A., Jackson, J. J. in Oltmanns, T. F. (2014). The conscientious retiree: The relationship between conscientiousness, retirement, and volunteering. *Journal of Research in Personality*, 52, 68–77.
- Ministrstvo za javno upravo (2020). *Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2019*. GOV.si. <https://www.gov.si/novice/2020-09-25-skupno-porocilo-o-prostovoljstvu-v-republiki-sloveniji-za-leto-2019/>

- Mitchell, C. W. in Shuff, I. M. (1995). Personality characteristics of hospice volunteers as measured by the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 521–532.
- Mondak, J. J. (2010). *Personality and the foundations of political behavior*. Cambridge University Press.
- Moore, E., Warta, S. in Erichsen, K. (2014). College students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3), 386–396.
- Musick, M. A. in Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Omoto, A. M. in Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671–686.
- Omoto, A. M., Snyder, M. in Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78, 1703–1734.
- Pushkar, D., Reis, M. in Morros, M. (2002). Motivation, personality and well-being in older volunteers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 55(2), 141–162.
- R Core Team (2019). R: A language and environment for statistical computing (3.6.1) [Računalniška programska oprema]. R Foundation for Statistical Computing Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>
- Quintelier, E. in Theocharis, Y. (2013). Online political engagement, Facebook, and personality traits. *Social Science Computer Review*, 31, 280–290.
- Rammstedt, B. in John, O. P. (2005). Kurzversion des big five inventory (BFI-K). *Diagnostica*, 51(4), 195–206.
- Russo, S. in Amnå, E. (2016). The personality divide: Do personality traits differentially predict online political engagement? *Social Science Computer Review*, 34, 259–277.
- Smith, B. in Nelson, L. (1975). Personality correlates of helping behavior. *Psychological Reports*, 37, 307–310.
- Spitz, R. in MacKinnon, J. (1993). Predicting success in volunteer community service. *Psychological Reports*, 73, 815–818.

HOW TO DISTINGUISH VOLUNTEERS FROM THE GENERAL POPULATION – A COMPARISON OF PERSONALITY TRAITS OF SLOVENIAN VOLUNTEERS AND THE GENERAL POPULATION

The purpose of our study was to examine the personality structure of Slovenian volunteers and compare it with the personality structure of the general Slovenian population. Data was collected as part of a nationwide survey on volunteering. A total of 716 participants participated in our study, of which 105 were male and 565 were female, and for others we did not have the demographic data. We

compared our results with data from the general population. The results showed that Slovenian volunteers, compared to the general population, expressed a higher openness to experience, agreeableness and conscientiousness, as well as lower neuroticism. They are more open to new experiences, and are more curious, compassionate, religious and less tense than members of the general population. There is no difference between the two groups when it comes to extraversion. Our study is the first of its kind in Slovenia. It should be especially useful in practice, in adapting the recruitment, leadership and guidance of volunteers.

Kako izbrati najprimernejše za nas – pristopi in kriteriji izbora novincev v prostovoljskih organizacijah

Katarina Babnik, Eva Boštjančič

Ustrezni postopki privabljanja in izbora primernih kandidatov so povezani s poznejšim zadovoljstvom in pripadnostjo prostovoljcev društvom in prostovoljskim organizacijam. Ker je informacij o tem področju v Sloveniji še vedno malo, smo v pričujoči raziskavi analizirali, koliko prostovoljskih organizacij izvaja selekcijo oz. izbor novih članov ter katere postopke in kakšne kriterije pri tem uporabljajo. Sodelovali so posamezniki iz 272 prostovoljskih slovenskih organizacij, ki so odgovorili na spletno anketo z desetimi vprašanji. Rezultati so pokazali, da v izbornem postopku najpogosteje sodelujejo vsi člani društva ali njihov vodja, vendar v kar 19 % izbornega postopka ne izvajajo. Če postopek poteka, uporabljajo metodo življenjepisa, razgovora, poskusnega dela, preverjanja referenc, uvodnega izobraževanja. Kar 30 % organizacij pa na izborni postopek gleda kot na proces, v katerega vključijo več selekcijskih metod. Za vključitev ter nadaljevanje dela na področju prostovoljstva se je zopet izkazal interes kandidata ter skladnost njegovih pričakovanj s pričakovanji organizacije. Ob koncu smo naše ugotovitve povezali s preteklimi ter tako ovrednotili trenutno slovensko prakso. Velja poudariti, da je uvajanje privabljanja in sistematičnega izbora novincev v prostovoljskih organizacijah pomembno, vendar je obenem treba na tem področju ravnati preudarno.

Uvod

Ko smo z različnimi pristopi poiskali ali privabili kandidate, je naloga vodje, vodstva, da izbere tiste posameznike, katerih osebnostne lastnosti (osebnost, stališča itn.) in delovne izkušnje so najbližje želenim oz. pričakovanim za izbrano delovno mesto. Dober izbirni postopek pa pomaga tudi kandidatu, da mu korektno predstavimo in ponudimo delo, ki ustreza njegovim sposobnostim, znanjem in preteklim delovnim izkušnjam – govorimo o skladnosti med kandidatom in delovnim mestom (Boštjančič in Tement, 2016). Hkrati je treba oceniti tudi ujemanje kandidatovih vrednot z vrednotami organizacije. Slednje je še bolj pomembno na področju prostovoljskega dela, saj se organizacije med seboj znatno razlikujejo po velikosti, prevladujoči starosti prostovoljcev ter vlogah, ki jih imajo prostovoljci v teh organizacijah (Leviton idr., 2006).

Večina uveljavljenih postopkov s področja privabljanja in izbora kadrov je znanih iz gospodarstva, kar pa ne pomeni, da je njihova pomembnost manjša na področju prostovoljskega dela. Pretekle študije namreč kažejo, da dobre kadrovske prakse vplivajo na zadovoljstvo prostovoljcev (Fallon in Rice, 2015), njihovo pripadnost organizaciji (Newton idr., 2014) ter željo, da ostanejo prostovoljci (Millette in Gagné, 2008).

Tako se v postopku privabljanja in selekcije prostovoljcev v prostovoljskih organizacijah srečujejo s ključnim izzivom – kako prepoznati posameznike, ki lahko postanejo prostovoljci na določenem področju, jih motivirati za delo ter jih seveda v organizaciji tudi dolgoročno obdržati (Randle in Dolnicar, 2012). Namen selekcije naj bi tako bil na razmeroma hiter in poceni način privabiti manjše število ljudi – aktualnih prostovoljcev in njihovih prijateljev, družinskih članov, kolegov –, najpogosteje prek klasičnih medijev, kot so lokalni časopisi, strokovne publikacije ter spletna mesta, ki so namenjena spodbujanju in privabljanju (Broadbridge in Horne, 1996; Whithear, 1999). Ker raziskave o selekcijskih postopkih, ki potekajo v slovenski praksi, do sedaj še ni bilo, smo se odločili analizirati, na kakšen način poteka izbor kandidatov, kdo je v postopke vključen ter ali obstajajo določene dobre prakse, ki jih velja razširiti.

Izvedba selekcijskega postopka

Selekcijski postopek poteka po vnaprej določenih korakih. Vedno je prvi korak analiza delovnega mesta, v kateri pridobimo informacije o delovnih nalogah (npr. pogostost terenskega dela), delovnih pogojih (npr. možnost lastnega prevoza, delo v popoldanskem času) ter potrebnih lastnosti iskanih kandidatov (npr. znanje arabščine, pozitivna stališča do starejših, osebnostna odprtost ipd.). Zbrane lastnosti lahko združimo v ključne kompetence (vključujejo veščine, osebnostne lastnosti, sposobnosti ter strokovna znanja), ki jih morajo kandidati imeti, ko se pridružijo naši organizaciji.

V drugem koraku izberemo metode, ki nam pomagajo pri izboru kandidatov. Najpogosteje se v praksi uporabljata:

- pisanje življenjepisov: gre za pisno sistematično povzemanje izobraževalne in zaposlitvene zgodovine posameznika. Vključuje kompetence in druga področja delovanja (hobije, objave, vključenost v organizacije, društva);
- selekcijski intervju: osebni interaktivni proces, ko ena ali več oseb ustno zastavlja vprašanja drugi osebi ter vrednoti njene odgovore v luči postavljenih kompetenc za sprejemanje zaposlitvenih odločitev;
- preverjanje referenc: ko delodajalec poizveduje o subjektivnih vtisih nadrejenih ali sodelavcev o kandidatu, ki so si jih ustvarili med sodelovanjem z njim;
- uporaba psiholoških testov in vprašalnikov: s psihološkimi testi, ki jih sestavlja standardna serija vprašanj ali nalog, merimo sposobnosti posameznika (npr. mentalne, verbalne, orientacijske), z vprašalniki pa njegove osebnostne lastnosti, stališča in vrednote.

V praksi je v izbornem postopku priporočljivo kombinirati več metod hkrati (Schmidt in Hunter, 1998).

Selekcijski postopek mora biti tako z vidika organizacije kot kandidatov, ki se na odprta prostovoljska mesta prijavljajo, izpeljan objektivno (da imajo vsi kandidati v vsakem trenutku izbirnega postopka enake okoliščine, v katerih se postopek odvija), zanesljivo (izvedba izbirnega postopka zagotavlja, da bo kandidat pri enakem ali podobnem postopku pri naslednji izbiri dosegel enak ali vsaj podoben rezultat) in veljavno (stopnja povezanosti izbirnega postopka s tistim, kar menimo, da želimo med postopkom prepoznati, meriti, primerjati).

Izbor v prostovoljskih organizacijah poteka na drugačen način kot v profitnih

Ne glede na poznavanje prakse v pregledu znanstvenih ugotovitev ugotavljamo, da se delo v prostovoljskih organizacijah v večjih pomembnih točkah razlikuje od dela v profitnih organizacijah. Ključna razlika je v obliki plačila, saj prostovoljci za opravljeno delo ne dobijo denarja. Prostovoljstvo namreč temelji na »izpolnjujoči izkušnji prostovoljstva«, kar tudi motivira vključene (Alfes idr., 2017). Hkrati jim ta oblika dela, v primerjavi z redno zaposlitvijo, omogoča večjo neodvisnost pri opravljanju prostovoljskih aktivnosti ter manjšo vpetost v organizacijske politike in postopke. Čeprav imajo nekatere prostovoljske organizacije opise delovnih mest, pa so v praksi prostovoljci dovolj svobodni pri interpretaciji svojih del in nalog. Vse to velja upoštevati tudi pri načrtovanju in oblikovanju izbornega postopka.

Na splošno so izborni procesi v prostovoljskih organizacijah bolj sproščeni, manj strukturirani, kljub temu pa se pogosto uporabljajo nekatere klasične metode, vključno z obrazci za prijavo, preverjanjem referenc in intervjuji, čeprav redkeje kot v profitnem sektorju (Lynch in Smith, 2009), ki pa lahko morda kandidate celo odvrnejo od prostovoljskega dela (Alfes idr., 2017). Pregled znanstvenih raziskav (Alfes idr., 2017) kaže, da prostovoljske organizacije pri privabljanju kandidatov uporabljajo pristope, ki temeljijo na motivih, na ujemajočih se vrednotah ter na perspektivi zvestobe. To vključuje tako v proces privabljanja kot tudi v izborni postopek kandidatov za prostovoljce.

Kot kažejo pretekle raziskave (npr. Alfes idr., 2017; Fallon in Rice, 2015) je sistematično delo na kadrovske področju ključno za zadovoljstvo in uspešno delo prostovoljcev. Enega od korakov predstavlja tudi izborni postopek, o katerem pa v Sloveniji še ni bila narejena pregledna študija. Zato smo v naši raziskavi oblikovali tri izhodiščna vprašanja: (i) kdo izvaja selekcijo oz. izbor novih članov, (ii) katere postopke izbora novih članov uporabljajo društva oz. prostovoljske organizacije in (iii) kakšne kriterije uporabljajo društva za izbor novincev.

Metoda

Udeleženci

K sodelovanju smo povabili vodje prostovoljskih društev in organizacij. Sodelovalo je 272 udeležencev in udeleženk, njihova povprečna starost je bila 45,5 leta. Prihajajo iz prostovoljskih organizacij, ki so dejavne na različnih področjih; prevladujeta področji zdravja (46 %) in socialnega varstva (45 %).

Pripomočki

Vprašalnik je bil namenjen vodjem prostovoljskih organizacij. Sestavljalo ga je 10 vprašanj, in sicer tri demografske narave (spol, starost in področje delovanja) in sedem vsebinskih. Pri slednjih so udeleženci ocenili pogostost uporabe različnih strategij privabljanja; ocenili so dejavnike, ki jih izpostavljajo pri privabljanju (vprašanje izbirnega tipa); izpostavili so ovire, s katerimi se srečujejo pri privabljanju (odprto vprašanje); ter ocenili prilaganje strategij privabljanja glede na ciljno publiko (vprašanje izbirnega tipa in odprto vprašanje).

Postopek

Podatke smo novembra in decembra 2020 zbrali prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji.

Povezavo do vprašalnika za vodje prostovoljskih organizacij smo objavili v različnih skupinah Facebook. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Slovenska filantropija, ki je vabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam svoje mreže.

Zbrane podatke smo analizirali po postopku tematske analize. Tematska analiza je sistematična metoda za identifikacijo, organizacijo in doseganja vpogleda v vzorce pomena (teme) v podatkih, ki se izvaja v šestih korakih (Braun in Clarke, 2012): (i) spoznavanje podatkov, (ii) oblikovanje začetnih kod, (iii) na podlagi identificiranih kod oblikovanje tem, ki zajemajo »glede na zastavljena raziskovalna vprašanja pomemben vidik podatkov ter vključujejo določeno raven vzorca v podatkih oz. pomena zbranih podatkov« (prav tam, str. 63), (iv) pregled potencialnih tem, (v) opredelitev in poimenovanje tem ter (vi) poročanje rezultatov.

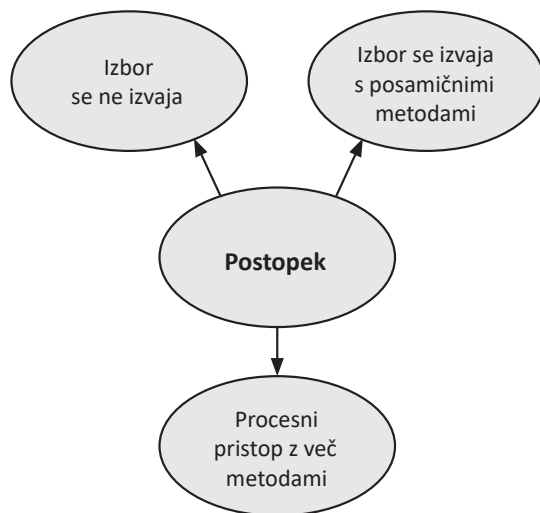
Rezultati

Prvo raziskovalno vprašanje, ki smo si ga zastavili, je bilo, kdo izvaja selekcijo oz. izbor novih članov v društvih (v prostovoljskih organizacijah in organizacijah s prostovoljskimi programi), sodelujočih v raziskavi. Udeleženci so na vprašanje »Kdo v vašem društvu skrbi za selekcijo novih članov?« odgovarjali z izborom enega od šestih možnih alternativnih odgovorov. V tabeli 1 so podani deleži odgovorov na vprašanje sodelujočih v postopkih izbora novincev. Najpogosteje (33 % udeležencev je izbralo ta odgovor) sodelujejo pri izboru novincev vsi člani društva, sledi vodja društva (22 %), drugi predstavniki organizacije (14 %), 10 % udeležencev pa je navedlo, da v organizaciji oz. društvu nimajo določene osebe, ki izvaja izbor novih prostovoljcev (novincev). Odgovor, ki kaže, da v društvu ne izvajajo selekcije novih članov, je izbralo 54 udeležencev (19 %).

Tabela 1: *Sodelujoči pri izboru novih članov društva/prostovoljcev*

Kategorije odgovorov	f (%)
Sodelujemo vsi (si delimo delo)	91 (33 %)
Jaz (vodja društva)	62 (22 %)
Nihče (ne selekcioniramo; sprejmemo vse kandidate)	54 (19 %)
Drugo (navedeni različni predstavniki organizacije)	38 (14 %)
Enkrat eden, drugič drug (se izmenjujemo)	29 (10 %)
Kadrovska služba	5 (2 %)
Skupaj	279 (100 %)

Drugo raziskovalno vprašanje je bilo, kakšne postopke izbora novincev uporabljajo v raziskavo vključene prostovoljske organizacije in organizacije s prostovoljskimi programi. Udeleženci so v anketi na kratko podali proste opise selekcijskega postopka. Na vprašanje je odgovarjalo 154 udeležencev. Odgovore smo analizirali na način, ki je omogočil podrobnejši vpogled v procese izbora novincev in kvantifikacijo odgovorov. V skladu s postopkom tematske analize smo odgovore udeležencev analizirali v več fazah. Identificirali smo tri teme (slika 1), ki odražajo kompleksnost (število in raznolikost) uporabljenih postopkov selekcije, in sicer (i) izbor se ne izvaja, (ii) izbor se izvaja s posamičnimi metodami, (iii) procesni pristop z več metodami.



Slika 1: *Kako se izvaja postopek izbora novincev – tri identificirane teme.*

V tabeli 2 prikazujemo izpostavljene teme, pogostost pojavljanja teme v odgovorih udeležencev, kode, ki označujejo posamezno temo in primere zapisanih izjav udeležencev.

Tabela 2: *Kako se izvaja izbor novincev? Identificirane teme, pogostost pojavljanja, kode s primeri izjav udeležencev in udeležencev*

Tema	Pogostost pojavljanja (f)	Kode	Primeri izjav
Izbor se ne izvaja	18	Pomanjkanje kandidatov	»Vsak je dobrodošel ...« »Nimamo toliko ponudb, da ne bi sprejemali prostovoljcev, razen če so zelo neresni ...« »Za delo z [odstranjeno, z namenom anonimizacije] ni interesa.«
		Samoselekcija	»Ni potrebna selekcija, kandidati, ki se prijavijo, imajo motivacijo, cilj pomagati ljudem.«
		Privabljanje	»Iščemo prostovoljce med osebami, ki jim ni vseeno za [odstranjeno, z namenom anonimizacije].« »Večinoma jim mi poiščemo določeno specifično delo in jih motiviramo.«

Tema	Pogostost pojavljanja (f)	Kode	Primeri izjav
Izbor se izvaja s posamičnimi metodami	90	Razgovor	»Poizvemo o njihovih praktičnih izkušnjah in se potem odločimo.« »S prijavljenimi kandidati opravimo razgovor.«
		Poskusno delo	»Vključimo vse, skozi delo jih selekcioniramo ...« »Najprej jim damo obveznih 7 ur, da mi in oni sami vidijo, ali jim delo ustreza ...«
		Uvodno izobraževanje	»Praviloma vse prostovoljce povabimo na izobraževanje, delo pa nadaljujemo le s tistimi, ki izobraževanje končajo in začnejo delati v praksi ...«
		Priporočila oz. reference	»Z vsakim se dogovorim individualno, običajno glede na priporočila.«
		Prošnja, življenjepis	»Iz predstavitve delno ugotovimo, ali gre za osebo, ki bi bila primerna. Morda ima že izkušnje na našem področju ...« »Pogledamo vprašalnik in na podlagi tega ocenimo ...«
Procesni pristop z več metodami	46	Procesno spremljanje v daljšem časovnem obdobju	»Uvodni razgovor, preizkus, udeležba na uvodnem izobraževanju, sprotno spremljanje in evalvacija.« »Potencialni prostovoljci morajo najprej prebrati določeno literaturo, opraviti usposabljanje, in že tu dostikrat vidimo, kdo si želi znanja in kdo je pripravljen sprejemati to znanje. Nato ga vključimo v aktivnosti, da sodeluje z nami – zaposlenimi. S tem ga bolje spoznamo in vidimo, ali je primeren za naše delo, nato pa ga usmerimo v tisto, kar mu najbolj ustreza.«

Na vprašanje, kako oz. na kakšen način se izvaja izbor novincev, je največ udeležencev, ki so odgovarjali na to vprašanje ($n = 154$), opisalo eno metodo

izbora ($n = 90$), kot je npr. razgovor s kandidati: »Kandidate povabimo na razgovor in se potem na podlagi tega razgovora odločimo, ali je oseba primerna za trenutno prostovoljno delo«. Kot metodo izbora so udeleženci navajali tudi poskusno delo, ki lahko poteka bolj formalizirano oz. načrtno: »prihodnjega prostovoljca za krajši čas preizkusimo«, ali pa manj formalno, v smislu selekcije prek dela in nalog, ki jih v društvu izvaja: »vsakemu damo enako priložnost ... zelo hitro se izkaže resnost in pripadnost osebe do organizacije«. Med metodami je tudi uvodno izobraževanje oz. usposabljanje za delo: »potencialni prostovoljci morajo najprej prebrati določeno literaturo, opraviti usposabljanje, in že tu dostikrat vidimo, kdo si želi znanja in kdo je pripravljen sprejemati to znanje«. Odločanje na podlagi motivacijskega pisma ali življenjepisa (CV), s katerim kandidat izkaže svoj interes, dosedanjih izkušenj in znanja je tudi ena od metod, ki se uporablja pri izboru novih prostovoljcev in prostovoljk: »napišejo motivacijsko pismo in pošljejo CV«. V nekaterih društvih izbor novih članov in članic poteka tudi prek priporočil: »za bolj odgovorna dela, kjer je potrebna usposobljenost, pa kandidate izbere [odstranjeno, z namenom anonimizacije] društva po priporočilu drugih članov, ki osebo poznajo«.

Med udeleženci, ki so opisali proces izbora novincev, jih je 46 opisalo kompleksen, večplastni procesni pristop k izboru novih prostovoljcev in prostovoljk. Ta zajema različne metode izbora novincev, pa tudi spremljanje dela in odnosa do dela v času po sprejemu v društvo: »izpolnijo vprašalnik, kaj želijo opravljati, kdaj so na razpolago ... kakšne izkušnje že imajo, kakšne so njihove želje, osebno se z njimi pogovorimo, preizkusimo jih najprej z lažjimi deli, pozneje z bolj zahtevnimi; če se oseba izkaže kot zanesljiva, prevzame odgovornost za posamezno delo in ga opravlja samostojno«. Predstavniki ene organizacije pri opisovanju postopka navaja tudi testiranje: »imamo na voljo tudi kratke teste v spletni obliki«. Sestavni del procesnega pristopa z več metodami vključuje tudi sistematično privabljanje novih članov: »neke vrste selekcija poteka že vse od začetka, ko se mlajši otroci ali mladostniki pridružijo [društvu]«.

Nekateri udeleženci ($n = 18$) so navedli, da posebnega postopka izbora novincev nimajo, saj je premalo interesentov za delo, ki naj bi ga v sklopu društva opravljali, ali pa tisti, ki se prostovoljno javijo društvu že s svojo namero dokazujejo interes za specifično delo. Zato se bolj kot izboru kandidatov posvečajo strategijam privabljanja novincev, ki so dolgoročno usmerjene v zagotavljanje zadostnega interesa za prostovoljstvo: »v društvo vabimo otroke (člane), na katerih gradimo, da pozneje postanejo prostovoljci ...«. Bolj kot na

selekciji, ki jo izvaja društvo, se je izkazal poudarek na samoselekciji prostovoljcev, ki se izrazi že s samim interesom za članstvo v društvu: »ni potrebna selekcija, kandidati, ki se prijavijo, imajo motivacijo, cilj pomagati ljudem«, ter s spoznavanjem individualnih prednosti in ovir v času samega prostovoljskega dela: »nismo imeli veliko primerov, da bi zavračali koga, ker menimo, da se za vsakega lahko najde primerno delo, ni pa vsako delo za vsakogar«.

Tretje raziskovalno vprašanje, ki je vodilo tematsko analizo, je bilo, kakšni so ključni kriteriji izbora novincev? Odgovor na to vprašanje smo črpali iz vprašanja, kako oz. na kakšen način se izvaja izbor kandidatov, pri čemer smo se v analizi usmerili v identifikacijo tem, ki opisujejo specifične kriterije odločanja o kandidatih in izboru novincev. Identificirali smo tri kode, in sicer (i) interes kandidatov, (ii) skladnost kandidatov s pričakovanji društva in (ii) vztrajanje v prostovoljskem delu. Vse tri identificirane kode (slika 2) med seboj povezuje tema, to je motivacija za aktivno članstvo v društvu.



Slika 2: Ključni kriteriji izbora novincev: tri kode in tema »motivacija«.

Izražen interes za članstvo v društvu je ključni element pridobivanja in izbora novih članov, ki je prisoten v vseh odgovorih udeležencev, ne glede na stopnjo strukturiranosti nadaljnjih postopkov izbora: »razlik ne delamo, če oseba izkaže interes in sprejme naš program dela, jo sprejmemo na prostovoljno delo ...«. Interes, ki se pokaže s prvim kontaktom kandidata z društvom, je tisti, ki društvom pokaže motivacijo osebe, pa tudi njegovo ali njeno

motivacijo za tako delo: »s kandidatom opravimo pogovor, se pogovorimo o njegovih izkušnjah in namenu, da se nam kot prostovoljec pridruži«. Začetni interes se pokaže tudi v postopku izbora: »vnaprej imam napisana navodila za delo, mnogim se tega ne da prebrati«. Tudi nadaljnji postopki in metode preverjajo interes kandidatov: »potencialni prostovoljci morajo najprej prebrati določeno literaturo, opraviti usposabljanje, in že tu dostikrat vidimo, kdo si želi znanja in kdo je pripravljen sprejemati to znanje«.

Skladnost kandidatov s pričakovanji društva, ki jih determinirajo poslanstvo, cilji, vrednote in pristopi k delu, uveljavljeni v društvu, so eden ključnih kriterijev izbora: »dogovorimo se za srečanje v živo, kjer jim koordinator prostovoljnega dela predstavi samo delo, ter jih povprašamo o tem, zakaj jih delo pri nas zanima, kako si ga predstavljajo ...« in pa: »z vsakim zainteresiranim [odstranjeno, z namenom anonimizacije] prostovoljcem se pogovorimo, mu predstavimo delo, prostore, pričakovanja«. Zeleni profil prostovoljca oz. prostovoljke imajo v udeleženih društvih vnaprej formalno opredeljen: »imamo izdelan kratek oris [pričakovanih, op. a.] lastnosti«. Predstavo o idealnih prostovoljcih oz. pričakovanih lastnostih, znanjih in veščinah preverjajo: »preverimo pričakovanja in želje, kakor tudi osebnostno zrelost, znanja in izkušnje« in »komunikativnost – občutek za sočloveka, ustrezno komunikacijo glede na razmere, osredotočenost na uporabnika, urejenost, dostopnost«.

Odgovori udeležencev ne omogočajo podajanja zaključkov o stopnji strukturiranosti in standardiziranosti uporabljenih pristopov k preverjanju skladnosti kandidatov s pričakovanji društva oz. organizacije. Vztrajanje pri delu pa je odločilni kriterij, ki potrjuje začetni interes, pričakovane lastnosti osebe, skladnost s pričakovanji društva in motiviranost za vztrajanje pri delu: »preizkusimo jih najprej z lažjimi deli, pozneje z bolj zahtevnimi; če se oseba izkaže kot zanesljiva, prevzame odgovornost za posamezno delo in ga opravlja samostojno«. Ključni kriteriji pridobivanja in vzdrževanja članstva so motiviranost za zelo specifično delo prostovoljca, ki ga označujejo začetni interes, samoocenjena in s strani društva ocenjena skladnost medsebojnih pričakovanj in zahtev dela ter vztrajanje v prostovoljstvu.

Interpretacija

Številna teoretična in empirična dela, ki skušajo razložiti ravnanje z ljudmi v neprofitnih organizacijah, kot so tudi v raziskavo vključena društva, implicitno predvidevajo, da so prakse ravnanja z ljudmi, ki so uveljavljene v profitnem sektorju, neposredno prenosljive v neprofitni sektor, s tem

pa tudi v organizacije, ki večino svojih dejavnosti izvajajo na prostovoljni osnovi (Alfes idr., 2017). Nekatere raziskave nakazujejo pozitiven učinek praks privabljanja, izbora, usposabljanja, razvoja in zadrževanja ljudi, ki se izvajajo v profitnih organizacijah, tudi na zadovoljstvo, produktivnost ter zadrževanje prostovoljcev in prostovoljk v neprofitnih organizacijah (Alfes idr., 2017; Newton idr., 2014; Rogers idr., 2016). Izvedba ključnih procesov v neprofitnih organizacijah namreč temelji predvsem na prostovoljcih, zato je cilj teh organizacij pridobivanje in ohranjanje svojih članov in članic. Privabljanje, izbor, izobraževanje in usposabljanje novincev predstavljajo za neprofitne organizacije dodatne stroške in zmanjšujejo osredotočenost na ključno dejavnost oz. poslanstvo (Ryan idr., 2001). Nekatere raziskave pa opozarjajo, da praks ravnanja z ljudmi ni mogoče neposredno prenesti iz profitnega v neprofitno okolje. Alfes in sodelavci (2017) s sistematičnim pregledom raziskav ugotavljajo, da so tri skupine praks ravnanja z ljudmi, ki jih izvajajo v profitnem delovnem okolju, to so: (i) prakse, usmerjene v krepitev zmožnosti ljudi (zmožnosti), (ii) prakse, usmerjene v krepitev motivacije za delo (motivacija), ter (iii) prakse, usmerjene v vzpostavitev priložnosti za ljudi, da uporabljajo svoje zmožnosti in se realizirajo v delovnem okolju (priložnosti), sicer pomemben okvir za ravnanje z ljudmi v neprofitnih organizacijah, vendar so poudarki, ki jih tovrstne organizacij v primerjavi s profitnimi namenjajo posamezni od treh skupin praks, različni. Kot ugotavljajo Alfes in sodelavci (2017) so prav prakse, usmerjene v krepitev zmožnosti ljudi, za neprofitne organizacije najbolj pomembne.

Pri tem pa je izbirni postopek v neprofitnem sektorju pogosteje manj strukturiran, usmerjen pretežno v privabljanje novincev, saj bi lahko poglobljeni, strukturirani pristopi kandidate odvrčali od dela prostovoljca, ki prostovoljno ponuja svoj čas in zmožnosti društvu oz. organizaciji (Wilson in Pimm, 1996).

Prisotnost izbornih postopkov v slovenskih prostovoljskih organizacijah

Čeprav večina udeležencev navaja, da znotraj izbornega postopka uporabljajo vsaj eno od uveljavljenih metod izbora kandidatov (razgovori, vprašalniki za prijavo, reference, življenjepisi, uvodno izobraževanje ali usposabljanje), pa v nekaterih organizacijah izbora kandidatov ne izvajajo, zaradi pomanjkanja interesentov ali primarne usmerjenosti izbora v samoselekcijo članov organizacije oz. društva. Interes za delo, pripravljenost za vlaganje

truda in napora v članstvo v organizaciji je za nekatere organizacije zadosten pogoj za vključitev novih članov. Tak pristop je verjetno posledica specifičnosti dejavnosti društva in organizacije, saj, kot navajajo udeleženci, so nekatere dejavnosti manj privlačne kot druge za potencialne člane.

Tovrstne neprofitne organizacije se zato soočajo s pomanjkanjem prostovoljcev, z zelo intenzivnimi, dolgotrajnimi selekcijskimi postopki pa bi verjetno lahko interesente odklonile od morebitnega sodelovanja, ali kot navajata Wilson in Pimm (1996, str. 29), so lahko v določenih neprofitnih organizacijah izborni postopki »samodestruktivni« za organizacijo ali »absurdni«. V nekaterih organizacijah uporabljajo zato kot ključno prakso selekcije dolgoročno privabljanje novincev prek obstoječih članov društva. Prostovoljci predstavljajo »ambasadorje« organizacije v lokalni skupnosti (Handy in Srinivasan, 2004, str. 50), pri tem pa je njihova ključna vloga prav privabljanje novih prostovoljcev.

Nekaj manj kot tretjina udeležencev je opisala postopek selekcije kot večplasten pristop k izboru novincev, ki v različnih korakih izbora vključuje klasične in uveljavljene pristope k izboru novincev: začetni interes z izpolnitvijo kadrovskega vprašalnika, življenjepis, usmerjeni razgovor s kandidatom, usposabljanje in poskusno delo. Za razliko od postopka izbora kandidatov v profitnih organizacijah, kjer je cilj izbora identifikacija najpogostejše enega, najustrežnejšega kandidata med vsemi, ki na delovno mesto kandidirajo, pa so tudi večplastni postopki izbora v društvih usmerjeni predvsem v trajnejše preverjanje interesa novincev in pripravljenosti za specifično obliko in vrsto dela. Podobno ugotavljata tudi Wilson in Pimm (1996). Med udeleženci raziskave je skoraj tretjina opisala proces izbora novincev kot kompleksen, večplasten proces. Ta zajema različne metode izbora novincev, pa tudi spremljanje dela in odnosa do dela v času po sprejemu v društvo.

Bolj ekstenzivna uporaba kadrovske prakse v neprofitnih organizacijah se sicer povezuje z manjšimi težavami pri zadrževanju prostovoljcev (Cuskelly idr., 2006), vendar je za razliko od profitnih organizacij ta proces v prostovoljskih organizacijah usmerjen predvsem v večjo gotovost skladnosti novinca s pričakovanji organizacije ter v preverjanje dolgoročnega interesa oz. vztrajanja v izvajanju prostovoljskih aktivnosti pri novincu.

Kriteriji za izbor novincev

Skozi opis postopkov selekcije so razvidni tudi ključni kriteriji izbora novih članov, prostovoljcev v udeleženih organizacijah. Nadredna povezovalna tema, ki združuje in opisuje ključne kriterije izbora novincev – interes, skladnost s pričakovanji organizacije in vztrajanje v prostovoljskem delu, je motivacija. Motivacija za prostovoljsko delo se najprej kaže kot interes, želja, namera za vključitev, ki je za udeležene organizacije ključen, včasih celo edini kriterij izbora novincev. Z vidika posameznika, prostovoljca, interesna perspektiva (Lance in Radl, 2014) razlaga motivacijo za vključitev v prostovoljsko delo kot sredstvo za doseganje določenih ciljev (npr. pridobivanje določenih veščin ali razvijanje socialne mreže). Za društva oz. prostovoljske organizacije pa je izražen interes prvi znak, ki kaže na potencialno pripravljenost posameznikov, da postanejo aktivni člani društva.

Razumevanje, kaj posameznike žene k prostovoljstvu, organizacijam omogoča, da svoje dejavnosti zaposlovanja usmerjajo na motive in želje potencialnih prostovoljcev (Alfes idr., 2017). Kot poudari eden od udeležencev, gre pri tem predvsem za vprašanje »kako bi s prostovoljstvom doprinesel delu v društvu (ali sebi)« oz. gre za proces preverjanja osebne motivacije za delo »prostovoljci preverijo pri sebi motivacijo za nadaljnje delo in se odločijo za podaljšanje dogovora«. Vendar sam interes za zagotavljanje dolgoročnega članstva ne zadošča, zato kot kriterij izbora novincev neprofitne organizacije uporabljajo tudi pristop zagotavljanja skladnosti posameznika z okoljem (Alfes idr., 2017).

Z zagotavljanjem ujemanja motivov ter zmožnosti prostovoljcev in prostovoljskega okolja, društva spodbujajo trajno sodelovanje; prostovoljci, ki zaznavajo, da jim specifični kontekst prostovoljnega dela ustreza, svoje delo zaznavajo kot izpolnjujoče in so zato tudi bolj zadovoljni (Clary in Snyder, 1999). Hager in Brudney (2011) ugotavljata, da je zagotavljanje skladnosti načrtov in veščin prostovoljcev z nalogami pozitivno povezano z zadrževanjem prostovoljcev v dobrodelnih organizacijah, zato tudi udeleženci raziskave poročajo o pomenu poskusnega dela kot postopka izbora novincev, prek katerega, kot navede eden od udeležencev: »skupaj vidimo, ali si ustrežamo«. Tretji pomemben kriterij pa je vztrajanje v prostovoljskem delu, pri čemer udeleženci raziskave navajajo, da se preverjanje potencialne vztrajnosti izvaja že od prvih kontaktov s potencialnimi novinci, prek prvih zadolžitev ali izobraževanj za delo. Vztrajanje lahko razumemo tudi kot element »lojalnosti« (Alfes idr., 2017), pri čemer dosedanje raziskave kažejo, da so za razliko od redno zaposlenih, ki so lojalni predvsem svojemu nadrejenemu,

prostovoljci lojalni organizaciji, v sklopu katere izvajajo prostovoljsko delo. Iz zapisov udeležencev raziskave pa je razvidno, da vztrajanje v prostovoljskem delu razumejo predvsem kot »interes za dolgoročno sodelovanje« ter kot posledico na eni strani skladnosti pričakovanj osebe in organizacije ter drugih možnosti in zmožnosti, ki jih ima oseba za prostovoljsko delo. Vztrajanje je kriterij selekcije, saj se prek dolgoročnega sodelovanja potrjuje ustreznost izbora novincev, v katerem ima samoselekcija pomembno vlogo: »nekateri pa se skozi celotni proces tudi sami izločijo oz. umaknejo«.

Izvajalci postopkov izbora najustreznejših kandidatov

Profitne organizacije so v svojih kadrovskih praksah usmerjene v izbere najboljšega kandidata med obstoječimi, pri čemer imajo možnost, da glede na trg dela, ponudbo in povpraševanje za določenimi profili ta proces nadaljujejo, dokler ne pridobijo kandidata, ki ustreza pričakovanemu profilu. Tudi v raziskavo vključena društva imajo oblikovane predstave o zaželenih lastnostih članov. S postopkom izbora in s pomočjo ključnih kriterijev pa so vključena društva usmerjena predvsem v iskanje novincev, ki imajo interes in ustrezne motive za prostovoljsko delo.

Med usposabljanjem in delom pa se zagotavlja selekcija in predvsem samoselekcija novincev, ki temelji na interesih, zaznani skladnosti s pričakovanji organizacije in vztrajanju oz. ohranjanju motivacije za prostovoljsko delo. V skladu z raznolikostjo pristopov, in glede na možnosti organizacije, se v sam izbor novincev zato vključujejo vsi člani društva ali pa specifične odgovorne osebe (vodja društva, vodja programa). Predvsem velikost društva, in s tem povezana strukturiranost delitve nalog med obstoječimi člani, se verjetno povezuje z dodeljeno odgovornostjo za izbor novincev in s številom članov, ki so v ta postopek vključeni. Vključenost vseh članov pa je tudi posledica specifičnih pristopov, ki jih udeležene organizacije uporabljajo – predvsem dolgoročnega spremljanja novincev prek poskusnega dela in izobraževanja.

Zaključek

Prostovoljske organizacije potrebujejo, podobno kot profitne organizacije, ljudi, ki opravljajo ključno dejavnost, vendar je za razliko od profitnih organizacij narava dela in odnosa, izmenjava med organizacijo in prostovoljcem, utemeljena pretežno na nematerialnih dobrinah. Taka narava izmenjave zahteva tudi svojstven pristop k pridobivanju, privabljanju in izboru novincev.

Čeprav večji delež udeležencev raziskave poroča o pristopih k izboru novincev, ki jih pri selekciji uporabljajo tudi profitne organizacije, pa so kriteriji izbora in postopek izbora drugačni, skladni z naravo dela in sodelovanja. Poudarek je predvsem na motivaciji, interesih, motivih in samoselekciji novincev, ki se opravi v prvih korakih medsebojnega spoznavanja potencialnih novincev in organizacije oziroma v postopku usposabljanja ali poskusnega dela ter skozi čas ob opravljanju konkretnih nalog.

Zato je organizacijam pomemben začetni interes, pa tudi skladnost med značilnostmi in zmožnostmi ter izkušnjami za taka dela kandidatov in novincev ter naravo dela in pričakovanega odnosa v organizaciji, predvsem pa dolgoročno sodelovanje, ohranjanje motivacije oz. vztrajanje v prostovoljskem delu. Zato je verjetno še toliko bolj pomembno, da prostovoljske organizacije komunicirajo motive, vrednote, vrednosti v okolju svojega delovanja, pričakovanja do članov organizacije ter prednosti ali koristi, ki jih tako sodelovanje lahko ponuja.

Čeprav si nekatere organizacije izbora novincev, zaradi specifik svoje dejavnosti, ki je za potencialne člane manj privlačna ali bolj obremenilna, težko privoščijo v klasičnih pojmih izbora kandidatov, tudi te izvajajo specifično obliko selekcije – prek dolgoročno usmerjenega privabljanja novincev, tudi s pomočjo obstoječih članov in s samoselekcijo prek izvajanja konkretnega dela.

Sodobne raziskave poudarjajo pomen sistematičnih pristopov k ravnanju z ljudmi v prostovoljskih organizacijah. Vendar pa nekatere pri tem poudarjajo dvoreznost prenosa praks profitnih organizacij v neprofitni sektor. Tudi naša raziskava nakazuje, da so opozorila smiselna, saj kot opozarjajo nekateri udeleženci, lahko tak pristop izzove odpor oz. prepreči pridobivanje novincev in s tem delovne sile, ki je sicer primanjkuje. Pri tem ima pomembno vlogo tudi dejavnost prostovoljske organizacije, njena prepoznavnost in morebitna vključenost v lokalni ali celo mednarodni prostor.

Zasnova raziskave ne omogoča primerjanja organizacij, odgovori udeležencev pa nakazujejo, da ti organizacijski dejavniki lahko pomembno vplivajo na sam interes prebivalcev za včlanitev v organizacijo, na zaznano privlačnost prostovoljskega dela ter na vztrajanje v takem delu. Manjše neprofitne organizacije si zaradi omejenih virov težko privoščijo ciljno usmerjeno komunikacijo z javnostmi. Prizadevanja s podporo tovrstnim organizacijam v sklopu večjih prostovoljskih organizacij, ki s programi in v svoji dejavnosti podpirajo in promovirajo manjša društva, so v slovenskem prostoru že dlje časa prisotna. Pomembno je tak pristop ohranjati in krepiti tudi v prihodnje.

Literatura

- Alfes, K., Antunes, B. in Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers—what can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62–97.
- Boštjančič, E. in Tement, S. (2016). Kadrovska psihologija. V E. Boštjančič (ur.), *Človek, delo in organizacija* (str. 135–164). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Braun, V. in Clarke, V. (2012). Thematic analysis. V H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf in K. J. Sher (ur.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (str. 57–71). American Psychological Association.
- Broadbridge, A. in Horne, S. (1996). Volunteers in charity retailing: Recruitment and training. *Nonprofit Management and Leadership*, 6(3), 255–270.
- Clary, E. G. in Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R. in Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport Management Review*, 9(2), 141–163.
- Fallon, B. J. in Rice, S. M. (2015). Investment in staff development within an emergency services organisation: Comparing future intention of volunteers and paid employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(4), 485–500.
- Hager, M. A. in Brudney, J. L. (2011). Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture. *Nonprofit Management and Leadership*, 22(2), 137–157.
- Handy, F. in Srinivasan, N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net benefits of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 28–54.
- Lancee, B. in Radl, J. (2014). Volunteering over the life course. *Social Forces*, 93(2), 833–862.
- Lee, S. H. in Olshfski, D. (2002). Employee commitment and firefighters: It's my job. *Public Administration Review*, 62, 108–114.
- Lynch, S. in Smith, K. (2009). The dilemma of judging unpaid workers. *Personnel Review*, 39(1), 80–95.
- Millette, V. in Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22.
- Newton, C., Becker, K. in Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: A motivational perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 514–530.
- Randle, M. in Dolnicar, S. (2012). Attracting volunteers in highly multicultural societies: A marketing challenge. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 24(4), 351–369.
- Rogers, S. E., Jiang, K., Rogers, C. M. in Intindola, M. (2016). Strategic human resource management of volunteers and the link to hospital patient satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2), 409–424.

- Ryan, R. L., Kaplan, R. in Grese, R. E. (2001). Predicting volunteer commitment in environmental stewardship programmes. *Journal of Environmental Planning & Management*, 44(5), 629–648.
- Schmidt, F. L. in Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- Wilson, A. in Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: The care and feeding of voluntary workforces. *Management Decision*, 34(4), 24–40.
- Whithear, R. (1999). Charity shop volunteers: A case for 'tender loving care'. *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, 4(2), 107–120.

HOW TO CHOOSE THE MOST SUITABLE FOR US – APPROACHES AND CRITERIA FOR SELECTION OF CANDIDATES IN VOLUNTEER ORGANIZATIONS

Appropriate procedures for attracting and selecting suitable candidates are related to the subsequent satisfaction and affiliation of volunteers in volunteering organizations. There is still little information about this field in Slovenia; in the present research, we analysed how many volunteering organizations carry out a selection process of new members and what procedures and what criteria they use. Individuals from 272 Slovenian volunteer organizations participated and answered an online survey with ten questions. The results showed that most often all members of the association or their leader participate in the selection process, but in as many as 19 % organizations they do not. If a selection procedure is used, they make use of CVs, interviews, probationary work, checking references, and introductory education. As many as 30 % of organizations view the selection process as one in which they include several selection methods. To be included and stay in the field of volunteering, the candidate's interests and the alignment of their expectations with those of the organization need to be confirmed. In the end, we connected our findings with previous ones and thus evaluated current practices in Slovenia. It should be emphasized that the process of attracting and systematically selecting newcomers in voluntary organizations is essential, and that careful action must be taken in this area.

Kaj nas motivira za prostovoljstvo – primerjava med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah

*Matic Matjašič, Dominik Pogorevc, Kristijan Ravnik,
Marko Šopar*

Ugotavljali smo, ali se prostovoljci v študentskih društvih od drugih prostovoljcev razlikujejo glede na to, kateri motivi so pomembni za vključitev pri tistih, ki so v prostovoljsko organizacijo vključeni manj kot eno leto (v nadaljevanju novi člani), in kateri motivi so pomembni za opravljanje prostovoljskega dela pri tistih, ki so v organizaciji dlje kot eno leto (v nadaljevanju večletni člani). Preverili smo tudi, ali se znotraj teh skupin pomembnost motivov (altruizem, pripadnost, ego in socialna prepoznavna, učenje in razvoj ter avtonomnost) razlikuje med novimi in večletnimi člani. V raziskavo je bilo vključenih 811 udeležencev, od tega 113 članov študentskih društev in 698 članov drugih prostovoljskih organizacij. Ugotovili smo, da med prostovoljci v študentskih društvih in drugimi prostovoljci ni prisotnih razlik v motivih za vključitev pri novih članih, obstajajo pa med njimi razlike v motivih za opravljanje dela pri večletnih članih. Pri večletnih prostovoljcih v študentskih društvih sta v primerjavi z drugimi večletnimi prostovoljci pomembnejša motiva ego in socialna prepoznavna, altruizem pa manj pomemben. Skupini se v motivih razlikujeta tudi glede na trajanje vključenosti v organizacijo. Novim članom študentskih društev je pri vključitvi pomembnejši altruizem kot večletnim pri opravljanju dela, po drugi strani pa je avtonomija pomembnejši motiv za opravljanje dela pri večletnih članih kot

za vključitev pri novih. Tudi pri drugih večletnih prostovoljcih je avtonomnost pomembnejši motiv za opravljanje dela kot pri novih prostovoljcih za vključitev, poleg tega pa jim je pri večletnih bolj kot pri novih pomemben še občutek pripadnosti. Naše ugotovitve predstavljajo smernice za privabljanje novih in vzdrževanje motivacije obstoječih prostovoljcev.

Uvod

Poznavanje motivov prostovoljcev je bistvenega pomena za privabljanje in ohranjanje le-teh v prostovoljskih organizacijah (Chacon idr., 2017). Če poznamo glavne motive za opravljanje prostovoljskega dela na določenem področju, lahko namreč oblikujemo učinkovitejše strategije za privabljanje novih prostovoljcev. Pri predstavljanju naših dejavnosti lahko v večji meri izpostavimo tiste vidike prostovoljskega dela, ki so v skladu z glavnimi motivi za vključitev. Hkrati lahko vsebino in obliko prostovoljskega dela poskušamo prilagoditi, da bi bolje naslovili pomembne motive sedanjih in prihodnjih prostovoljcev. Kakšni so torej motivi ljudi, ki so pripravljeni žrtvovati svoj čas in trud za druge?

Smo prostovoljci za druge ali zase?

Ko poskušamo odgovoriti na to vprašanje, se znajdemo pred dilemo, s katero se raziskovalci že dolgo ukvarjajo. Zagovorniki altruizma navajajo, da ljudje opravljajo prostovoljsko delo, da bi izboljšali dobrobit drugih ali doprinesli k skupnosti in pri tem ne pričakujejo lastnih koristi. Nasprotniki pa trdijo, da so na videz altruistična vedenja motivirana z bolj na sebe usmerjenimi motivi, kot so pohvala, izogibanje krivdi ali dobro počutje. Izkaže se, da za dolgoročno vztrajanje niso dovolj le eni ali drugi motivi, pač pa je pomembna njihova kombinacija (Cornelis idr., 2013).

Na sebe usmerjene motive najbolje pojasnjuje funkcionalna analiza. Teorija zajema šest glavnih motivov za opravljanje prostovoljstva: motivi vrednot (izražanje vrednot, vezanih na altruizem in humanitarnost), motivi razumevanja (pridobivanje ali izboljšanje znanja, spretnosti in izkušenj), socialni motivi (prijatelji so prostovoljci in/ali bližnji želijo, da sem prostovoljec oziroma jim je prostovoljstvo pomembno), karierni motivi (izboljšanje znanja na področju študija in kariere), zaščitni motivi (zaščita ega ali pobeg pred problemi) in motivi izboljšanja (osebna rast, samorazvoj, počutiti se bolje glede samega sebe). Med vsemi navedenimi motivi se pri

prostovoljcih najpogosteje pojavljajo motivi vrednot (ne glede na starost, spol ali področje prostovoljstva), sledijo motivi razumevanja, najredkeje pa socialni in zaščitni motivi. S starostjo se zmanjšuje prisotnost kariernih motivov in v manjši meri tudi motivov razumevanja. Med spoloma v motivih ni bilo ugotovljenih razlik (Chacon idr., 2017).

Štiri kategorije motivov za prostovoljstvo

Bolj zanesljiv odgovor na uvodno vprašanje o tem, kakšni so motivi prostovoljcev, so ponudili Ferreira in sodelavci (2008, v Ferreira idr., 2009), ki so naredili obsežen pregled literature in na podlagi tega definirali štiri kategorije motivov za prostovoljsko delo: altruizem, pripadnost, ego in socialna prepoznavna ter razvoj in učenje. Med motive, povezane z altruizmom, so uvrstili razloge, kot so pomoč drugim, občutek poslanstva in občutek, da delaš nekaj vrednega. Med motive, povezane s pripadnostjo, so med drugim uvrstili željo po spoznavanju novih ljudi, razvijanju prijateljstev in sprejetosti s strani skupnosti. Kategorija ega in socialne prepoznavne zajema osebno zadovoljstvo, spoštovanje in prepoznavo s strani drugih ter izboljšanje statusa v skupnosti. V kategorijo razvoja in učenja so avtorji vključili motive, povezane s prepričanju prostovoljcev o pozitivnih učinkih prostovoljstva na njihov proces (osebnega) razvoja, učenja (pridobivanje novih znanj, usvajanje novih veščin) in širjenja obzorij.

Kaj pa avtonomnost?

Čeprav do sedaj predstavljeni teoriji oz. modelu ponudita dober okvir za raziskovanje, pa se v številnih motivacijskih teorijah pojavlja motiv avtonomnosti. Avtonomnost je, poleg povezanosti in kompetentnosti, ena od treh glavnih potreb oz. motivov po teoriji samodoločenosti (Deci in Ryan, 2000). Avtonomnost doživljamo, ko imamo (oz. menimo, da imamo) nadzor nad našim ravnanjem in cilji. Gre za občutek, da smo zmožni neposredno prek našega vedenja napraviti pomembno spremembo, kar nam daje občutek samodoločenosti. Občutek avtonomnosti zmanjšajo zunanje nagrade, nadzor, evaluacija dela in časovni roki. Povezanost doživljamo kot občutek pripadnosti in navezanosti na druge ljudi. Kompetentnost pa ljudje doživljamo, ko dobro opravljamo naloge in se naučimo novih spretnosti. Deluje kot občutek, da imamo potrebne spretnosti za uspeh, kar nas motivira za opravljanje dela.

Kategorije, ki so jih oblikovali Ferreira in sodelavci (2008, v Ferreira idr., 2009), zajemajo potrebi po povezanosti (skladno s kategorijo pripadnosti) in kompetentnosti (skladno s kategorijo razvoja in učenja), medtem ko nobene od predlaganih kategorij ne moremo neposredno povezati z vidikom avtonomnosti. Vidik avtonomnosti je sicer zajet tudi v modelu obogatitve dela, po katerem avtonomnost vodi do psihološkega občutka odgovornosti, oboje pa vodi v povečanje motivacije za opravljanje dela (Oldham idr., 1976).

V naši raziskavi smo torej kot okvir za raziskovanje motivov uporabili štiri kategorije, ki so jih oblikovali Ferreira in sodelavci (2008, v Ferreira idr., 2009), z dodanim motivom avtonomnosti. Izraženost motivov smo želeli raziskovati pri dveh skupinah prostovoljcev. Prva skupina so bili prostovoljci v študentskih društvih, druga pa prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah.

V prvem delu smo si zastavili dve raziskovalni vprašanji:

- Ali se pri prostovoljcih, ki so člani manj kot eno leto (v nadaljevanju novi člani), motivi za vključitev razlikujejo med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah?
- Ali se pri prostovoljcih, ki so člani več kot eno leto (v nadaljevanju večletni člani), motivi za opravljanje prostovoljskega dela razlikujejo med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah?

Motivi za začetek in motivi za večletno prostovoljstvo – enaki ali različni?

Predhodno omenjena funkcionalna analiza predpostavlja, da lahko isto prostovoljsko delo zadovoljuje različne motive (Cornelis idr., 2013). Ti motivi se čez čas lahko spreminjajo, prostovoljec pa v nekem prostovoljstvu vztraja, dokler to zadovoljuje zanj pomembne motive (Finkelstein in Brannick, 2007).

Možno razlago, zakaj bi se motivi za prostovoljstvo čez čas lahko spreminjali, ponuja teorija identitetnih vlog. Ta predpostavlja, da je »koncept jaza« (skupek vlog, ki jih zastopamo) sestavljen iz več socialnih identitetnih vlog, ki usmerjajo naše vedenje. Nova identiteta nastane ob trajajočih socialnih interakcijah in na podlagi pričakovanj drugih. Bolj kot posamezniku drugi pripisujejo določeno vlogo (npr. vlogo prostovoljca), bolj se ta staplja z njegovim konceptom jaza. To posledično usmerja njegova prihodnja ravnanja, saj vsi stremimo h koherentnosti vedenja z našo identiteto. Socialne vezi,

ki jih ima prostovoljec v okviru prostovoljske organizacije, in pripadnost le-tej, razvijajo in utrjujejo posameznikovo prostovoljsko vlogo, ta pa vzdržuje njegovo članstvo v organizaciji. Hkrati lahko na razvoj in vzdrževanje prostovoljske vloge vplivajo pričakovanja bližnjih (družina in prijatelji) ter zgledevanje po osebah, ki posamezniku predstavljajo vzor. Več prostovoljskega dela kot nekdo opravi, močnejša postane njegova prostovoljska vloga in posledično postane vzdrževanje te vloge pomemben motiv za prostovoljstvo. Prostovoljstvo tako preseže to, kar posameznik počne, in postane to, kar posameznik je (Finkelstein in Brannick, 2007).

Na podlagi predpostavk funkcionalne analize in teorije identitetnih vlog smo postavili naslednji hipotezi o razlikah v motivih pri novih članih in večletnih članih študentskih društev oz. drugih prostovoljskih organizacij:

1. hipoteza: Pri prostovoljcih v študentskih društvih se motivi za vključitev pri tistih, ki so člani tega društva manj kot eno leto (novi člani), razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri tistih, ki so člani tega društva več kot eno leto (večletni člani).

2. hipoteza: Pri prostovoljcih v drugih prostovoljskih organizacijah se motivi za vključitev pri tistih, ki so člani te organizacije manj kot eno leto (novi člani), razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri tistih, ki so člani te organizacije več kot eno leto (večletni člani).

Ugotovitve naše raziskave bi lahko imele pomembno vlogo pri načrtovanju strategij za privabljanje novih članov in ohranjanje večletnih članov v prostovoljskih organizacijah. Ponudile bodo tudi informacijo o morebitnih specifikah motivov pri prostovoljcih v študentskih društvih, kar bo društvom omogočilo dodatno prilagoditev pri načrtovanju dela in vsebin. Na podlagi ugotovitev bodo lahko tako študentska društva kot tudi druge prostovoljske organizacije učinkoviteje nagovarjale potencialne prostovoljce, hkrati pa pri obstoječih članih uspešneje naslavljalje glavne motive za prostovoljstvo in v večji meri zadovoljile njihova pričakovanja. Poleg praktičnih implikacij bi ugotovitev o avtonomnosti kot pomembnem motivu prostovoljstva razširila tudi teoretski okvir motivov na področju prostovoljstva, saj ga dosedanja modeli prostovoljskih motivov ne zajemajo (Chacon idr., 2017; Ferreira idr., 2008 v Ferreira idr., 2009).

Metoda

Udeleženci

Analizirali smo odgovore 811 udeležencev, od tega 124 moških, 643 žensk, 6 oseb, ki so za najboljši opis lastnega spola izbrali možnost drugo, ter 38 oseb, ki na vprašanje o spolu niso odgovorile. Od vseh udeležencev jih je 113 članov študentskih društev, ostalih 698 udeležencev pa je del drugih prostovoljskih organizacij. Skupno 135 udeležencev je poročalo, da so člani manj kot 1 leto. Tako je poročalo 34 članov študentskih društev ter 111 članov drugih prostovoljskih organizacij. Skupno 666 udeležencev je poročalo, da so člani več kot 1 leto. Tako je poročalo 79 članov študentskih društev ter 587 članov drugih prostovoljskih organizacij.

Pripomočki

Udeleženci so izpolnili krajši vprašalnik, ki je bil oblikovan za potrebe te raziskave. Oblikovan je bil na podlagi kategorij motivov, ki so jih po pregledu literature oblikovali Ferreira in sodelavci (2008, v Ferreira idr., 2009), ter motivov po teoriji samodoločenosti. Vprašalnik je zajemal 10 postavk, po dve za vsakega od motivov:

Altruizem:

- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, ker sem želel pomagati drugim.
- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, da bi pripomogel k boljšemu življenju drugih.

Pripadnost:

- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, da bi spoznal nove ljudi in se družil z njimi.
- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, da bi bil del skupnosti ljudi s podobnimi interesi.

Ego in socialna prepoznavna:

- Sodelovanje mi daje občutek lastne vrednosti, samozavesti in kompetentnosti.
- Zaradi sodelovanja se počutim, da me ljudje spoštujejo in cenijo.

Učenje in razvoj:

- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, da bi pridobil nova znanja, veščine in izkušnje.

- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, da bi se lahko soočal z novimi izzivi.

Avtonomnost:

- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, ker sem pričakoval, da bom lahko sam odločal, katere naloge in v kakšen obsegu bom izvajal.
- V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, ker sem pričakoval, da bom lahko sam odločal, na kakšen način bom izvajal naloge.

Vprašanja so bila prilagojena glede na to, ali jih je reševal nov član, ki je ocenjeval, zakaj se je vključil (npr. »V prostovoljsko organizacijo sem se vključil, ker sem želel pomagati drugim«), ali pa je vprašalnik reševal prostovoljec, ki deluje že dlje kot eno leto (npr. »V prostovoljski organizaciji ostajam, ker želim pomagati drugim«).

Zaradi narave vzorca nismo vključili vprašanja o tipu prostovoljske organizacije, saj smo želeli pridobiti podatke udeležencev, ki so člani študentskih društev. Vključena so bila tudi demografska vprašanja o spolu, zakonskem stanu, stopnji dokončane izobrazbe, statusu, mesečnem prihodku gospodinjstva, trajanju lastnega prostovoljskega udejstvovanja (na splošno in v letu 2020) ter področju udejstvovanja.

Postopek

Podatke smo zbirali prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Zbiranje podatkov je potekalo v mesecu novembru in delu meseca decembra.

Postopek reševanja in obdelave preglednega vprašalnika motivov

Udeleženci so postavke zgoraj predstavljenega vprašalnika ocenili na lestvici od 1 do 7 (1 – sploh ne velja, 4 – sem neodločen, 7 – popolnoma velja). Končni rezultat za vsak motiv smo dobili tako, da smo pripadajoči postavki povprečili. Nato smo udeležence razdelili v štiri skupine: 1) udeleženci, ki so člani študentskega društva manj kot eno leto ($n = 34$); 2) udeleženci, ki so člani študentskega društva več kot eno leto ($n = 79$); 3) udeleženci, ki so člani drugih prostovoljskih organizacij manj kot eno leto ($n = 111$); 4) udeleženci, ki so člani drugih prostovoljskih organizacij več kot eno leto ($n = 587$).

Zbrani podatki se v nobeni skupini niso prilegali normalni porazdelitvi (pregled QQ prikazov, histogramov in izvedba Shapiro-Wilkovega

preizkusa), zato smo za testiranje hipotez uporabili neparametrični preizkus (Mann-Whitneyev U -test). Kljub temu smo se odločili, da namesto z mediano centralno tendenco prek vseh posameznikov prikažemo z aritmetično sredino, saj mediana v našem primeru zaradi povprečenja le dveh postavk v nekaterih primerih ni informativna.

Rezultati in razprava

V raziskavi nas je zanimalo, ali se motivi razlikujejo med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah. Poleg tega nas je zanimalo, ali v teh skupinah prihaja do razlik v motivih za vključitev pri novih članih in motivih za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih.

Na splošno gledano je praviloma najvišjo oceno prejel motiv altruizma, kar je skladno s preteklimi rezultati v sklopu funkcijske analize, ki je pokazala, da je altruizem (po funkcionalni teoriji spada pod motiv vrednote) najpogosteje izražen motiv (Chacon idr., 2017). Izjemo predstavljajo le večletni člani študentskih društev, ki so najvišje ocenili motiv učenja in razvoja. Najnižje so udeleženci vrednotili avtonomnost, kar smo pričakovali glede na to, da posamezniki praviloma ne razmišljajo o avtonomnosti kot pomembnem motivu (Ferreira idr., 2009).

Treba je poudariti, da moramo biti pri primerjavah povprečij motivov previdni, saj nas zasnova našega vprašalnika pri tem omejuje. Vsak motiv namreč vsebuje le dve postavki, s katerimi zagotovo nismo zajeli vseh vidikov posameznega dejavnika, prav tako pa nista nujno enako reprezentativni pri vseh motivih.

Ali se motivi za vključitev pri novih članih razlikujejo med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah?

Tabela 1: Razlika v izraženosti motivov vključevanja med člani prostovoljskih študentskih organizacij in člani drugih prostovoljskih organizacij

	Študentska društva (<i>n</i> = 34)		Druge prostovoljske organizacije (<i>n</i> = 111)		Mann-Whitneyev <i>U</i> -test	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Altruizem	6,44	0,86	6,40	1,02	1794,5	0,896
Pripadnost	5,50	1,27	5,14	1,62	1637,0	0,376
Ego in socialna prepoznavna	5,15	1,16	5,07	1,45	1800,0	0,928
Učenje in razvoj	5,99	0,96	5,71	1,39	1734,0	0,679
Avtonomnost	3,04	1,62	3,25	1,69	1692,5	0,540

Na prvo raziskovalno vprašanje lahko odgovorimo, da ne prihaja do razlik v motivih za vključitev med novimi člani v študentskih društvih in drugih prostovoljskih organizacijah (tabela 1). Kot kaže, so pri posameznikih brez izkušenj s prostovoljstvom pred vključitvijo prisotni enaki motivi za prostovoljstvo, ne glede na vrsto prostovoljske organizacije. Takšen rezultat je nekoliko nepričakovan, saj so študentska društva po naših izkušnjah dokaj posebna oblika prostovoljske aktivnosti, saj se praviloma ukvarjajo s prirejanjem občudijskih druženj in izobraževanj, ki so večinoma namenjena študentski populaciji.

Rezultate lahko razložimo tudi z dejstvom, da je skupina neštudentskih prostovoljskih organizacij zelo heterogena, saj smo vse prostovoljske organizacije združili v eno skupino. V našem primeru torej skupino neštudentskih prostovoljskih organizacij sestavljajo člani organizacij za učno pomoč otrokom, spremljanje starejših ter gibalno oviranih oseb, pomoč pri rehabilitaciji po zdravljenju v bolnišnici itd. Ta pomanjkljivost naše raziskave pomeni, da lahko zaključimo, da se le povprečja motivov članov vseh neštudentskih organizacij ne razlikujejo od motivov članov študentskih društev. Za natančnejši in najverjetneje bolj realen vpogled v razlike v motivih, bi morali neštudentske organizacije kategorizirati v manjše, bolj homogene skupine in vsako posebej primerjati s skupino študentskih društev.

Ali se motivi pri večletnih članih razlikujejo med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah?

Tabela 2: Razlike v poročanju motivov med večletnimi člani prostovoljskih študentskih organizacij in večletnimi člani drugih prostovoljskih organizacij

	Študentska društva (n = 79)		Druge prostovoljske organizacije (n = 587)		Mann-Whitneyev U-test	
	M	SD	M	SD	U	p
Altruizem	5,80	1,36	6,55	0,83	13917,5	0,001**
Pripadnost	5,72	1,35	5,60	1,41	22017,0	0,488
Ego in socialna prepoznavna	5,35	1,37	4,96	1,57	19944,5	0,042*
Učenje in razvoj	6,04	1,05	5,82	1,30	21416,0	0,279
Avtonomnost	4,42	1,78	4,24	1,91	21804,5	0,523

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Na drugo raziskovalno vprašanje lahko odgovorimo, da se skupini pomembno razlikujeta v motivih ega in socialne prepoznavne ter altruizma (tabela 2). Glede na rezultate primerjave med motivi vključevanja (tabela 1), lahko sklepamo, da do pomembnih razlik v motivih med člani študentskih društev in drugih prostovoljskih organizacij pride šele po daljšem obdobju vztrajanja v posamezni organizaciji. Glede na rezultate so pri večletnih članih študentskih društev pogosteje prisotni nase usmerjeni motivi, medtem ko so člani drugih prostovoljskih organizacij v večji meri usmerjeni v pomoč drugim in njihovo dobrobit. Pri obeh skupinah sta torej pomembna oba vidika, vendar pa se skupini razlikujeta v tem, katera skupina motivov prevladuje.

Razlike lahko razložimo tudi s teorijo identitetnih vlog, saj se, kot kaže, s časom prostovoljci v študentskih društvih drugače identificirajo z vlogo prostovoljca kot tisti, ki delujejo v okviru drugih organizacij. Teorija smiselno pojasni razlike v altruizmu, saj so socialna pričakovanja v zvezi s pomočjo drugim v povprečju najverjetneje nižja za člane študentskih društev v primerjavi s člani drugih prostovoljskih organizacij. Do te razlike v pričakovanjih bi lahko prišlo zaradi razlik v vsebini dela v študentskih društvih, saj ocenjujemo, da so ta bolj usmerjena v razvoj posameznikov (npr. prek izobraževalnih dogodkov) kot pa v pomoč drugim. Posledično člani študentskih društev verjetno

občutijo manj altruističnih socialnih pričakovanj, kar prispeva k oblikovanju manj altruistične identitete (Finkelstein in Brannick, 2007). Na razlike v motivu ega in socialne prepoznave bi lahko vplivalo tudi socialno zaželeno odgovarjanje, saj se zdi nekoliko nezaželeno odgovoriti, da na primer sodeluješ v prostovoljski organizaciji za pomoč starejšim zaradi želje po večji prepoznavnosti v družbi. Na drugi strani pa predvidevamo, da zaradi dela, ki je bolj usmerjeno v razvoj in učenje, ta učinek zaželenega odgovarjanja verjetno v manjši meri vpliva na člane študentska društva.

Treba je izpostaviti tudi možen vpliv starosti na rezultate (Chacon idr., 2017). Študentska društva vključujejo le mlade na prehodu v odraslost, medtem ko so v druge prostovoljske organizacije vključeni posamezniki različnih starostnih skupin. Tako bi lahko na primer generativnost kot lastnost, ki se zviša v srednji odraslosti, prispevala k višjim ocenam altruizma pri neštudentskih prostovoljskih organizacijah (Ehlman in Ligon, 2012).

Ali se pri prostovoljcih v študentskih društvih motivi za vključitev pri novih članih razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih?

Tabela 3: Primerjava izraženosti motivov v prostovoljskih študentskih društvih med novimi in večletnimi člani

	Novi člani (<i>n</i> = 34)		Večletni člani (<i>n</i> = 79)		Mann-Whitneyev <i>U</i> -test	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Altruizem	6,44	0,86	5,80	1,36	937,5	0,009*
Pripadnost	5,50	1,27	5,72	1,35	1158,0	0,241
Ego in socialna prepoznavna	5,15	1,16	5,35	1,37	1164,0	0,258
Učenje in razvoj	5,99	0,96	6,04	1,05	1216,0	0,415
Avtonomnost	3,04	1,62	4,42	1,78	749,0	0,001**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Prvo hipotezo, da se pri prostovoljcih v študentskih društvih motivi za vključitev pri novih članih razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih, smo delno sprejeli, saj lahko v tabeli 3 vidimo, da sta se pokazali statistično značilni razliki pri ocenah altruizma in avtonomnosti. Razliko v prisotnosti altruizma kot motiva lahko ponovno

razložimo s teorijo identitetnih vlog. Identiteta, ki jo s časom oblikujejo člani študentskih društev na podlagi socialnih interakcij in pričakovanj drugih, očitno ne temelji na altruizmu v tolikšni meri, kot to pričakujejo posamezniki pred vključitvijo, saj večletni člani ocenjujejo motiv altruizma kot manj pomemben v primerjavi z novimi člani (Finkelstein in Brannick, 2007). Druga možna razlaga je začetno nepoznavanje delovanja študentskih društev s strani novih prostovoljcev, saj predvidevamo, da ti lahko precenijo količino dela, ki bo usmerjena v pomoč drugim.

Razlike v avtonomnosti lahko razložimo s tem, da posamezniki pred vključitvijo ne pričakujejo, da jim bo pomembna svoboda pri delu znotraj študentskega društva, s časom pa ugotovijo, da so za izvedbo večine vidikov dela odgovorni sami in da se lahko sami odločajo, na kakšen način bodo naloge izvedli. To naj bi predstavljalo pomemben dejavnik motivacije za vztrajanje (Deci in Ryan, 2000).

Pri primerjavi med novimi in večletnimi člani pa moramo biti pozorni na to, da gre za dve različni skupini posameznikov. To pomeni, da so razlike v motivih lahko vsaj delno posledica osipa in da v študentskih društvih dlje časa vztrajajo le člani z določenimi motivi.

Ali se pri prostovoljcih v drugih prostovoljskih organizacijah motivi za vključitev pri novih članih razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih?

Tabela 4: Primerjava izraženosti motivov v drugih prostovoljskih organizacijah med novimi in večletnimi člani

	Novi člani (n = 111)		Večletni člani (n = 587)		Mann-Whitneyev U-test	
	M	SD	M	SD	U	p
Altruizem	6,38	1,07	6,55	0,83	29864,5	0,126
Pripadnost	5,12	1,60	5,60	1,41	26562,0	0,002*
Ego in socialna prepoznavna	5,06	1,45	4,96	1,57	31507,0	0,580
Učenje in razvoj	5,64	1,43	5,82	1,30	30349,0	0,265
Avtonomnost	3,21	1,69	4,24	1,91	22221,0	0,001**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Drugo hipotezo, da se pri prostovoljcih v drugih prostovoljskih organizacijah motivi za vključitev pri novih članih razlikujejo od motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih, lahko prav tako le delno sprejmemo. V tabeli 4 vidimo, da prihaja do statistično pomembnih razlik v pripadnosti in avtonomnosti. Pri članih prostovoljskih organizacij se očitno sčasoma pojavi močnejši občutek pripadnosti, kar posledično predstavlja tudi večji motiv za vztrajanje. Presenetljivo pa se pri študentskih društvih (tabela 3) ni pokazala razlika med novimi in večletnimi člani v pripadnosti kot motivu. Sklepamo, da morda člani študentskih društev že na začetku pričakujejo visoko stopnjo povezanosti in pripadnosti, kar jih že takrat pomembno motivira za vključitev.

Možna razlaga razlik v avtonomnosti je enaka kot pri študentskih društvih, saj se tudi tukaj člani verjetno šele po daljšem opravljanju nalog zavejo možnosti in pomembnosti lastnega odločanja o načinu njihovega izvajanja.

Ponovno moramo biti pozorni na to, da so bili v primerjavo motivov za vključitev in motivov za večletno opravljanje prostovoljskega dela vključeni različni posamezniki, tako da so razlike v motivih med novimi in večletnimi člani lahko posledica osipa članov z določenimi motivi.

Omejitve raziskave

Prva večja omejitev raziskave je neenakost vzorca – tako po razporeditvi po spolu kot po članstvu v prostovoljskih organizacijah. Slednje onemogoča zanesljive in veljavne zaključke kljub velikosti vzorca, ki smo ga uspeli pridobiti. Predstavljene ugotovitve so bile pridobljene s pomočjo nevalidiranega vprašalnika, ki smo ga po lastni presoji oblikovali na podlagi preglednega članka in teorije samodoločenosti. Tako ne moremo z gotovostjo trditi, da so rezultati in zaključki odraz dejanskega stanja, saj je na rezultate v določeni meri lahko vplivala tudi napaka merskega pripomočka. Vzorca prostovoljcev v študentskih društvih in prostovoljcev v drugih organizacijah nista bila izenačena po starosti. Prostovoljci v študentskih društvih so v večini mladi na prehodu v odraslost, medtem ko vzorec prostovoljcev iz drugih prostovoljskih organizacij sestavljajo posamezniki iz različnih starostnih skupin.

Prenos ugotovitev v prakso in ideje za nadaljnje raziskovanje

Raziskovanje motivov je na eni strani pomembno zato, da se organizacije zavedajo, katere motive morajo (še posebej) nasloviti pri privabljanju novih

članov. Na drugi strani poznavanje najpomembnejših motivov za vztrajanje organizacijam omogoča ohranjanje motivacije že aktivnih članov in preprečevanje osipa prostovoljcev oziroma jim pomaga pri tem.

Na raziskovalni vprašanji in hipotezi smo uspeli odgovoriti, vendar bi bilo v nadaljevanju treba izvesti še bolj poglobljeno analizo motivov. Naša raziskava je namreč vključevala le kratek vprašalnik, ki nam sicer lahko pomaga pri ugotavljanju splošnih trendov, ne omogoča pa trdnih zaključkov. Za nadaljnje raziskave bi bilo treba razviti ustrezen merski pripomoček, na podlagi katerega bi lahko pridobili zanesljivejše in veljavnejše rezultate.

V razpravi smo predvideli, da bi možne razlike v vsebini dela med študentskimi društvi in drugimi prostovoljskimi organizacijami lahko pojasnile razlike v motivih, vendar pa takih zaključkov na podlagi naših rezultatov ne moremo delati, saj nimamo informacije o tem, ali se vsebina dela dejansko razlikuje. V prihodnosti bi bilo zato smiselno narediti primerjavo vsebin in oblik prostovoljskega dela glede na različna področja prostovoljstva, kar bi ponudilo boljše podlago za interpretacijo razlik v motivih.

Za preučevanje razlik med motivi vključevanja in motivi, ki jih poročajo večletni člani, predlagamo uporabo vzdolžnega pristopa, kjer bi iste posameznike spremljali v času njihovega prostovoljstva. Tako bi lahko ugotovili, ali se motivi res spreminjajo z leti prostovoljstva in se izognili prej omenjenim pomanjkljivostim naše raziskave.

Zaključek

Z našo raziskavo smo ugotovili, da med študentskimi društvi in drugimi prostovoljskimi organizacijami ne prihaja do razlik v motivih vključevanja pri novih članih, prihaja pa do nekaterih razlik v izraženosti motivov za opravljanje prostovoljskega dela pri večletnih članih. Tako pri študentskih društvih kot pri drugih prostovoljskih organizacijah prihaja do razlik med motivi vključevanja pri novih članih in motivi za opravljanje prostovoljskega dela, o katerih poročajo večletni člani.

Spoznanja naše raziskave označujemo kot začetni pregled področja motivov prostovoljstva na slovenskem področju in podlago za nadaljnje raziskovanje. Rezultati te raziskave naj prostovoljskim organizacijam služijo kot osnovne, splošne smernice. Dejstvo, da posameznike najbolj motivirata altruizem in pomoč drugim (tako pri vključitvi kot pri vztrajanju), lahko organizacije uporabijo tako, da dodatno izpostavljajo aktivnosti, pri katerih

lahko posamezniki drugim dodatno poudarijo altruistične vidike posameznih aktivnosti.

Literatura

- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L. in Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316.
- Cornelis, I., Van Hiel, A. in De Cremer, D. (2013). Self- and other-oriented motives in volunteering. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456–466.
- Deci, E. L. in Ryan, R. M. (2000). The »what« and »why« of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Ehlman, K. in Ligon, M. (2012). The application of a generativity model for older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 74(4), 331–344.
- Ferreira, M. R., Proenca, J. F. in Proenca, T. (2009, 18.-19. junij). *Motivations and management factors of volunteer work in nonprofit organisations: a literature review* [Predstavitev članka]. 8th International Congress of the International Association on Public and Nonprofit Marketing, Valencija, Španija.
- Finkelstein, M. A. in Brannick, M. T. (2007). Applying theories of institutional helping to informal volunteering: motives, role identity, and prosocial personality. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 35(1), 101–114.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R. in Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 395–403.

WHAT MOTIVATES US TO VOLUNTEER? – A COMPARISON BETWEEN VOLUNTEERS IN STUDENT ASSOCIATIONS AND THOSE IN OTHER VOLUNTEER ORGANIZATIONS

The article presented here describes our research regarding the differences in motives for volunteering between volunteers who have had less than a year of working in their organization (new members), and those that have been working in the organization for longer than this (senior members). Another aspect of our research took into consideration differences in motives between groups of new members in student associations and other volunteer organizations, but also between groups of senior members in student associations and other volunteer organizations. We checked for the presence of five motives: altruism, sense of belonging, ego and social recognition, learning, personal development and autonomy. The study included 811 participants – 113 volunteers from student associations and 698 from other volunteer organizations. We found that there were no significant differences in the motives for volunteering between the groups of new

members, but that there were differences between the groups of senior members. With regard to the latter, senior members of student associations regarded ego and social recognition as more important than did the senior members of other volunteer organizations, while the reverse was true for altruism. The groups had different motives with regard to the length of their participation in the organization. New members of student associations considered altruism as a more important motive for joining than senior members did when asked for the reason for joining. On the other hand, senior members felt that autonomy was a more important reason for joining than the new members did. Senior members of other volunteer organizations deemed autonomy and sense of belonging as more important than their junior counterparts. The conclusions reached here present guidelines for attracting new members and motivating senior members to remain part of a volunteer organization.

Vztrajati ali odnehati – raziskovanje dejavnikov namer prostovoljcev s pomočjo teorije načrtovanega vedenja in organizacijske pripadnosti

Erik Babič, Beti Kovač, Sara Seršen

Prostovoljske organizacije se pogosto srečujejo s težavo obraniti prostovoljce v njihovih organizacijah. Z našo raziskavo smo želeli ugotoviti, kaj se povezuje z namerami prostovoljcev, da le-ti vztrajajo pri opravljanju prostovoljstva. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja, ki se je pokazala kot učinkovito orodje za razumevanje namer prostovoljcev in na organizacijsko pripadnost, ki pomembno vpliva na zadovoljstvo in vztrajanje posameznikov v določeni organizaciji. V raziskavo je bilo vključenih 675 prostovoljcev, ki so v vseslovenski raziskavi o prostovoljstvu v celoti izpolnili vprašalnik, oblikovan po teoriji načrtovanega vedenja, in vprašalnik o organizacijski pripadnosti. Rezultati so pokazali, da so bile vse vključene mere pri udeležencih visoko izražene. Prostovoljci, ki zaznavajo, da so bolj kompetentni opravljati prostovoljsko delo, izražajo do prostovoljstva bolj pozitivna stališča, in katerih pomembni drugi izražajo odobravanje do njihovega prostovoljskega dela, izražajo močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela v prihodnje. Sočasno so udeleženci, ki so poročali o višji pripadnosti, izkazovali močnejšo namero po nadaljnjem izvajanju prostovoljstva v organizaciji. Na osnovi zbranih rezultatov lahko organizacije oblikujejo načrte intervencij, s katerimi bodo pri svojih prostovoljcih razvijale močnejšo namero za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela v njihovi organizaciji.

Uvod

Prostovoljstvo je aktivnost, ki krepi skupnost in omogoča storitve, ki bi jih sicer težko zagotavljali. Trend v naprednih kapitalističnih državah gre v smeri promocije prostovoljstva, prostovoljci pa so prepoznani kot ključen vir nevladnih organizacij (Devaney idr., 2015). Eden od izzivov, s katerim se srečujejo mnoge nevladne organizacije, je, kako spodbuditi namero prostovoljcev za delo v njihovi organizaciji. Mnogi prostovoljci namreč prehajajo med organizacijami (Livi idr., 2019; Wong idr., 2011). Neuspešno ohranjanje prostovoljcev ima negativen učinek na zagotavljanje storitev organizacij, hkrati pa zahteva dodatne izdatke za privabljanje in usposabljanje novih prostovoljcev (Wong idr., 2011). Zato smo želeli ugotoviti, s čim se povezujejo namere prostovoljcev, da ostanejo v tej vlogi v določeni organizaciji. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja, ki se je pokazala kot učinkovito orodje za razumevanje namer prostovoljcev (Kao idr., 2018), in organizacijsko pripadnost, ki pomembno vpliva na vztrajanje zaposlenih v določeni organizaciji (Shanker, 2012). Poznavanje dejavnikov, ki vplivajo na namere prostovoljcev, nam lahko pomaga pri načrtovanju intervencij, s katerimi bi ohranjali prostovoljce v organizaciji. Po nam znanih podatkih v Sloveniji ni bilo narejene še nobene raziskave o namerah prostovoljcev, zato smo želeli s to raziskavo povečati razumevanje vedenja prostovoljcev v Sloveniji in zagotoviti teoretične temelje za praktične aplikacije intervencij ohranjanja prostovoljcev v slovenskem prostoru.

Razumevanje namere opravljati prostovoljsko delo v prihodnje s pomočjo teorije načrtovanega vedenja

Teorija načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) poudarja, da ljudje razumno in sistematično premislimo o vseh dostopnih informacijah, ko se odločamo, ali bomo nekaj naredili. Prostovoljstvo lahko opredelimo kot načrtovano vedenje, saj posameznik premisli o prednostih in slabostih, povezanih z opravljanjem prostovoljstva, preden dokončno oblikuje odločitev, ali bo postal prostovoljec (Penner, 2004). Po teoriji načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) so glavna vodila našega vedenja namere. Slednje zajemajo motivacijske dejavnike, ki vplivajo na naše vedenje in kažejo, kako močno si ljudje želimo narediti določeno vedenje oz. koliko truda smo pripravljeni vložiti v izvedbo nekega vedenja. Namera prostovoljca ostati v organizaciji in še naprej opravljati enako prostovoljsko delo je opredeljena kot zavestna in premišljena želja prostovoljca, da v prihodnje vztraja v trenutni organizaciji

dlje časa (Cho, 2009; Larkin idr., 2016). Ajzen (1991) je predpostavil, da so namere izvesti določeno vedenje odvisne od posameznikovih stališč, subjektivnih norm in zaznane kontrole vedenja. Stališča se nanašajo na posameznikova prepričanja o določenem vedenju in na pozitivne ali negativne ocene tega vedenja (ali je npr. vedenje smiselno, koristno, pozitivno ali negativno). Subjektivne norme zajemajo posameznikovo zaznavo, ali njegovi pomembni drugi odobravajo določeno vedenje in ga pri njegovem izvajanju podpirajo ali ne. Zaznana kontrola vedenja pa se nanaša na zaznavo posameznika, kako težko ali lahko je izvesti določeno vedenje, oz. na njegov občutek, ali se počuti dovolj kompetentnega izvesti določeno vedenje. Namera za opravljanje določenega vedenja je tako močnejša pri posameznikih, ki imajo bolj pozitivna stališča, od pomembnih drugih dobijo več odobravanja ter podpore za izvajanje določenega vedenja in zaznavajo več kontrole vedenja oz. se počutijo bolj kompetentne za izvajanje vedenja.

Pretekle raziskave (Greenslade in White, 2005; Hyde in Knowles, 2013; Ko idr., 2004; Li in Wu, 2019; Okun in Sloane, 2002; Warurton in Terry, 2000) so uporabnost teorije načrtovanega vedenja na področju prostovoljstva preverjale na različnih vzorcih od mladostnikov do odraslih v pozni odraslosti. S pomočjo omenjene teorije so avtorji želeli napovedati namere prostovoljcev za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Skladno s teorijo so bolj pozitivna stališča, več odobravanja s strani pomembnih drugih in višja zaznana vedenjska kontrola v večini raziskav pomembno napovedovale močnejšo namero prostovoljcev opravljati prostovoljsko delo v prihodnje in so skupaj pojasnjevale od 31 % do 75 % variance v namerah prostovoljcev. V vseh raziskavah je bil najmočnejši napovednik vedenjska kontrola, medtem ko subjektivne norme v raziskavah Ko idr. (2004) ter Li in Wu (2019) niso pomembno napovedovale namer. V naši raziskavi smo predpostavili, da se bodo bolj pozitivna stališča o prostovoljskem delu, več odobravanja s strani pomembnih drugih za opravljanje prostovoljskega dela ter večji občutek kompetentnosti za opravljanje prostovoljskega dela povezovali z močnejšo namero za opravljanje prostovoljskega dela tudi v prihodnje.

Pomen organizacijske pripadnosti za razvoj namere opravljati prostovoljsko delo v prihodnje

Poleg namere lahko na posameznikovo vztrajanje pri opravljanju prostovoljskega dela vplivajo tudi dejavniki, vezani na lastnosti in delovne značilnosti organizacije, v kateri posameznik opravlja prostovoljstvo (Halberg

in Schaufeli, 2006). Tristopenjski model trajanja izvajanja prostovoljstva (Chacón idr., 2007) pojasnjuje, da sta namera in posameznikovo zadovoljstvo z delom pomembna predvsem v prvi fazi opravljanja prostovoljstva, za dolgoročno vztrajanje pri opravljanju prostovoljskega dela pa je ključna organizacijska pripadnost. Organizacijsko pripadnost opredelimo kot čustveno identifikacijo posameznika z organizacijo, ki se kaže v sprejemanju organizacijskih ciljev in vrednot, posameznikovem prizadevanju za dobro opravljeno delo in v želji, da bi posameznik ostal član te organizacije (Meyer idr., 2002). Po Brickmanu (1987) naj bi bila organizacijska pripadnost tista, ki bi človeka tudi v primeru težav ali novih in boljših priložnosti spodbudila, da bi zaradi navezanosti na organizacijo, povezanosti z ostalimi delavci, podpiranja ciljev in vrednot organizacije, nadaljeval in vztrajal pri opravljanju svojega prostovoljskega dela v isti organizaciji.

V preteklih raziskavah (Chacón idr., 2007; Vecina idr., 2012; Vecina idr., 2013) so prostovoljci, ki so bili svojim organizacijam bolj pripadni, poročali o močnejši nameri o opravljanju prostovoljstva za daljše časovno obdobje. Prav tako se je organizacijska pripadnost izkazala kot pomembna spremenljivka pri pojasnjevanju namere, da bi posameznik v organizaciji ostal daljše časovno obdobje. V raziskavi avtorjev Vecina in Chacón (2013) je organizacijska pripadnost pojasnila 19 % variance posameznikove namere opravljanja prostovoljstva v prihodnje, v raziskavi Chacón in sodelavcev (2007) pa je organizacijska pripadnost skupaj z namero opravljanja prostovoljstva v naslednjih šestih mesecih pojasnjevala 58 % variance posameznikove namere, da v organizaciji opravlja prostovoljstvo daljše časovno obdobje (npr. eno leto ali več). V naši raziskavi smo tako predpostavili tudi, da bodo bolj pripadni prostovoljci poročali o močnejši nameri za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.

Metoda

Vzorec

V vzorec je bilo vključenih 675 udeležencev, od tega je bilo 107 moških, 556 žensk, trije so odgovorili z »drugo«, za ostale pa ni podatka o spolu. Največ udeležencev je bilo zaposlenih ($n = 238$), sledijo upokojenci ($n = 172$) in študentje ($n = 129$), najmanj pa je bilo brezposelnih ($n = 98$) in dijakov ($n = 32$), ostali pa o statusu niso poročali. Na vprašanje, koliko let že opravljajo prostovoljsko delo, je odgovorilo 620 prostovoljcev, pri čemer so bili odgovori v razponu od nič do 52 let ($M = 7,62$; $SD = 8,01$).

Pripomočki

Udeleženci so izpolnili vprašalnik organizacijske pripadnosti (Benkhoff, 1997), sestavljen iz šestih postavk (na primer: »Pripravljen sem vložiti veliko več truda, kot se pričakuje od mene, da prispevam k uspešnosti organizacije.«). Postavke so ocenjevali na 7-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 7 – popolnoma se strinjam). Višji seštevek točk pomeni večjo pripadnost organizaciji (najvišji možni seštevek je 42 točk).

V nadaljevanju so izpolnili vprašalnik, sestavljen po teoriji načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991). Vprašalnik je bil prirejen po vprašalniku Hyde in Knowles (2013) ter je zajemal štiri lestvice. Lestvica stališč je merila posameznikova prepričanja o opravljanju prostovoljskega dela v prihodnosti in je vključevala štiri semantične diferenciale na 7-stopenjski lestvici (na primer: »Moje opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje bi bilo (1) slabo – (7) dobro.«). Lestvica mnenja pomembnih drugih (subjektivne norme) je zajemala tri postavke, ki so merile zaznavo (ne)odobravanja opravljanja prostovoljskega dela s strani pomembnih drugih (na primer: »Meni pomembni ljudje odobravajo moje opravljanje prostovoljskega dela.«). Lestvica zaznane kontrole vedenja je zajemala občutek kompetentnosti za opravljanje prostovoljskega dela še v naprej in je vključevala tri postavke (na primer: »Verjamem, da imam sposobnosti za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.«). Lestvica namer pa je zajemala tri postavke, ki so merile namero posameznika, da bo prostovoljsko delo opravljal v prihodnosti (na primer: »Prostovoljsko delo nameravam opravljati tudi v prihodnje.«). Postavke lestvic mnenja pomembnih drugih, zaznane kontrole vedenja in namer so bile ocenjene na 7-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 7 – popolnoma se strinjam). Pri vseh lestvicah višji seštevek pomeni višjo izraženost merjene lastnosti, pri čemer je pri vseh najvišji možni seštevek 21 točk, razen pri lestvici stališč, kjer znaša 28 točk. Koeficienti notranje zanesljivosti za vse lestvice so zmerni do visoki (tabela 2) in kažejo na zadovoljivo zanesljivost uporabljenih lestvic.

V zadnjem delu so bili zbrani še naslednji demografski podatki: spol, zakonski stan, izobrazba, status, mesečni dohodek gospodinjstva, število let opravljanja prostovoljskega dela, področja opravljanja prostovoljskega dela in pogostost opravljanja prostovoljstva v letošnjem letu.

Postopek

Podatke smo zbirali v novembru 2020 prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Povezavo do spletnega vprašalnika smo delili prek družbenega omrežja Facebook tako v obliki osebnih objav kot v obliki objav v Facebook skupinah študentov psihologije in na Facebook straneh različnih prostovoljskih skupin društev. Povabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali tudi prek e-poštnega naslova Društva študentov psihologije Slovenije, e-poštnega naslova spletne strani Psihologija dela ter prek osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo poslali na e-poštne naslove različnih prostovoljskih centrov, organizacij in skupin. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Sabrina Lever iz Slovenske filantropije, ki je povabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam njihove mreže in 8200 posameznikom, ki prejemajo prostovoljske e-novice.

Na vprašalnik je skupno odgovorilo 1090 udeležencev. Po pregledu in čiščenju podatkov glede na naše raziskovalne namene so bili za nas ustrezni odgovori 675 udeležencev, ki so v celoti izpolnili vprašalnik, oblikovan po teoriji načrtovanega vedenja in vprašalnik o organizacijski pripadnosti (opisana v poglavju pripomočki). Podatki so bili obdelani s pomočjo statističnih programov R in RStudio. Zaradi velikega odstopanja od normalnosti porazdelitve smo za izračun korelacij uporabili robustni, neparametrični postopek (Spearmanov ρ).

Rezultati

V tabeli 1 so prikazane opisne statistične vrednosti za mere, vključene v našo raziskavo. Pri vseh spremenljivkah so bila pomembna odstopanja od normalne porazdelitve, in sicer so porazdelitve levo asimetrične in koničaste, kar pomeni, da je večina udeležencev dosegla zelo visoke seštevke točk na posameznih lestvicah, veliko jih je doseglo celo najvišje število možnih točk. Pri namerah je tako najvišji možni seštevke doseglo kar 57,5 % udeležencev. Nadalje je bila pri udeležencih močno izražena vedenjska kontrola, medtem ko so bili stališča in mnenje pomembnih drugih v primerjavi z namero in vedenjsko kontrolo nekoliko manj, vendar še vedno srednje visoko izraženi. Prav tako so prostovoljci izrazili visoko stopnjo pripadnosti organizacijam, v katerih izvajajo prostovoljsko delo.

Tabela 1: Opisne statistike za namero, komponente teorije načrtovanega vedenja in organizacijsko pripadnost prostovoljcev

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>
Pripadnost	36,73	5,11	38	-1,55	3,25
Stališča	23,88	5,09	26	-1,56	2,29
Pomembni drugi	15,91	4,43	17	-0,79	0,14
Vedenjska kontrola	18,92	2,58	20	-1,39	1,76
Namera	19,35	2,67	21	-2,06	4,68

Prostovoljci, ki imajo o prostovoljskem delu (tabela 2) bolj pozitivna stališča in pri svojem prostovoljskem delu zaznavajo več vedenjske kontrole, sočasno pa tudi njihovi pomembni bližnji v večji meri odobravajo njihovo opravljanje prostovoljstva, izražajo močnejšo namero za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Z namero po nadaljnjem opravljanju prostovoljstva se najmočnejše povezuje zaznana vedenjska kontrola, najmanj pa subjektivne norme oz. odobranje s strani pomembnih drugih. Nadalje so o močnejši nameri poročali tudi tisti prostovoljci, ki so organizaciji, v kateri opravljajo prostovoljsko delo, bolj pripadni. Vse korelacije so bile statistično značilne.

Tabela 2: Spearmanovi Rho koeficienti povezanosti med namero, komponentami teorije načrtovanega vedenja in organizacijske pripadnosti prostovoljcev ter koeficienti notranje skladnosti (α ; v oklepajih) vseh mer

	Namera	Stališča	Pomembni drugi	Vedenjska kontrola	Pripadnost
Namera	(0,91)				
Stališča	0,44*	(0,84)			
Pomembni drugi	0,39*	0,32*	(0,81)		
Vedenjska kontrola	0,76*	0,39*	0,34*	(0,68)	
Pripadnost	0,53*	0,46*	0,41*	0,49*	(0,74)

* $p < 0,001$.

Razprava

Namen raziskave je bil ugotoviti, kaj se povezuje z namerami prostovoljcev za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja in organizacijsko pripadnost.

Povezave stališč o prostovoljstvu, zaznava (ne)odobravanja s strani pomembnih drugih in občutka vedenjske kontrole z namero po nadaljnjem opravljanju prostovoljskega dela so v skladu s teorijo načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991). Prav tako so podobne ugotovitve pokazale tudi pretekle raziskave (Greenslade in White, 2005; Hyde in Knowles, 2013; Ko idr., 2004; Li in Wu, 2019; Okun in Sloane, 2002; Warurton in Terry, 2000).

Prostovoljci, ki so poročali o višjem zaznanem občutku vedenjske kontrole, torej tisti, ki se počutijo bolj kompetentne opravljati prostovoljsko delo, izkazujejo tudi močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela v prihodnje. Ajzen (1991) poudarja, da je poleg dejanske vedenjske kontrole (posameznik ima na voljo vse vire, da lahko izvede določeno dejavnost) zelo pomembno upoštevati še zaznano vedenjsko kontrolo. Slednja se namreč nanaša na občutek samoučinkovitosti posameznika, torej ali posameznik verjame, da je kompetenten izvesti določeno vedenje. Tako se lahko zgodi, da tudi če ima posameznik na voljo vse potrebne vire za izvedbo določene dejavnosti, se pri njem ne bo razvila namera izvesti dejavnost, če se za to ne bo sam počutil dovolj kompetentnega oz. če ne bo zaznaval, da ima dovolj vedenjske kontrole. Občutek vedenjske kontrole je med drugim odvisen od posameznikovih preteklih izkušenj, hkrati pa je nizek v primerih, ko ima posameznik (pre) malo informacij o določeni dejavnosti, ko se zahteve ali viri spremenijo ali ko se posameznik sreča z novimi ali nepoznanimi dejavniki v situaciji. Večji kot imajo prostovoljci občutek, da zmorejo opravljati določeno prostovoljsko delo, večja je verjetnost, da ga bodo opravljali še naprej.

Nadalje so o močnejši nameri za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela poročali prostovoljci, ki imajo bolj pozitivna stališča do prostovoljskega dela. Ajzen (1991) povzema, da prepričanja o določenem vedenju oblikujemo na način, da vedenje povežemo z določenimi atributi (npr. z lastnostmi, dogodki). Vsako oblikovano prepričanje poveže vedenje z določenim predvidenim izidom oz. posledico. Ker so atributi, ki jih povezujemo z vedenji, v osnovi že pozitivno ali negativno vrednoteni, spontano oblikujemo tudi stališča do teh vedenj in dajemo prednost tistim vedenjem, ki imajo za nas več zelenih posledic, ter se izogibamo tistih z več neželenimi posledicami. Torej bolj kot prostovoljci prostovoljsko delo povezujejo s pozitivnimi atributi, bolj pozitivna so njihova stališča, več zelenih koristi pričakujejo in imajo tako tudi močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela.

Končno so o močnejši nameri za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela poročali tudi tisti prostovoljci, katerih pomembni drugi bolj odobravajo njihovo opravljanje prostovoljskega dela in jim ponujajo več opore. Pri odločitvi

za opravljanje določenega vedenja smo ljudje nagnjeni k temu, da razmislimo tudi o tem, ali se tako vedenje sklada z družbenimi normami oz. ali je tako vedenje v družbi sprejeto in cenjeno (Ajzen, 1991). Tako lahko sklepamo, da več podpore kot bodo prostovoljci dobili s strani pomembnih drugih, močnejša bo njihova namera za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Podobno kot pri Ko idr. (2004) ter Li in Wu (2019) pa se je tudi v naši raziskavi zaznalo odobravanje s strani pomembnih drugih v najmanjši meri povezovalo z namero za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.

Podobno kot v predhodnih študijah (Chacón idr., 2007; Vecina idr., 2012; Vecina idr., 2013) se je tudi v naši raziskavi, kot pomemben dejavnik za nadaljnje izvajanje prostovoljstva, izkazala pripadnost organizaciji. Pripadnost, ki se odraža s posameznikovo identifikacijo z organizacijo, sprejemanjem njenih ciljev in vrednot, povečuje posameznikovo željo po nadaljnjem opravljanju prostovoljskega dela (Jiménez, 2010). Posamezniki, ki so organizaciji bolj pripadni, so svojemu delu bolj predani, angažirani, čutijo čustveno povezanost s svojim delom, lažje vzpostavijo in ohranijo medosebne odnose s sodelujočimi (prostovoljci in prejemniki pomoči) ter svoje delo ocenjujejo kot smiselno, zanimivo in prijetno (Vecina idr., 2012). Slednje se je odražalo tudi v rezultatih naše raziskave. Udeleženci, ki so poročali o višji pripadnosti, so izražali tudi več pozitivnih stališč do prostovoljskega dela. Na osnovi teh zaznav prostovoljci razvijejo jasnejšo in trdnejšo identiteto sebe kot prostovoljca (Chacón idr., 2007; Marta in Pozzi, 2007) ter izkazujejo močnejšo namero po nadaljnjem izvajanju prostovoljstva v organizaciji, v kateri so (Chacón idr., 1999).

Omejitve in nadaljnje raziskovanje

Raziskava je bila izvedena na specifičnem vzorcu. Vprašalnik so reševali le posamezniki, ki že opravljajo prostovoljsko delo, poleg tega je bil predviden čas reševanja približno 20 minut, kar pomeni, da so ga do konca rešili posamezniki, za katere lahko sklepamo, da so zelo predani, delavni in altruistični, saj niso bili nagrajeni za svoj prispevek. Od 2388 posameznikov, ki so kliknili na anketo, jih je 675 rešilo do konca. Tako so ugotovitve te raziskave težko posplošljive na celotno populacijo prostovoljcev v Sloveniji, kljub velikemu številu udeležencev.

Za nadaljnje raziskovanje priporočamo zajemanje bolj reprezentativnega vzorca, ki se ga morda lahko pridobi s pomočjo prošnje organizacijam in poudarjanja, da, če se le da, vsi prostovoljci rešijo vprašalnik. Pomembno je,

da so v raziskavo namer o opravljanju prostovoljskega dela vključeni tudi manj motivirani posamezniki, saj so na dognanjih oblikovane intervencije za ohranjanje prostovoljcev smiselne ravno za njih. Poleg tega različna motiviranost udeležencev omogoča bolj zahtevne statistične analize, s katerimi se lahko teorija natančneje preveri. Zaradi prevelikega odstopanja spremenljivk od normalnosti porazdelitve nismo mogli preveriti, ali stališča, zaznana odobravanje s strani pomembnih drugih, vedenjska kontrola in pripadnost namere tudi napovedujejo. Glede na teorijo načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) in pretekle raziskave (npr. Chacón idr., 2007; Green-slade in White, 2005; Vecina idr., 2012; Warburton in Terry, 2000) ter stopnjo medsebojne povezanosti spremenljivk v naši raziskavi lahko sicer o tem samo sklepamo, bi pa bilo v prihodnje dobro to dodatno raziskati, predvsem kako močan napovednik je posamezna spremenljivka, kar je pomemben podatek tudi za prenos znanj v prakso.

Za natančnejše rezultate bi bilo smiselno tudi kontrolirati določene spremenljivke, npr. spol, starost, izobrazbo in pretekle izkušnje s prostovoljstvom, saj tudi Ajzen (1991) poudarja, da imajo lahko pretekle izkušnje pomemben vpliv na namere za opravljanje nekega vedenja v prihodnosti.

Prenos spoznanj v prakso in zaključek

Vse predstavljene ugotovitve imajo tudi pomembno praktično vrednost. Na njihovi osnovi lahko organizacije oblikujejo načrte intervencij, s katerimi bodo pri svojih prostovoljcih razvijale močnejšo namero za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela v njihovi organizaciji. Treba pa se je zavedati, da lahko s poznavanjem izraženosti komponent teorije načrtovanega vedenja pri posamezniku razumemo njegove namere, ne moremo pa vedeti, kako se bodo namere izrazile prek vedenja. Godin s sodelavci (1992) navaja, da se visoka namera realizira v vedenju takrat, ko je prisotna dovolj visoka zaznava kontrole, torej ko oseba zaznava, da lahko spremeni določeno vedenje.

Teorijo načrtovanega vedenja lahko uporabimo pri načrtovanju intervencij za spodbujanje zelenega vedenja, torej v našem primeru nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela. Intervencije delujejo predvsem na področju spreminjanja prepričanj, raziskave pa kažejo, da izboljšanje vseh treh komponent močno poveča verjetnost namere za vedenje. Spremembe prepričanj in odnosa za spodbujanje zelenega vedenja so avtorji poskušali doseči z video posnetki, delovnimi listi in spletnimi programi. Tako predlagamo prostovoljskim organizacijam, da delujejo na vseh treh komponentah teorije

načrtovanega vedenja. Kot pomembni dejavniki pri spodbujanju pozitivnega odnosa do prostovoljstva in zaznane kontrole se kažejo: poistovetenje z namenom prostovoljstva, učenje novih veščin in uporaba obstoječih, povečana socialna povezanost prostovoljca s skupnostjo, občutek smiselnosti dela, zaznana podpora organizacije, prepričanje, da prispeva k družbi, se počuti nagrajenega in cenjenega za svoje delo ter da je delo dovolj socialno in miselno zahtevno. Kot dober način spodbujanja pozitivnega odnosa pri prostovoljcih, ki še ne opravljajo prostovoljskega dela, se je pokazalo poskusno prostovoljstvo, ki traja določen čas, npr. šest mesecev enkrat na teden. Pozitiven odnos prostovoljcev do prostovoljskega dela lahko organizacije ohranjajo in spodbujajo tudi s sporočanjem prek raznih medijev, kaj vse je bilo doseženo s prostovoljskim delom, katere znane osebe so tudi prostovoljci, kakšne prednosti ima prostovoljstvo za prostovoljce in podobno.

Podobno kot s pomočjo komponent teorije načrtovanega vedenja lahko prostovoljske organizacije vztrajanje prostovoljcev spodbujajo tudi s spodbujanjem organizacijske pripadnosti. Zavedati se je treba, da organizacijska pripadnost ni pomembna le za prostovoljce in za njihovo vztrajanje pri prostovoljstvu, ampak je bistvenega pomena tudi za organizacije, ki prostovoljstvo izvajajo. Stopnjo pripadnosti, poleg ciljev in vrednot organizacije, definirajo tudi značilnosti organizacije dela (npr. naloge, urnik, organizacija dela, možnost podpore in mentorstva). Zato je smiselno, da organizacije pripadnost prostovoljcev pravočasno, usmerjeno in natančno načrtujejo ter razvijajo. Slednje je pomembno tudi zato, ker se organizacijska pripadnost pri prostovoljcih ne razvije hitro, ampak šele skozi čas. Nadalje Vecina in Chacón (2013) povzemata nekatere prednosti, ki jih pripadnost prostovoljcev prinaša za organizacijo. Vztrajanje prostovoljcev pomaga organizaciji prihraniti stroške pri privabljanju, selekciji, usposabljanju in superviziji novih prostovoljcev ter tako lažje ohranja stabilen program prostovoljstva. Prav tako posamezniki, ki prejemajo pomoč visoko pripadnih prostovoljcev, program prostovoljstva ocenjujejo kot kakovosten in stabilen. Posledično se prejemniki pomoči lažje odprejo, navežejo in vzpostavijo kakovosten odnos s prostovoljci.

Zaključimo lahko, da se na našem vzorcu stališča do prostovoljstva, mnenje pomembnih drugih o prostovoljstvu, zaznana kontrola vedenja in organizacijska pripadnost pomembno povezujejo z namero za nadaljnje opravljanje prostovoljstva. Organizacije, ki opravljajo prostovoljske aktivnosti, lahko vplivajo na vse navedene spremenljivke, ki se povezujejo z namero opravljanja prostovoljskega dela v prihodnje. Zato te ugotovitve dajejo dobro osnovo za oblikovanje intervencij za ohranjanje prostovoljcev v organizaciji na Slovenskem.

Literatura

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1–2), 114–131.
- Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Prentice–Hall.
- Chacón, F., Vecina, M. L. in Davila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627–642.
- Chacón, F., Vecina, M. L., Barrón, A. in De Paúl, P. (1999). Burnout en voluntarios que trabajan con pacientes de SIDA o cáncer. *Clínica y Salud*, 10, 137–150.
- Cho, S., Johanson, M. M. in Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381.
- Devaney, C., Kearns, N., Fives, A., Canavan, J., Lyons, R. in Eaton, P. (2015). Recruiting and retaining older adult volunteers: Implications for practice. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 27(4), 331–350.
- Fife-Schaw, C., Sheeran, P. in Norman, P. (2007). Simulating behaviour change interventions based on the theory of planned behaviour: Impacts on intention and action. *British Journal of Social Psychology*, 46(1), 43–68.
- Godin, G., Valois, P., Lepage, L. in Desharnais, R. (1992). Predictors of smoking behaviour: An application of Ajzen's theory of planned behaviour. *British Journal of Addiction*, 87(9), 1335–1343.
- Gratton, L., Povey, R. in Clark-Carter, D. (2007). Promoting children's fruit and vegetable consumption: Interventions using the theory of planned behaviour as a framework. *British Journal of Health Psychology*, 12(4), 639–650.
- Greenslade, J. H. in White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155–172.
- Hallberg, U. E. in Schaufeli, W. B. (2006). »Same same« but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127.
- Hyde, M. K. in Knowles, S. R. (2013). What predicts Australian university students' intentions to volunteer their time for community service? *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135–145.
- Jiménez, M. L. V., Fuertes, F. C. in Abad, M. J. S. (2010). Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after eight years. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1), 343–352.
- Jongenelis, M. I., Jackson, B., Warburton, J., Newton, R. U. in Pettigrew, S. (2020). Improving attitudes to volunteering among older adults: A randomized trial approach. *Research on Aging*, 42(2), 51–61.
- Kao, C. P., Chien, H. M., in Lin, K. Y. (2018). Participation in science service: Factors influencing volunteers' intentions. *Journal of Social Service Research*, 45(3), 309–318.
- Ko, N. Y., Feng, M. C., Chiu, D. Y., Wu, M. H., Feng, J. Y. in Pan, S. M. (2004). Applying theory of planned behavior to predict nurses' intention and volunteering to care

- for SARS patients in southern Taiwan. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 20(8), 389–398.
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L. in Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26–51.
- Li, C. in Wu, Y. (2019). Understanding voluntary intentions within the theories of self-determination and planned behavior. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 31(4), 378–389.
- Livi, S., De Cristofaro, V., Theodorou, A., Rullo, M., Piccioli, V. in Pozzi, M. (2019). When motivation is not enough: Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 30(3), 249–261.
- Marta, E. in Pozzi, M. (2007). Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15, 35–46.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J., Herscovitch, L. in Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Muzaffar, H., Chapman-Novakofski, K., Castelli, D. M. in Scherer, J. A. (2014). The HOT (Healthy Outcome for Teens) project Using a web-based medium to influence attitude, subjective norm, perceived behavioral control and intention for obesity and type 2 diabetes prevention. *Appetite*, 72, 82–89.
- Okun, M. A. in Sloane, E. S. (2002). Application of planned behavior theory to predicting volunteer enrollment by college students in a campus-based program. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30(3), 243–249.
- Parker, D., Stradling, S. G. in Manstead, A. S. R. (1996). Modifying beliefs and attitudes to exceeding the speed limit: An intervention study based on the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(1), 1–19.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666.
- Shanker, M. (2012). Organizational commitment and employees' intention to stay in Indian companies: Factor analytical approach. *Journal of Psychosocial Research*, 7(2), 199–208.
- Vecina, M. L. in Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de Psicología*, 29(1), 225–232.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. in Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.
- Warburton, J. in Terry, D. J. (2000). Volunteer decision making by older people: A test of a revised theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 245–257.
- Wong, L. P., Chui, W. H. in Kwok, Y. Y. (2011). The volunteer satisfaction index: A validation study in the Chinese cultural context. *Social Indicators Research*, 104(1), 19–32.

TO PERSIST OR GIVE UP? RESEARCHING THE FACTORS RELATED TO THE INTENTION TO VOLUNTEER IN THE FUTURE ACCORDING TO THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

One of the problems that volunteer organizations are facing is retaining volunteers. The purpose of our research was thus to discover what is associated with the intention of volunteers to continue volunteering in Slovenia. In doing so, we focused on the theory of planned behaviour, which has been shown to be an effective tool for understanding the intentions of the volunteers and organizational commitment that influences satisfaction and the persistence of individuals in a particular organization. The survey included 675 volunteers who completed a questionnaire based on the theory of planned behaviour and another on organizational commitment, with all the respondents based in Slovenia. The results showed that all the measures included received a high level of support. Volunteers who feel more competent to do volunteer work, express a more positive attitude towards volunteering and whose important others express approval for their volunteer work, express a stronger intention to do volunteer work in the future. At the same time, participants who reported higher organizational commitment showed a stronger intention to continue volunteering in the organization. Based on these results, organizations can develop intervention plans that will help them develop a stronger intention to continue volunteering in their volunteers.

Kaj delajo prostovoljci – razvrstitev delovnih nalog prostovoljcev v Sloveniji

Mateja Habjanič, Petra Mrkun, Jelena Pejić

Ključno vprašanje naše raziskave je bilo, katere delovne naloge najpogosteje opravljajo prostovoljci v Sloveniji. Na naše vprašanje je odgovorilo 694 udeležencev. Namen naše raziskave je bil oblikovati razvrstitev delovnih nalog prostovoljcev, in sicer s pomočjo kvalitativne metode utemeljene teorije. Z odprtim kodiranjem smo najprej dobile 30 kategorij 1. reda. Z nadaljnjim osnim kodiranjem pa smo dobile naslednjih 7 kategorij 2. reda: sodelovanje in organizacija družabnih aktivnosti, delo z ranljivimi, delo s specifičnimi starostnimi skupinami, izobraževanje, skrb za zdravje, nerazvrščene ter pisanje, objavljanje in administracija. Udeleženci so najpogosteje navajali kategorijo sodelovanje in organizacija družabnih aktivnosti (27 %), najmanj pogosto pa pisanje, objavljanje in administracijo (4 %). Naša razvrstitev je prva tovrstna razvrstitev prostovoljskih del v Sloveniji in predstavlja osnovo za nadaljnje preučevanje prostovoljskih del, predvsem v povezavi z demografskimi spremenljivkami.

Uvod

Prostovoljsko delo je široko področje, ki zajema mnogo različnih del. Čeprav ni plačano, ima določeno ekonomsko vrednost (Diez de Medina, 2020). Prostovoljci svoj čas posvetijo družbeno koristnemu delu, vendar s svojim delom marsikaj pridobijo tudi zase: lahko dobijo dostop do delovnega mesta, na katerem želijo delati v prihodnosti, imajo vloge, ki jih plačana dela ne zagotavljajo (so mentorji, vzorniki, podporniki), prispevajo k

izboljšanju kakovosti življenja v družbi, promovirajo družbeno vključevanje in povezovanje, prostovoljstvo pa jim lahko daje tudi osebno zadovoljstvo, izpolnjenost in podobno (Diez de Medina, 2020).

Študije prostovoljstva so nasploh pomembne iz dveh razlogov, ki izhajata iz pomena prostovoljstva (Dingle idr., 2001). Prvi je ta, da prostovoljstvo prispeva k bolj stabilni in povezani družbi. To pomeni, da so prostovoljci družbeno sredstvo za spodbujanje in krepitev vezi med ljudmi. Veliko ljudi se čuti izključene iz družbe zaradi lastnosti, ki jih imajo (npr. imajo duševno bolezen), ali zaradi situacije, ki jo doživljajo (npr. so brezposelni). Tem ljudem lahko vključitev v prostovoljstvo pomeni ponovno vzpostavljanje stika in zaupanja v družbo. Pridobijo lahko številne nove spretnosti, ki jim bodo pomagale premagovati ovire. Drug pomemben razlog pa je ta, da prostovoljstvo daje dodatno vrednost dejavnostim, ki jih zagotavlja vlada. Primer tega so lahko različni dnevni centri, v katerih prostovoljci pazijo otroke, ali pa prostovoljci, ki so razvažali hrano ljudem v času epidemije (Dingle idr., 2001).

Dosedanji opisi prostovoljskih del v Sloveniji

T. Rakar in sodelavci so leta 2011 opravili raziskavo z namenom analize civilne družbe. Ena od značilnosti, ki so jo preučevali, je bilo tudi prostovoljstvo in vrste del, ki jih prostovoljci opravljajo. Podatke o tem so pridobili s pomočjo intervjujev, ki so jih izvedli s predstavniki posameznih organizacij. Na podlagi odgovorov so ugotovili, da prostovoljci poleg svojih običajnih nalog izvajajo tudi dela, ki se nanašajo na vodenje in delovanje organizacij. Zato so delovne naloge, ki so jih najpogosteje navajali, tiste, ki se nanašajo na administrativna dela. Prav tako so ugotovili da so prostovoljska dela dejansko nujna za izvajanje dejavnosti nevladnih organizacij (Rakar idr., 2011).

V raziskavi (Gril idr., 2006) z namenom preučevanja značilnosti prostovoljnega dela mladih v Ljubljani so s pomočjo vprašalnikov in intervjujev opredelili, katere so najpogostejše delovne naloge mladih v različnih organizacijah. Če jih naštejemo po vrsti od najpogostejše, so to: druženje z uporabniki, organiziranje prireditev, izvajanje izobraževanj ali usposabljanj, pomoč pri tehničnih opravilih, administrativna dela, učna pomoč, izvajanje ustvarjalnih delavnic, ponujanje pravne pomoči, sodelovanje pri političnih akcijah ali športnih dejavnostih. Prostovoljec pri svojem delu opravlja povprečno pet različnih nalog. Poleg tega navajajo, da so ciljne skupine, s katerimi prostovoljci delajo, najpogosteje mladostniki, otroci, osebe s posebnimi potrebami ter starostniki (Gril idr., 2006).

Razvrstitev prostovoljskih del v tujini

Ameriška razvrstitev, ki je nastala v okviru Mednarodnega leta prostovoljcev (Dingle idr., 2001), zajema številna področja dela prostovoljcev (tabela 1).

Tabela 1: *Ameriška razvrstitev prostovoljskih del*

Kategorije aktivnosti	Primeri
delo v skupnosti	sodelovanje pri čistilni akciji
odzivanje na urgentna stanja	odstranjevanje posledic naravnih nesreč
vzdrževanje reda	nadzor za preprečevanje nasilja v skupnosti
skrb za ranljive	pomoč brezdomcem
osebna pomoč posameznikom	razvažanje hrane
pomoč otrokom in mladini	pomoč v dnevnih centrih
človekove pravice in politika	kontaktiranje odgovornih za posamezno problematiko
religiozno prostovoljstvo	organiziranje pogrebov
izobraževanje	inštruiranje
skrb za zdravje	darovanje krvi
promoviranje znanja	pisanje člankov
skrb za okolje	protestiranje v okviru organizacije
zbiranje podatkov	intervjuvanje ljudi
oglaševanje	oglaševanje organizacije
zakoni in legalne dejavnosti	pomoč drugim pri razlagi zakonov
kultura	branje poezije na kulturnem dogodku
rekreacija	tehniška podpora pri športnih dogodkih

Mednarodni standard razvrstitve poklicev (ISCO-08) zajema tudi nekatere prostovoljske dejavnosti (Diez de Medina, 2020). Vsaka dejavnost ima dodeljeno kodo, ki vsebinsko izhaja iz konkretnega poklica. Tak pristop so uporabili, ker jim je olajšal urejanje in organiziranje prostovoljskih del. V opisu kode so namreč predstavili, kaj konkretno vključuje ta prostovoljska aktivnost. Tabela je zelo dolga in zajema več kot 50 različnih dejavnosti. Majhen in le naključen del preglednice smo predstavile v tabeli 2. Pod kodo 9412 je zapisana aktivnost priprava in serviranje hrane. Če to kodo poiščemo v Mednarodni klasifikaciji poklicev ISCO-08, vidimo, da se aktivnost uvršča med elementarne poklice (9), nadalje pod pomoč pri pripravi hrane (94), nato pod asistent za pripravo hrane (941) in na koncu pridemo do konkretnega poklica pomočnik v kuhinji (9412).

Tabela 2: *Del tabele Mednarodne razvrstitve poklicev, ki zajema nekatere prostovoljske dejavnosti*

Koda ISCO-08	Prostovoljska dejavnost
9313	pomaga pri pripravi na bližajočo se naravno katastrofo (varuje objekte)
9331	nudi prevoz ranljivim gospodinjstvom
9332	nudi prevoz živalim
9412	pripravlja in servira hrano ranljivim gospodinjstvom
9520	zbira denar za prostovoljsko organizacijo
9613	odstranjuje posledice naravne katastrofe
9621	razvažá sporočila, pakete
9629	donira kri, kostni mozeg ali organe

Po natančnem pregledu obeh razvrstitev smo ugotovile, da sta si med seboj zelo podobni. V prvi razvrstitvi so avtorji najprej navedli širše kategorije, ki so jih opisali s posameznimi konkretnimi dejavnostmi, ki so enake kot v tabeli 2. Gre torej za zelo podobno razvrstitev, s to razliko, da so Dingle s sodelavci (2001) na podlagi teh konkretnih primerov oblikovali širše kategorije.

Pri pregledu slovenske in tuje literature smo ugotovile, da v Sloveniji po nam znanih podatkih do sedaj še ni bila ustvarjena enotna razvrstitev delovnih nalog prostovoljcev. V slovenskih raziskavah so bile navedene le naloge, ki jih opravljajo prostovoljci. Rezultati naše raziskave bodo dopolnili ugotovitve preteklih raziskav, saj bomo z njimi ustvarile razvrstitev, ki bo podala celosten vpogled v to, katere so delovne naloge prostovoljcev, in bo uporabna v prihodnjih raziskavah na temo delovnih nalog prostovoljcev v Sloveniji.

Pred začetkom analize podatkov smo pričakovale, da bomo lahko ustvarile razvrstitev prostovoljnih delovnih nalog, ki bo vsebinsko podobna razvrstitvi ameriških avtorjev Dingle s sodelavci (2001). Pričakovale smo tudi, da se bodo delovne naloge razlikovale glede na tri demografske spremenljivke: spol, zaposlitveni status in izobrazbo.

Metoda

Udeleženci

V našo raziskavo je bilo vključenih 694 udeležencev. Od teh je bilo 551 žensk, 98 moških in štirje posamezniki, ki so označili spol »drugo«. 41 sodelujočih posameznikov ni podalo informacij o svojem spolu. Večina vključenih je bila zaposlenih (232), sledili so upokojeni posamezniki (176), študenti (125), brezposelni (93) in dijaki (26). 42 sodelujočih posameznikov ni podalo informacij o svojem zaposlitvenem statusu in stopnji izobrazbe. Večina vključenih je imela VII. ali VIII. stopnjo izobrazbe (312), sledili so tisti, ki so imeli V. ali VI. stopnjo (283), tisti s III. ali IV. stopnjo (38) in tisti s I. ali II. stopnjo izobrazbe (19).

Pripomočki

Udeležencem je bilo v spletni anketi zastavljeno vprašanje odprtega tipa: »Katere delovne naloge najpogosteje opravljate kot prostovoljec/prostovoljka? Možnih je več odgovorov.« Napisali so lahko torej poljubno število delovnih nalog, ki jih opravljajo kot prostovoljci. Poleg tega smo uporabile podatke avtorjev S. Lesjak in M. M. Šömen, ki so se ukvarjali s socialno-demografskimi značilnostmi prostovoljcev (»Kakšen je tipičen prostovoljec – socialno-demografski dejavniki, povezani z odločitvijo za opravljanje prostovoljskega dela v Sloveniji«), in sicer o spolu, zaposlitvenem statusu in zakonskem stanu prostovoljcev.

Postopek

Podatke smo zbirale prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Zbiranje podatkov je potekalo v novembru 2020, in sicer tako, da smo povezavo do spletne strani 1ka.si delile na različnih spletnih straneh Facebook in prek e-pošte, pri čemer nam je pomagala tudi Slovenska filantropija.

Zbrane podatke smo obdelale s pomočjo programa Excel. Udeleženci so zaradi odprtega tipa vprašanja lahko napisali različno število odgovorov. Odgovori udeležencev, ločeni z vejicami, so predstavljali enote analize (npr. »izvajam delavnice, poučujem« pomeni dve enoti analize). Razvrstitev smo oblikovale na podlagi pristopa utemeljene teorije – kvalitativne metode

raziskovanja, ki omogoča urejanje in razumevanje podatkov neštevilčne narave ter oblikovanje teorije, modela ali razvrstitve. Od klasičnega raziskovalnega načrta se najbolj razlikuje v zaporedju korakov. Prvi korak je namreč določitev problema, temu pa sledi zbiranje podatkov, oblikovanje enotne analize in kodiranje najprej v kategorije 1. reda (odprto kodiranje) in nato še v kategorije 2. reda (osno kodiranje). Pri odprtem kodiranju enoto analize predstavljajo zbrani podatki, pri osnem kodiranju pa kategorije 1. reda. Na podlagi kategorij 1. in 2. reda oblikujemo teorijo, ki jo lahko preverimo s kvantitativnim raziskovanjem (Hacin Beyezoglu, 2019).

Najprej smo kategorizirale izjave prvih 50 udeležencev v kategorije 1. reda. Nato je vsaka kategorizirala še odgovore naslednjih 15 udeležencev. Preverile smo, ali smo bile skladne pri umeščanju enot analize v kategorije 1. reda. Ker smo bile skladne, je vsaka zase v kategorije 1. reda umestila še izjave 210 udeležencev. Tako smo dobile 38 kategorij 1. reda. Upoštevale smo vse odgovore udeležencev in tako smo v kategorije 1. reda razvrstile vseh 1210 enot analize, ki jih je podalo 694 udeležencev.

Oblikovale smo torej 38 kategorij, od katerih je imelo 8 kategorij frekvenco enot analize manjšo od 10, zato smo jih izbrisale in razvrstile v sosednje (pomensko smiselne) kategorije. Na koncu pa smo se odločile, da bomo upoštevale samo prva dva odgovora udeležencev. Ta odločitev nam je ponostavila obdelavo podatkov oz. seštevanje odgovorov v Excelu. Z upoštevanjem prvih dveh odgovorov smo v kategorije 2. reda razvrstile 991 enot analize. Ostale smo pri 30 kategorijah 2. reda, čeprav je nekaj kategorij imelo frekvenco enot analize manjšo od 10 (tabela 3). Odločile smo se, da jih obdržimo kot samostojne kategorije 2. reda, ker so vsebinsko zelo drugačne od ostalih. Čeprav je bilo v prvem postopku število enot analize za približno 20 % večje, menimo, da z manjšim številom enot analize nismo dobile bistveno drugačne vsebine in števila kategorij 2. reda, torej nismo izgubile pomembnih podatkov.

Nato smo pregledale kategorijo neuvrščene ter naredile kategorije 2. reda. Iz kategorije neuvrščeneh smo izločile vsebinsko neustrezne enote analize. Kriteriji izločanja so bili, da je enota analize preveč splošno napisana, neprimerna ali nerazumljivo napisana. Izločenih je bilo 12 enot analize (npr.: »Vse možno«, »Ni dovolj časa za pisat; Lahko vam pošljem po mailu«, »govorec«, »Tiste, ki jih zmorem opraviti skoraj enakovredno ljudem, ki niso invalidi, kot sem jaz«). Pri oblikovanju kategorij 2. reda smo upoštevale vsebinsko podobnost kategorij in tako smo dobile 7 kategorij 2. reda.

Rezultati

Kategorije 1. in 2. reda

Tabela 3: Prototipični primeri enot analize, prikaz frekvenc enot analize ter predstavitev kategorij 1. in 2. reda

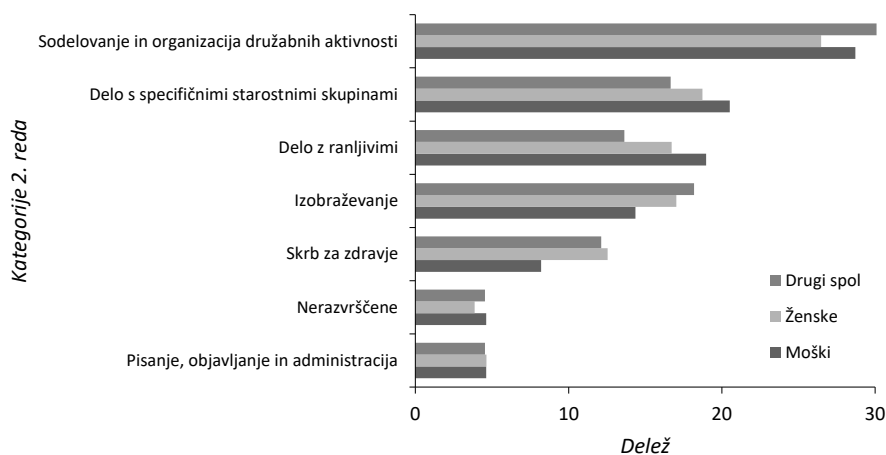
Prototipični primeri	<i>f</i>	Kategorije 1. reda (%)	Kategorije 2. reda (%)
Animatorstvo	16	Animiranje (1,6)	SODELOVANJE IN ORGANIZACIJA DRUŽABNIH AKTIVNOSTI (26,7)
Druženje	66	Druženje (6,7)	
Organizacija festivala	47	Organizacija festivala, dogodkov, dela, akcij (4,7)	
Pomoč pri izvedbi programov	66	Sodelovanje in organizacija aktivnosti (6,7)	
Izdelovanje voščilnic	10	Umetniško delovanje (voščilnice, predstave, fotografija, glasba) (1,0)	
Vodja dogodkov, vodja večdnevni aktivnosti	60	Vodenje (6,1)	
Delo v zatočišču za brezdomne	14	Delo z osebami z ovirami in ranljivimi skupinami (1,4)	DELO Z RANLJIVIMI (19,9)
Učenje slovenščine prosilcev za azil	19	Delo z migranti, tujci (1,9)	
Prostovoljna pomoč sosedom pri urejanju administrativnih zadev	64	Pomoč drugim (spremljanje, asistenca, informiranje) (6,5)	
Vozim in spremljam starejše ljudi (voznik sopotnik)	48	Pomoč starejšim - druženje, pomoč pri delu (4,8)	
Razdeljevanje hrane	20	Razvoz hrane ipd. (2,0)	
Zbiranje oblačil in hrane	11	Zbiranje oblačil, hrane, priprava hrane (1,1)	
Prevoz oseb preko Sopotnika	21	Prevoz ljudi (2,1)	

Prototipični primeri	f	Kategorije 1. reda (%)	Kategorije 2. reda (%)
Mladostnike učim žonglirati	11	Delo z mladimi in odraslimi (1,1)	DELO S SPECIFIČNIMI STAROSTNIMI SKUPINAMI (16,8)
Druženje z otroki	40	Delo z otroki – druženje (4,0)	
Spremljevalec na izletih	33	Delo z otroki – varstvo (3,3)	
Učna pomoč	82	Učna pomoč (8,3)	
Mentorstvo	25	Izobraževanje, koordinacija (tudi mentorstvo) (2,5)	IZOBRAŽEVANJE (16,2)
Poučevati na področju zdravstva, šolstva	62	Izobraževanje, predavanje, učenje drugih (6,3)	
Vodenje delavnic	57	Izvedba delavnic (5,8)	
Pomoč pri računalništvu	17	Računalniška pomoč (1,7)	
Pomoč medicinskim sestram na oddelku za kardiologijo	15	Nega, zaščita, reševanje... aktivnosti povezane z zdravjem (1,5)	SKRB ZA ZDRAVJE (11,5)
Svetovanje	64	Svetovanje in psihosocialna pomoč (6,5)	
Športno treniranje otrok, odraslih, oseb z ovirami	25	Športno treniranje (vodenje treningov) (2,5)	
Pospravljanje, pomivanje, čiščenje	10	Čiščenje (1,0)	
Administrativna pomoč	22	Administracija (2,2)	PISANJE, OBJAVLJANJE IN ADMINISTRACIJA (4,2)
Promocija prostovoljstva	8	Oglaševanje, tudi oblikovanje oglaševalskih akcij (vabila, promocijski material) (0,8)	
Pisanje člankov	5	Pisanje člankov, vsebin (0,5)	
Objavljanje spletnih objav	7	Pisanje, objavlanje spletnih objav (0,7)	
Gasilstvo	46	Druge nerazvrščene (4,6)	NERAZVRŠČENO (4,6)

Opombe: Vsota vseh enot analize je znašala 991, kar pomeni, da je 694 udeležencev napisalo 991 različnih odgovorov oz. enot analize. Enote analize so predstavljali odgovori, ločeni z vejicami in vezniki (npr. »in«).

Udeleženci so največkrat navajali, da prostovoljno delajo v okviru sodelovanja in organizacije družabnih aktivnosti, temu sledi delo z ranljivimi, delo s specifičnimi starostnimi skupinami, delo v izobraževanju, skrb za zdravje, nerazvrščene ter kot zadnje pisanje, objavlanje in administracija (tabela 3). Udeleženci (5 %) so poročali tudi o opravljanju prostovoljnih nalog, ki se ne uvrščajo v zgoraj navedene kategorije. Te odgovore smo uvrstile v kategorijo neuvrščeni. Odgovori v tej kategoriji so bili vsebinsko zelo različni in so se pojavljali zelo redko. Primeri takih odgovorov so bili gasilstvo, delo na terenu in tolmačenje.

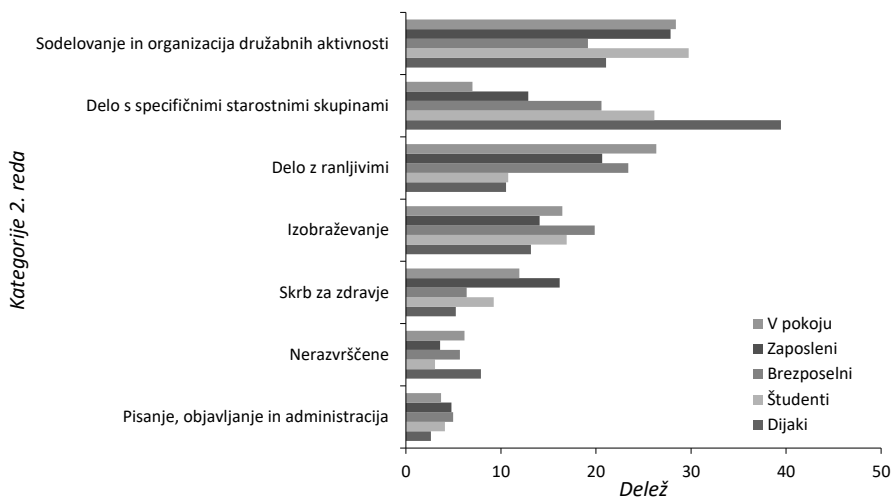
Delovne naloge prostovoljcev glede na spol



Slika 1: Prikaz deležev odgovorov prostovoljcev, ki se uvrščajo v posamezno kategorijo 2. reda, glede na spol udeležencev.

Moški pogosteje kot ženske in osebe, ki so označile, da pripadajo spolu »drugo«, navajajo, da v okviru prostovoljskega dela delajo s specifičnimi starostnimi skupinami in osebami iz ranljivih skupin (slika 1). Ženske bolj pogosto opravljajo prostovoljska dela, povezana s skrbjo za zdravje, osebe drugega spola pa pogosteje opravljajo prostovoljska dela na področju izobraževanja ter sodelovanja in organizacije družabnih aktivnosti. Če pogledamo vrednosti, se osebe največ ukvarjajo s prostovoljstvom, povezanim s sodelovanjem in organizacijo družabnih aktivnosti.

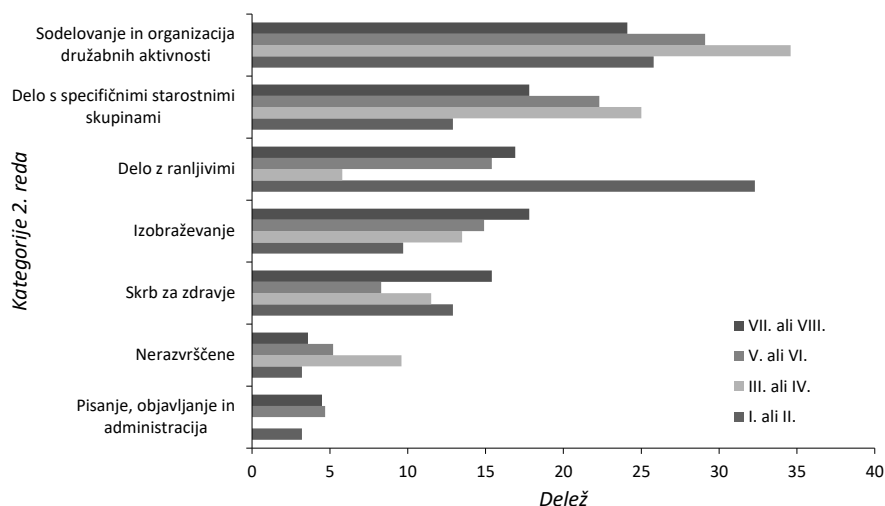
Delovne naloge prostovoljcev glede na zaposlitveni status



Slika 2: Prikaz deležev odgovorov prostovoljcev, ki se uvrščajo v posamezno kategorijo 2. reda, glede na zaposlitveni status.

Največ prostovoljskega dela na področju dela s specifičnimi starostnimi skupinami opravijo dijaki, največ dela z ranljivimi opravijo osebe, ki so upokojene, največ prostovoljsko izobražujejo brezposelni, prav tako le-ti največ pišejo, objavljajo in opravljajo administrativne naloge (slika 2). Najbolj se v prostovoljskih aktivnostih, povezanih s skrbjo za zdravje, udeležujejo zaposleni, študenti pa največkrat prostovoljsko sodelujejo in organizirajo družabne aktivnosti.

Delovne naloge prostovoljcev glede na stopnjo izobrazbe



Slika 3: Prikaz deležev odgovorov prostovoljcev, ki se uvrščajo v posamezno kategorijo 2. reda, glede na stopnjo izobrazbe.

Največ prostovoljskega dela na področju dela s specifičnimi starostnimi skupinami opravljajo tisti, ki imajo nedokončano ali končano osnovno šolo (I. in II. stopnja izobrazbe) (slika 3). Delo z ranljivimi opravlja največ posameznikov, ki imajo končano III. ali IV. stopnjo izobrazbe (nižje ali srednje poklicno izobraževanje). Poleg tega le-ti največkrat organizirajo družabne aktivnosti in sodelujejo pri različnih dejavnostih znotraj organizacije ter opravljajo raznolika prostovoljska dela iz kategorije nevrščeno, npr. delo z ljudmi na terenu, urejanje prostora ipd. Naloge v zvezi z izobraževanjem najpogosteje opravljajo tisti z najvišjo stopnjo izobrazbe, torej s VII. in VIII (univerzitetni program, specializacija po višješolskem strokovnem/univerzitetnem programu, magisterij/doktorat znanosti). Prav tako ti najpogosteje opravljajo dela, ki se uvrščajo v kategorijo skrb za zdravje. Pisanje, objavlanje in administracijo pa najpogosteje opravljajo tisti, ki imajo V. ali VI. stopnjo (gimnazija, srednja šola, višješolski strokovni program).

Razprava

Če našo razvrstitev primerjamo z ameriško razvrstitvijo prostovoljskih del (Dingle idr., 2001), se v naši ne pojavljajo kategorije, kot so vzdrževanje reda (nadzor za preprečevanje nasilja v skupnosti), religiozno prostovoljstvo,

zakoni in legalne dejavnosti ter varstvo okolja. Slovenija je relativno varna država, morda vzdrževanje reda kot prostovoljska dejavnost ni tako razširjena. Da bi lahko sklepale o politični ali religiozni motivaciji za opravljanje nalog v okviru prostovoljskega dela, pa bi potrebovale dodatne informacije. Udeležencev namreč nismo povpraševale po razlogih za opravljanje različnih prostovoljskih del, temveč smo jim le zastavile vprašanje o najpogostejših delovnih nalogah, ki jih opravljajo kot prostovoljci.

Ostale kategorije, pridobljene v raziskavi avtorjev Dingle idr. (2001), pa so zelo podobne, čeprav poimenovane drugače. Avtorice tega poglavja smo identificirale manj kategorij 2. reda, in sicer kar 10 manj. Glede na vsebinsko podobnost bi lahko povzeli, da naša kategorija pisanje, objavlanje in administracija vključuje kategorije promoviranje znanja in do neke mere tudi zbiranje podatkov, naša kategorija skrb za zdravje vključuje kategoriji skrb za zdravje in rekreacija, kategorija izobraževanje se ujema z istoimensko kategorijo v ameriški razvrstitvi, kategorija delo s specifičnimi starostnimi skupinami vključuje kategorijo pomoč otrokom in mladini, kategorija delo z ranljivimi vključuje skrb za ranljive, odzivanje na urgentna stanja in osebna pomoč posameznikom, sodelovanje in organizacija družabnih aktivnosti pa do neke mere delo v skupnosti, promocijo in kulturo.

Če pa pogledamo drugo v uvodu omenjeno razvrstitev prostovoljstva ISCO-08 (Diaz de Medina, 2020), smo v raziskavi identificirale naloge, ki so podobne tistim v razvrstitvi, vendar naše končne kategorije 1. reda ne vključujejo nalog, kot so odstranjevanje posledic naravne katastrofe, pripravljanje na bližajočo se naravno katastrofo, donacija organov in/ali kostnega mozga. Naša razvrstitev vključuje manj kategorij, je vsebinsko morda manj obsežna, vendar lažje razumljiva in bolj pregledna. Prilagojena je tudi slovenskemu kulturnemu prostoru.

Analize prostovoljskih del, ki so bile do sedaj izvedene v Sloveniji, so pokazale, da se prostovoljska dela izvajajo predvsem v okviru različnih društev (npr. študentska društva) (Gril idr., 2006; Rakar idr., 2011), kar se sklada z našo ugotovitvijo, da posamezniki s III. ali IV. (nižje poklicno ali srednje poklicno izobraževanje – 2/3 leta) stopnjo izobrazbe najpogosteje opravljajo dela, kot so vodenje različnih društev, sodelovanje in administrativna dela. Prav tako so raziskovalci ugotovili (npr. Gril idr., 2006; Rakar idr., 2011), da se mladi (predvsem srednješolci) najpogosteje ukvarjajo z deli, kot so druženja s pripadniki različnih starostnih skupin. Tudi rezultati naše raziskave so skladni s temi podatki, saj je iz njih razvidno, da tisti s I. ali II. stopnjo izobrazbe (nedokončana ali dokončana osnovna šola) najpogosteje opravljajo ta dela.

Pri primerjanju posameznikov z različnimi statusi glede na prostovoljsko delo, ki ga opravljajo, smo prišle do podobnih ugotovitev kot Gril idr. (2006). Dijaki in študenti namreč najpogosteje opravljajo prostovoljske aktivnosti, povezane z druženjem, sodelovanjem in organiziranjem družabnih aktivnosti. Tako kot Gril idr. (2006) tudi avtorice tega poglavja ugotavljamo, da se mladi redkeje prostovoljsko udeležujejo na področju pravne pomoči in v političnih akcijah. Je pa zanimivo dejstvo, da so v raziskavi avtorice Gril idr. (2006) mladi vendarle omenjali pravno pomoč in politične akcije, česar v naši raziskavi nismo zasledile.

V prihodnosti bi bilo treba naše ugotovitve preveriti z drugimi metodami in na ta način pridobiti bolj podrobne odgovore. Predlagamo tudi, da se izvedejo kvantitativne študije, ki bi ugotovljale skladnost različnih delovnih nalog in osebnih značilnosti prostovoljcev. Na osnovi tipičnih lastnosti prostovoljcev, ki opravljajo določene delovne naloge, bi se lahko pripravili načrti za privabljanje prostovoljcev, ki ustrezajo določeni organizaciji in delovnim nalogam. Če bi organizacije vključile prostovoljce, ki se ujemajo z njihovimi vrednotami, interesi in stališči, bi verjetno le-ti dlje časa vztrajali v prostovoljskih aktivnostih.

Omejitve

Podatke za našo raziskavo smo pridobile s pomočjo spletne ankete, kjer so udeleženci odgovarjali na odprto vprašanje. Zaradi tega določeni odgovori niso bili dovolj podrobni, poglobljeni in jasni. Z drugimi metodami, kot sta intervju ali fokusne skupine, bi dobile bolj jasne in celostne opise delovnih nalog, ki jih opravljajo prostovoljci.

Prav tako je bila raziskava narejena v času pandemije covid-19. Ukrepi, ki so (bili) veljavni zaredi tega, so vplivali tudi na prostovoljska dela. Verjetno prostovoljci niso navedli vseh prostovoljnih delovnih nalog, ki jih običajno opravljajo, saj jih v času pandemije niso mogli opravljati.

Zaključek

Z raziskavo smo oblikovale razvrstitev prostovoljskih del v Sloveniji. Kategorije 2. reda, ki smo jih izluščile iz vseh enot analize, so: delo s specifičnimi starostnimi skupinami, delo z ranljivimi, izobraževanje, nerazvrščene, pisanje, objavlanje in administracija, skrb za zdravje in sodelovanje ter organizacija družabnih aktivnosti. Razvrstitev je lahko v pomoč organizacijam

pri privabljanju novih prostovoljcev. Če to izpostavijo pri promociji, bodo prihodnji prostovoljci seznanjeni z naravo prostovoljskega dela že vnaprej, kar pomeni, da se bodo na oglas za prostovoljce bolj verjetno prijavi tisti, ki so to delo dejansko pripravljani opravljati.

Literatura

- Diez de Medina, R. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. International Labour organisation.
- Dingle, A., Sokolowski, W., Saxon Harrold, S. E. K., Davis Smith, J. in Leigh, R. (2001). *Measuring volunteering: A practical toolkit*. Independent Sector.
- Gril, A., Tančič, A., Vidmar, M. in Brečko, B. M. (2006). *Prostovoljno delo mladih v Ljubljani: Zaključno poročilo: raziskovalni projekt za potrebe MOL za leto 2005*. Pedagoški inštitut.
- Hacin Beyezoglu, K. (2019). *Utemeljena teorija*. Interno gradivo pri predmetu Razvojnopsihološke teorije.
- Rakar, T., Deželan, T., Vrbica, S. Š., Kolarič, Z., Črnak Meglič, A. in Nagode, M. (2011). *Civilna družba v Sloveniji*. Uradni list Republike Slovenije.

WHAT DO VOLUNTEERS DO? CLASSIFICATION OF WORK TASKS OF VOLUNTEERS IN SLOVENIA

Our qualitative study was based on a research question: What are the tasks that Slovenian volunteers do most often? To answer this, we asked volunteers from various Slovenian institutions the following question: "Which are the volunteer work tasks that you do most often? You can list several tasks." Our sample consisted of 694 participants. The purpose of our study was to form a classification system of volunteer work tasks using the Grounded Theory approach. We first used the procedure called open coding, with which we identified 30 categories. We then used axis coding, with which we narrowed down our list of categories by joining similar categories together. This results in the final seven categories, as follows: participation and organizing of social activities, helping vulnerable individuals, volunteer work with specific age groups, teaching, helping others maintain or regain their health, uncategorized, and writing, posting, publishing and paperwork. The participants most often listed volunteer work tasks that belonged to the first category (27 %), while they listed tasks belonging to the last category least often (4 %). Our volunteer work classification is the first such system in Slovenia, and could be further developed and used for research into volunteer work in this context.

Kaj nam prinaša prostovoljstvo – učinki prostovoljstva na prostovoljca in vloga mentorja

Emma Kmetič, Teja Lazič, Lea Okretič

Namen našega prispevka je bil ugotoviti, ali bodo prostovoljci poročali o zaznanih pozitivnih in negativnih spremembah kot posledicah prostovoljstva na različnih področjih. Zanimalo nas je tudi, ali bodo prostovoljci, ki so imeli mentorja, zaznali večje pozitivne spremembe kot tisti brez mentorja. V raziskavi je sodelovalo 721 prostovoljcev. Udeleženci so na 7-stopenjski lestvici ocenjevali subjektivno doživljanje sprememb zaradi prostovoljskega dela. Rezultati kažejo, da prostovoljci v povprečju pogosteje poročajo o zaznanih pozitivnih spremembah kot o negativnih, pozitivne spremembe pa so večje pri tistih, ki imajo mentorja. Skoraj vsi prostovoljci so poročali o povečanju občutka koristnosti zaradi prostovoljstva, več kot 80 % prostovoljcev pa poroča tudi o povečanju doživljanja pozitivnih čustev, zadovoljstva z življenjem in širši socialni mreži. Približno petina prostovoljcev je zaradi opravljanja prostovoljskega dela med drugim doživljala tudi negativne spremembe, kot so povečan občutek stresa, negativna čustva in negativne govorice o njih samih. Naš prispevek lahko prostovoljskim organizacijam pomaga pri privabljanju prostovoljcev ter pri prepoznavanju vrednosti mentorske pomoči, prostovoljcem pa pri boljšem razumevanju koristi prostovoljstva in osmišljanju njihovega dela.

Uvod

Prostovoljstvo postaja vedno bolj priljubljena aktivnost različnih starostnih skupin. Tako kot vsako delo tudi prostovoljstvo vpliva na nas in na kakovost našega življenja. Prav številni pozitivni učinki prostovoljstva so lahko eden od razlogov, da je prostovoljstvo tako priljubljeno, vendar pa ne smemo pozabiti tudi na možne negativne učinke, ki se lahko pojavijo. Zato smo se posvetile raziskovanju različnih učinkov prostovoljstva na prostovoljca in izsledke predstavljamo v tem prispevku.

V Sloveniji raziskava o učinkih prostovoljstva na prostovoljca s tako obsežnim vzorcem še ni bila izvedena, gradiva na to temo ni veliko, poleg tega pa v Sloveniji in tujini še posebno primanjkuje raziskav o negativnih učinkih prostovoljstva na prostovoljca. Zato smo želele pri slovenskem vzorcu empirično raziskati tako pozitivne kot morebitne negativne učinke prostovoljstva na prostovoljca. Zanimalo nas je, ali bodo prostovoljci pri samoocenjevalnem vprašalniku poročali o zaznanih spremembah kot posledicah prostovoljstva na različnih področjih ter ali bodo spremembe pozitivne ali negativne. Poleg tega nas je zanimalo še, ali to, da prostovoljci poročajo, da so imeli mentorja, pomembno vpliva na učinke, ki se pojavijo pri prostovoljcu zaradi prostovoljstva.

Slovenske raziskave o pozitivnih učinkih prostovoljstva

V Sloveniji je raziskav o učinkih prostovoljskega dela malo, kljub temu pa nekateri avtorji navajajo različne pozitivne učinke za prostovoljce (Baumkirher, 2012; Gril, 2014; Kos, 1984; Mikuš-Kos, 1999; Naglič 2005; v Krajnik, 2020). V obsežnejši raziskavi (Gril, 2005) je 430 prostovoljcev, starih med 16 in 35 let, poročalo o številnih pozitivnih spremembah zaradi opravljanja prostovoljskega dela. Avtorica jih razvršča v dve skupini. Spremembe, usmerjene na posameznika:

- spremembe, povezane s samopodobo (npr. občutek koristnosti, zadovoljstvo s sabo, zaupanje vase, optimizem),
- spremembe, povezane s pridobitvijo kompetentnosti (npr. nova znanja, komunikacijske spretnosti, odgovornost, potrpežljivost, boljša organizacija časa), in
- spremembe, povezane s praktičnimi pridobitvami (npr. prijetnejše preživljanje prostega časa).

Spremembe, usmerjene navzven:

- spremembe, povezane z medosebnimi odnosi (npr. širjenje socialne mreže, povečanje strpnosti in sposobnosti empatije), ter

- spremembe, povezane s pogledom na svet (npr. bolj realen pogled na življenje) (Gril, 2005).

Nekatere slovenske raziskave o negativnih učinkih prostovoljstva

Na negativne učinke prostovoljskega dela so opozorile T. Baumkirher in sodelavke (2012), ki omenjajo preobremenjenost prostovoljcev, izgorevanje in finančno obremenitev. Prostovoljci so poročali tudi o pojavu govoric, ki so negativno vplivale na njihovo izkušnjo s prostovoljskim delom (Krajnik, 2020). L. Kobal Možina (2007) pa se je v svoji raziskavi osredotočila na doživljanje stresa prostovoljcev pri zagotavljanju psihosocialne pomoči na psihoterapevtskih taborih. Pri vzorcu 21 prostovoljcev je ugotovila pogosto izražanje čustvenih stisk in negativnih občutji (npr. nemoč, žalost, vznemirjenje, izgorelost, utrujenost, osamljenost, nesmisel).

Kaj kažejo raziskave o pozitivnih učinkih prostovoljstva v tujini?

V tujini je raziskav o učinkih prostovoljstva na prostovoljca nekoliko več. W. Black in R. Living (2004) sta v Veliki Britaniji pri vzorcu 109 prostovoljcev iz štirih različnih organizacij iz prostih odgovorov prostovoljcev ugotavljali zaznane koristi prostovoljstva. Poročali so o koristih na duševnem področju (pogostejše doživljanje pozitivnih čustev, povečan občutek pripadnosti, občutek, da so nekaj dosegli, osebni razvoj in samozavest), socialnem področju (socialna povezanost in socialna podpora) ter o doživljanju občutka smisla življenja. Do podobnih ugotovitev o pozitivnih učinkih prostovoljstva sta prišli tudi J. Kamenko Mayer in L. Šehić Relić (2020). 20 prostovoljcev iz šestih različnih držav (Hrvaška, Danska, Irska, Slovenija, Belgija in Nemčija) je prek intervjujev poročalo o povečani samozavesti in samozaupanju v lastne sposobnosti, spretnosti in znanje, povečanem občutku pripadnosti in zmanjšanju osamljenosti, povečanju fizičnega in psihološkega blagostanja ter širjenju socialne mreže. Griep in sodelavci (2014) so na Švedskem ugotovili, da prostovoljstvo med brezposelnostjo zmanjša negativne učinke brezposelnosti na zdravje, saj zmanjša verjetnost kajenja in uživanja alkohola. Prostovoljci ($N = 24$), stari med 20 in 60 let, so v Veliki Britaniji v kvalitativni raziskavi poročali tudi o pridobitvi nove vloge (Baines in Hardill, 2008), prostovoljci v ZDA, stari med 18 in 92 let ($N = 3.105$), pa o višjem občutku socialne povezanosti in manj pogostem

doživljanju brezupa (Gilster, 2012). Prostovoljci v Avstraliji so poročali o višjem blagostanju kot ljudje, ki niso bili prostovoljci ($N = 2.990$), pri čemer so se samoučinkovitost, samozavest in socialna povezanost izkazali kot pomembni mediatorji (Brown idr., 2012). E. Magnani in Zhu (2018) sta ugotovila, da prostovoljstvo pomembno izboljša subjektivno blagostanje prostovoljcev, vendar opozarjata, da se raven subjektivnega blagostanja eno leto po zaključku vključevanja v prostovoljno aktivnost vrne na začetno raven, kar kaže na pomembnost dolgoročnega in konsistentnega vključevanja v prostovoljske aktivnosti. V primeru rednega prostovoljstva se pozitivni učinki na blagostanje še povečujejo (Binder in Freytag, 2013).

Ker večina raziskav obravnava povezave in ne vzročnosti, je težko določiti smer učinkov. Najverjetneje gre za obojestranski učinek, kar pomeni, da vključevanje v prostovoljske aktivnosti vpliva na povečanje blagostanja, hkrati pa osebe z višje izraženim blagostanjem opravijo več ur prostovoljstva (Casiday, 2008). Rezultati nedavne longitudinalne raziskave v Hongkongu pri osebah, starih od 50 do 96 let ($N = 384$), kažejo, da kratkoročno vključevanje v prostovoljske aktivnosti ne vodi zanesljivo do kratkoročnih sprememb v samoučinkovitosti, zaznani avtonomnosti in občutku smisla življenja, kot so to nakazale nekatere korelacijske študije (Jiang idr., 2020).

Prostovoljci v ZDA, starejši od 60 let, so v primerjavi z mlajšimi doživeli večji porast v zadovoljstvu z življenjem, še posebno pri več opravljenih urah prostovoljstva. Razlog je lahko razlikovanje v obliki prostovoljske dejavnosti med starejšimi in mlajšimi odraslimi, vendar je verjetnejši vzrok za razlike pomen, ki ga prostovoljstvo predstavlja posamezniku (Van Willigen, 2000). Pri prostovoljcih ($N = 917$), starih od 55 do 75 let, ima količina ur, ki jih oseba nameni prostovoljstvu (pribl. 10 ur na teden), neposreden pozitiven učinek na psihološko blagostanje devet let pozneje (Choi in Kim, 2011). Tudi v metaanalizi osmih raziskav opozarjajo, da je v študijah prisotna velika variabilnost v količini ur, ki jih posameznik nameni prostovoljstvu, rezultati metaanalize pa kažejo, da prostovoljci, stari med 50 in 94 let, doživijo porast v zadovoljstvu z življenjem in v samozavesti ter občutijo več socialne podpore (Milbourn idr., 2018).

Raziskave o negativnih učinkih prostovoljstva v tujini

Za razliko od velikega števila raziskav v tujini, ki se osredotočajo na pozitivne učinke prostovoljstva na prostovoljca, je raziskav o negativnih učinkih malo. Avtorji te najpogosteje omenjajo samo kot dodatek pri člankih, ki so

osredotočeni na pozitivne učinke, ali pa jih raziskujejo pri omejenih vzorcih. Na primer Maes in sodelavci (2019) so pri vzorcu 422 žensk v Etiopiji ugotovili, da imajo prostovoljke slabše psihosocialne in ekonomske izide kot neprostovoljke. Podvržene so negativnim govoricam, psihološkemu distressu in nižjemu socialno-ekonomskemu statusu. Problem je, da so te prostovoljke pravzaprav del zdravstvenih sil v manj razvitih državah, ki ne dobijo plačila z utemeljitvijo, da jim prostovoljsko delo prinaša pozitivne psihosocialne posledice. Prostovoljci pri organizaciji Hospic, ki pomaga terminalno bolnim pacientom, so v dveh raziskavah (fokusna skupina, $N = 17$, in polstrukturirani intervjuji, $N = 15$) v Združenih državah Amerike večinoma poročali, da je njihovo delo zadovoljujoče in ni stresno. Kljub temu so opisovali situacije in izkušnje, ki jih uvrščamo med stresne (npr. smrt pacienta). Razlog za to je lahko, da so v resnici doživljali stres, vendar ga retrogradno niso prepoznali (Brown, 2011; Dein in Abbas, 2005). Kamerade in Bennett (2018) sta pri 2440 brezposelnih iz 29 držav Evropske unije ugotovila, da imajo v državah, kjer so ugodnosti za brezposelne majhne, brezposelni, ki so prostovoljci, slabše duševno zdravje kot tisti brezposelni, ki niso prostovoljci. W. Black in R. Living (2004) sta ugotovili, da nekateri kot učinke prostovoljstva navajajo tudi negativna čustva (npr. žalost), frustracije in stres.

Vpliv mentorja na učinke prostovoljstva

Raziskav o mentoriranju prostovoljcev v prostovoljskih organizacijah ni veliko. V poglavju o mentorstvu (»Kdo so strici iz ozadja – vloga mentorja skozi oči prostovoljcev«) pa lahko preberemo, da prisotnost mentorja v delovnih organizacijah pozitivno vpliva na rast in razvoj mentoriranca. Prisotnost mentorja se povezuje npr. z mentorirančevim zadovoljstvom z delom, samozavestjo, samostojnostjo, nižjim nivojem stresa, zaupanjem v lastne sposobnosti, občutkom skupnosti, občutkom pripadnosti, pozitivnimi občutki do dela in z zmanjšanjem števila konfliktov.

Namen naše raziskave

Namen naše raziskave je bil raziskati zaznane negativne in pozitivne učinke prostovoljstva na prostovoljce oz. spremembe, ki jih prostovoljci doživijo kot posledico udejstvovanja v prostovoljskih aktivnostih. Izvedle smo prvo vseslovensko raziskavo, katere rezultati lahko služijo kot izhodišče za prakso, in sicer za spodbujanje prostovoljskih dejavnosti ter ozaveščanje prevladujočih pozitivnih učinkov opravljanja prostovoljskega dela v splošni

populaciji. Na podlagi predhodnih raziskav in literature smo postavile 4 hipoteze. Naša prva hipoteza je bila, da bodo prostovoljci v povprečju poročali o večjem številu pozitivnih kot negativnih sprememb. Predhodne raziskave kažejo, da prihaja do več pozitivnih učinkov, vendar zelo malo raziskav vključuje tudi negativne učinke, zaradi česar smo želele to preveriti tudi pri slovenskem vzorcu. Druga hipoteza, ki smo jo zastavile na podlagi pregleda teorije področja in predhodnih raziskav, je bila, da bodo prostovoljci o pozitivni spremembi najpogosteje poročali pri spremenljivkah pozitivna čustva in socialni stiki. Ti dve spremenljivki smo izbrale tudi zato, ker menimo, da prostovoljska pomoč drugim ljudem ali organizacijam pri prostovoljcih pogosto sproža doživljanje pozitivnih čustev, poleg tega pa gre velikokrat za različne dejavnosti, kjer so prisotni socialni stiki. Prostovoljec lahko tako spozna nove ljudi in razširi lastno socialno mrežo. S tretjo hipotezo smo predvidele, da bodo prostovoljci o negativni spremembi najpogosteje poročali pri spremenljivki stres, saj lahko kot pri vsakem delu, tudi prostovoljskem, pogosto pride do različnih stresnih situacij, časovnih pritiskov in previsokih zahtev. Naša četrta hipoteza pa je bila, da bodo prostovoljci, ki so imeli mentorja, v primerjavi s prostovoljci, ki niso imeli mentorja pri uvajanju v delo, v povprečju poročali o večji pozitivni spremembi pri vseh spremenljivkah. Predvidele smo pozitiven vpliv mentorja, saj je mentor nekdo, na kogar se lahko prostovoljec obrne, prostovoljca usmerja, mu pomaga pri spopadanju z izzivi ter spremlja njegov napredek.

Metoda

Udeleženci

Na nagovor ankete je kliknilo 2388 posameznikov, na anketo 1320 posameznikov, 1090 posameznikov je anketo izpolnilo le delno. Po izbrisu udeležencev, ki našega dela vprašalnika o zaznanih spremembah zaradi prostovoljstva niso izpolnili, je naš končni vzorec zajemal 721 prostovoljcev. Ker nekateri od teh udeležencev celotnega vprašalnika niso izpolnili do konca, demografskih podatkov vseh 721 prostovoljcev nimamo na voljo. Od 694 udeležencev, ki so odgovorili tudi na vprašanje o spolu, je bilo 109 moških (16 %), 580 žensk (84 %) in 5 (< 1 %) oseb, ki so označile »drugo«. Od 695 udeležencev, ki so odgovorili tudi na vprašanje o statusu, je bilo 32 dijakov (5 %), 131 študentov (19 %), 100 brezposelnih (14 %), 246 zaposlenih (35 %) in 186 oseb v pokoju (27 %).

Vzorec za analizo razlik v zaznanih spremembah zaradi prostovoljstva med prostovoljci, ki mentorja imajo, in tistimi, ki ga nimajo, je zajemal 675 prostovoljcev. Izključili smo prostovoljce, ki na vprašanje o prisotnosti mentorja niso odgovorili ali pa so odgovorili »Nisem prepričan/-a«. Od 650 udeležencev, ki so poleg tega odgovorili tudi na vprašanje o spolu, je bilo 95 moških (15 %), 551 žensk (85 %) in 4 osebe, ki so označile drugo (< 1 %). Od 651 udeležencev, ki so odgovorili tudi na vprašanje o statusu, je bilo 26 dijakov (4 %), 123 študentov (19 %), 88 brezposelnih (14 %), 235 zaposlenih (36 %) in 179 oseb v pokoju (27 %).

Pripomočki

Uporabile smo kratek vprašalnik o vplivu prostovoljstva na spremembe v življenju prostovoljcev, ki obsega 18 postavk, in sicer: samozavest, socialni stiki, občutek življenjskega smisla, negativne govornice o meni, komunikacijske veščine, občutek, da sem koristen, zadovoljstvo z življenjem, stres, veščine sodelovanja, pozitivna čustva, duševno zdravje, poklicne veščine, iznajdljivost, negativna čustva, prilagodljivost, občutek odgovornosti, vživljanje v doživljanje drugih oseb in občutek pripadnosti. Naloga udeleženca je bila, da razmisli, kako je prostovoljstvo vplivalo nanj in na 7-stopenjski lestvici označi, v kolikšni meri je doživel spremembe pri naštetih področjih kot posledice vključevanja v prostovoljske aktivnosti. Pri lestvici je stopnja 1 predstavljala veliko spremembo v negativno smer, stopnja 7 veliko spremembo v pozitivno smer, stopnja 4 pa odsotnost spremembe.

Postopek

Podatke smo študenti 2. letnika magistrskega študija psihologije zbirali novembra 2020 prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave o prostovoljstvu. Vprašalnik smo delili med študente psihologije, na različnih spletnih straneh Facebook, tako v obliki osebnih objav kot v obliki objav na spletnih straneh različnih prostovoljskih skupin in društev, npr. Društvo študentov psihologije Slovenije. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Slovenska filantropija.

Na podlagi pozitivnih in negativnih učinkov prostovoljstva na prostovoljca, ugotovljenih v predhodnih raziskavah, ki so predstavljene v uvodu, smo oblikovale kratek vprašalnik o vplivu prostovoljstva na spremembe v življenju prostovoljcev, ki je bil del daljšega vprašalnika o prostovoljstvu. Da bi se

prepričale o razumljivosti navodil našega dela vprašalnika, smo ga v pregled poslale desetim znancem, ki so ga ocenili kot ustreznega.

Zbrane podatke smo obdelale s pomočjo programov Excel in RStudio. Najprej smo naredile pregled opisnih statistik in manjkajočih vrednosti. S pregledom asimetričnosti in sploščenosti, histogramov in testiranjem hipotez o normalnosti porazdelitve smo ugotovile, da se podatki ne porazdeljujejo normalno. Imele smo veliko oseb z manjkajočimi vrednostmi. Izločile smo osebe, ki na naš del vprašalnika niso odgovorile v celoti (363 oseb), in tiste, ki so imeli več kot pet manjkajočih vrednosti (osem oseb). Za osebe z manj kot petimi manjkajočimi vrednostmi smo opravile postopek enkratnega vstavljanja oz. ocenjevanja manjkajočih vrednosti. Pri teh podatkih smo ponovno pregledale opisne statistike in izvedle frekvenčno porazdelitev odgovorov za vsako postavko, kar je služilo kot osnova za preverjanje prvih treh hipotez in interpretacijo rezultatov. Ker se podatki niso porazdeljevali normalno, smo za preverjanje četrte hipoteze uporabile enostranski neparametrični Mann-Whitneyev U -test. Udeležence smo razdelile v dve skupini, v prvi so bili tisti, ki so poročali, da so imeli kot prostovoljci kadarkoli formalnega ali neformalnega mentorja, v drugi pa tisti, ki so poročali, da mentorja niso imeli.

Rezultati

Tabela 1: *Mere centralne tendence, razpršenosti, sploščenosti in asimetrije za vse postavke Vprašalnika o vplivu prostovoljstva na spremembe v življenju prostovoljcev (N = 721)*

Spremenljivka	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>	<i>SE</i>
Občutek, da sem koristen	6,11	0,94	6	2	7	-0,83	-0,17	0,04
Občutek odgovornosti	5,76	1,16	6	1	7	-0,55	-0,52	0,04
Vživljanje v doživljanje druge osebe	5,74	1,13	6	1	7	-0,46	-0,68	0,04
Pozitivna čustva	5,74	1,04	6	2	7	-0,33	-0,82	0,04
Občutek pripadnosti	5,73	1,15	6	1	7	-0,50	-0,53	0,04
Zadovoljstvo z življenjem	5,65	1,08	6	1	7	-0,31	-0,62	0,04
Občutek življenjskega smisla	5,64	1,17	6	1	7	-0,43	-0,47	0,04
Socialni stiki	5,62	1,09	6	2	7	-0,35	-0,56	0,04
Veščine sodelovanja	5,59	1,09	6	2	7	-0,29	-0,68	0,04
Komunikacijske veščine	5,59	1,07	6	1	7	-0,29	-0,53	0,04

Spremenljivka	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>	<i>SE</i>
Samozavest	5,56	1,12	6	1	7	-0,25	-0,78	0,04
Iznajdljivost	5,54	1,16	6	1	7	-0,45	-0,02	0,04
Prilagodljivost	5,44	1,09	5	1	7	-0,16	-0,51	0,04
Poklicne veščine	5,31	1,22	5	1	7	-0,24	-0,29	0,05
Duševno zdravje	5,17	1,17	5	1	7	0,20	-0,92	0,04
Stres	4,18	1,34	4	1	7	0,08	0,53	0,05
Negativna čustva	4,10	1,41	4	1	7	0,02	0,62	0,05
Negativne govorice o meni	3,93	1,30	4	1	7	-0,11	1,31	0,05

Porazdelitev odgovorov je bila pri večini spremenljivk levo asimetrična, porazdelitev odgovorov pri spremenljivkah duševno zdravje, stres in negativna čustva pa desno asimetrična. Povprečja odgovorov pri vseh spremenljivkah z izjemo negativnih govoric o meni so višja od vrednosti 4, ki označuje odsotnost spremembe. Pri teh spremenljivkah je torej v povprečju prišlo do pozitivne spremembe, pri spremenljivki negativne govorice o meni pa do negativne. O najvišji pozitivni spremembi so prostovoljci v povprečju poročali pri spremenljivki občutek, da sem koristen (tabela 1).

Tabela 2: Frekvenčna porazdelitev odgovorov (%) prostovoljcev ($N = 721$) za vsako postavko pri 7-stopenski lestvici s seštevki pozitivnih ter negativnih sprememb

Pogostost odgovorov (%)									
Spremenljivka	1	2	3	4	5	6	7	$\Sigma 1,2,3$	$\Sigma 5,6,7$
Občutek, da sem koristen	0	< 1	0	6	19	32	43	< 1	94
Pozitivna čustva	0	< 1	1	13	28	30	29	1	86
Zadovoljstvo z življenjem	< 1	< 1	< 1	16	28	28	27	1	83
Socialni stiki	0	1	1	16	28	29	26	1	83
Komunikacijske veščine	< 1	< 1	< 1	18	27	30	24	1	82
Veščine sodelovanja	0	1	1	17	28	29	25	1	82
Vživljanje v doživljanje drugih oseb	< 1	< 1	1	17	22	27	33	1	82
Občutek pripadnosti	< 1	< 1	1	17	22	27	33	1	82
Občutek odgovornosti	< 1	0	1	19	18	29	34	1	80
Samozavest	< 1	< 1	1	20	26	27	26	1	79
Občutek življenjskega smisla	< 1	< 1	1	19	23	25	31	1	79

Pogostost odgovorov (%)									
Iznajdljivost	1	< 1	1	20	25	28	25	1	78
Prilagodljivost	< 1	0	1	22	29	27	20	1	77
Poklicne veščine	1	1	1	30	23	24	21	2	68
Duševno zdravje	< 1	< 1	1	36	24	20	19	2	63
Stres	4	5	11	50	15	7	8	21	29
Negativna čustva	6	6	7	56	11	5	9	19	25
Negativne govornice o meni	7	6	5	65	8	3	6	18	17

Seštevek odgovorov pri stopnjah lestvice 5, 6 in 7 kaže, kolikšen odstotek prostovoljcev je pri posamezni spremenljivki zaznal pozitivno spremembo, ne glede na velikost te spremembe. Seštevek odgovorov pri stopnjah lestvice 1, 2 in 3 pa odstotek prostovoljcev, ki so pri posamezni spremenljivki zaznali negativno spremembo. V povprečju so prostovoljci poročali o veliko več pozitivnih spremembah kot posledicah prostovoljstva (70,6 %) kot o negativnih (4,1 %). Odgovor, da do spremembe ni prišlo, pa v povprečju predstavlja 25,4 % vseh odgovorov. Rezultati kažejo, da so prostovoljci v povprečju poročali o večjem številu pozitivnih kot negativnih sprememb (tabela 2).

Skoraj vsi prostovoljci (94 %) so poročali o povečanju občutka koristnosti, 86 % prostovoljcev pa je poročalo, da so zaradi prostovoljskega dela občutili več pozitivnih čustev. Na tretjem mestu po pogostosti odgovorov pa sta dve spremenljivki, in sicer je 83 % vseh prostovoljcev poročalo o pozitivni spremembi glede zadovoljstva z življenjem in socialnih stikov (tabela 2).

Največji odstotek negativnih sprememb lahko opazimo pri spremenljivkah stres, negativna čustva in negativne govornice o meni, in sicer je 21 % prostovoljcev poročalo, da se je zaradi opravljanja prostovoljskega dela njihovo doživljanje stresa povečalo, 19 % prostovoljcev je poročalo o povečanju pojava negativnih čustev in 18 % o povečanju negativnih govornic o njih samih. Še vedno je pri teh spremenljivkah odstotek pozitivnih sprememb večji od odstotka negativnih sprememb, saj je 29 % prostovoljcev poročalo o zmanjšanju stresa in 25 % o zmanjšanju negativnih čustev zaradi prostovoljstva. Izjema je spremenljivka negativne govornice o meni, pri kateri je negativnih sprememb za 1 % več kot pozitivnih. Prostovoljci so torej najmanj pozitivnih sprememb doživljali glede negativnih govornic o njih samih, večina (65 %) pa pri negativnih govornicah ni zaznala sprememb. Prav tako polovica

prostovoljcev (50 %) ni zaznala spremembe v doživljanju stresa zaradi prostovoljskega dela in več kot polovica prostovoljcev (56 %) ni zaznala spremembe v negativnih čustvih (tabela 2).

Tabela 3: Primerjava povprečnih sprememb pri postavkah Vprašalnika o vplivu prostovoljstva na spremembe v življenju prostovoljcev pri prostovoljcih, ki so imeli mentorja ($N = 493$), in tistih, ki ga niso imeli ($N = 182$)

Spremenljivka	Skupina	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	Mann Whitney <i>U</i> -test	<i>p</i>
Samozavest	Z mentorjem	5,66	1,08	6	50921	0,003**
	Brez mentorja	5,37	1,19	5		
Socialni stiki	Z mentorjem	5,71	1,03	6	50971	0,002**
	Brez mentorja	5,44	1,13	5		
Občutek življenjskega smisla	Z mentorjem	5,71	1,15	6	50671	0,004**
	Brez mentorja	5,45	1,20	5		
Negativne govornice o meni	Z mentorjem	3,98	1,33	4	47480	0,088
	Brez mentorja	3,83	1,23	4		
Komunikacijske veščine	Z mentorjem	5,69	1,05	6	53024	< 0,001**
	Brez mentorja	5,35	1,10	5		
Občutek, da sem koristen	Z mentorjem	6,17	0,92	6	50406	0,004**
	Brez mentorja	5,96	0,98	6		
Zadovoljstvo z življenjem	Z mentorjem	5,70	1,07	6	49045	0,027*
	Brez mentorja	5,53	1,09	6		
Stres	Z mentorjem	4,24	1,35	4	49565	0,012*
	Brez mentorja	3,98	1,26	4		
Veščine sodelovanja	Z mentorjem	5,68	1,03	6	50726	0,003**
	Brez mentorja	5,40	1,19	5		
Pozitivna čustva	Z mentorjem	5,79	1,04	6	48467	0,048*
	Brez mentorja	5,64	1,05	6		
Duševno zdravje	Z mentorjem	5,25	1,18	5	49888	0,010*
	Brez mentorja	5,02	1,16	5		
Poklicne veščine	Z mentorjem	5,44	1,18	6	53581	< 0,001**
	Brez mentorja	5,00	1,30	5		
Iznajdljivost	Z mentorjem	5,63	1,14	6	52340	< 0,001**
	Brez mentorja	5,30	1,18	5		

Spremenljivka	Skupina	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	Mann Whitney <i>U</i> -test	<i>p</i>
Negativna čustva	Z mentorjem	4,19	1,40	4	50301	0,004**
	Brez mentorja	3,84	1,36	4		
Prilagodljivost	Z mentorjem	5,51	1,08	6	51662	< 0,001**
	Brez mentorja	5,22	1,13	5		
Občutek odgovornosti	Z mentorjem	5,82	1,15	6	50420	0,005**
	Brez mentorja	5,57	1,20	6		
Vživljanje v čustva drugih oseb	Z mentorjem	5,84	1,09	6	51343	0,001**
	Brez mentorja	5,54	1,17	6		
Občutek pripadnosti	Z mentorjem	5,79	1,12	6	49958	0,009**
	Brez mentorja	5,54	1,23	6		

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Med prostovoljci, ki so imeli mentorja, in tistimi, ki ga niso imeli, se kažejo razlike v spremembah zaradi prostovoljstva (tabela 3). Pri vseh spremenljivkah so prostovoljci, ki so imeli mentorja, poročali o večji pozitivni spremembi kot tisti, ki ga niso imeli. Razlika med skupinama je za vse spremenljivke, razen za negativne govorice o meni, tudi statistično značilna.

Razprava

Prostovoljci poročajo o številnih pozitivnih spremembah

Predvidevale smo, da bodo prostovoljci v povprečju poročali o večjem številu pozitivnih kot negativnih sprememb. Na podlagi rezultatov lahko to hipotezo sprejmemo, saj v povprečju kar 70,7 % vseh odgovorov prostovoljcev predstavlja pozitivne spremembe, negativne pa v povprečju le 4,1 % odgovorov. A. Gril (2005) ugotavlja, da prostovoljstvo prostovoljcem prinaša številne pozitivne spremembe in koristi na različnih življenjskih področjih, kar potrjuje tudi več tujih raziskav (npr. Black in Living, 2004; Brown idr., 2012; Gilster, 2012; Griep idr., 2014). Poleg tega prostovoljsko dejavnost že samo po sebi dojemamo kot nekaj pozitivnega in kot nekaj, kar predstavlja številne raznovrstne koristi tudi za same prostovoljce.

Občutek koristnosti kot najpogosteje zaznan pozitiven učinek

Predpostavile smo, da bodo prostovoljci najpogosteje poročali o pozitivni spremembi pri spremenljivkah pozitivna čustva in socialni stiki. Te hipoteze ne moremo sprejeti, saj rezultati kažejo, da so prostovoljci najpogosteje poročali o pozitivni spremembi pri občutku, da so koristni. Že sama prostovoljska dejavnost implicira, da prostovoljci počnejo nekaj dobrega, cenjenega s strani drugih in imajo posledično pri tem občutek, da so koristni. Občutek koristnosti se je izkazal kot najbolj univerzalno zaznan učinek prostovoljstva. Z našo hipotezo smo se zelo približale dejanskim rezultatom, ker je bila na drugem mestu po pogostosti spremenljivka pozitivna čustva, spremenljivka socialni stiki pa na četrtem. Prav tako nismo predvidele, da se bo na tretjem mestu po pogostosti pojavila pozitivna sprememba pri spremenljivki zadovoljstvo z življenjem. Prostovoljska dejavnost, če jo prostovoljec osmisli in se je udeležuje iz lastnega veselja, pomembno prispeva tudi k splošnemu zadovoljstvu z življenjem. V preteklih raziskavah večinoma ni omenjen le en sam učinek, ki bi se najpogosteje pojavljal pri vseh prostovoljcih, temveč so omenjeni številni učinki. A. Gril (2005) naveda, da se pri posamezniku zaradi prostovoljstva med drugim pojavijo spremembe, povezane s samopodobo, kamor se uvršča tudi občutek koristnosti. Prav tako pa navaja pojav sprememb, povezanih z medosebnimi odnosi, kot so socialni stiki. O pogostejšem doživljanju pozitivnih čustev pa so npr. poročali tudi prostovoljci v Veliki Britaniji (Black in Living, 2004), ampak avtorja raziskave to omenjata le kot enega od zaznanih učinkov in ne kot najpogostejšega. Ker je torej težko predpostaviti, kateri pozitivni učinki bodo najpogosteje zastopani, smo pri oblikovanju hipoteze delno izhajale tudi iz lastnih izkušenj in doživljanja ob opravljanju prostovoljskega dela.

Stres kot najpogosteje zaznan negativni učinek

Predpostavile smo, da bodo prostovoljci najpogosteje poročali o negativni spremembi pri spremenljivki stres, saj se lahko tudi prostovoljci znajdejo v različnih stresnih situacijah zaradi narave svojega dela. Na podlagi rezultatov, ki kažejo največji delež zaznanih negativnih sprememb pri tej spremenljivki, lahko to hipotezo sprejmemo. Ugotovitve o povečanem doživljanju stresa se skladajo tudi z rezultati tujih raziskav, ki kažejo na psihološki distress in soočanje s stresnimi situacijami pri prostovoljskem delu (npr. Brown, 2011; Dein in Abbas, 2005; Maes idr., 2019). Na preobremenjenost prostovoljcev so opozorili tudi avtorji slovenskih raziskav, npr.

T. Baumkirher in sodelavke (2012) ter L. Kobal Možina (2007), ki med drugim navajajo tudi pojav izgorelosti pri prostovoljcih. Še vedno pa je večji delež prostovoljcev poročal o znižanju kot o zvišanju stresa. Razlog so lahko številni pozitivni učinki, ki delujejo kot posledica izvajanja prostovoljskega dela in ki ublažijo doživljanje stresa. Poleg tega prostovoljstvo lahko predstavlja prekinitev nezaželene rutine v življenju prostovoljcev ter drugačno, zanimivo okolje, ki morda prostovoljcem pomaga pri spoprijemanju s stresom in posledično pripomore k znižanju stresa. Možno je tudi, da se prostovoljci zaradi prostovoljskih aktivnosti počutijo bolj kompetentne in pridobijo različne nove veščine, ki jim lahko koristijo v službi, kar zopet lahko zniža njihovo doživljanje stresa. Poudariti pa je treba, da stres ni edina spremenljivka, pri kateri so prostovoljci poročali o negativnih spremembah. Naši rezultati namreč kažejo na to, da so skoraj v enaki meri prostovoljci negativne spremembe zaznali tudi pri spremenljivkah negativna čustva in negativne govorce o meni. Gre torej za tri negativne učinke prostovoljstva na prostovoljce, ki so bili identificirani v tujih (npr. Black in Living, 2004; Maes idr., 2019) in slovenskih raziskavah (npr. Kobal Možina, 2007).

Vpliv prisotnosti mentorja na zaznane spremembe

Zanimalo nas je, ali bodo prostovoljci, ki so imeli mentorja, v primerjavi s prostovoljci, ki mentorja niso imeli, v povprečju poročali o večji pozitivni spremembi pri vseh spremenljivkah. To lahko potrdimo. Pri vseh spremenljivkah, razen pri spremenljivki negativne govorce o meni, je ta razlika tudi statistično značilna (tabela 3). Ugotovitve se skladajo z izsledki o vplivu mentorja v delovnih organizacijah (v poglavju »Kdo so strici iz ozadja – vloga mentorja skozi oči prostovoljcev«). Prostovoljci z mentorjem so, v primerjavi s prostovoljci brez mentorja, poročali o večji pozitivni spremembi v samozavesti, občutku pripadnosti in ravni stresa. Predvidevamo, da na večje pozitivne spremembe pri skupini prostovoljcev z mentorjem vplivajo podpora mentorja, postavljanje izzivov, pomoč, spremljanje ipd. Do nepomembne statistično značilne razlike med skupinama pri spremenljivki negativne govorce o meni je lahko prišlo zaradi različnih razlogov. Prvi je, da spremenljivke nismo dovolj jasno zasnovali oz. smo jo slabo poimenovali in razložile, saj je bilo pri tej postavki največ manjkajočih vrednosti. Možen razlog je tudi, da prostovoljci negativnih govoric ne povezujejo s prostovoljstvom oz. se negativne govorce pri prostovoljskem delu niso pojavljale. Ker je to tudi spremenljivka, pri kateri je največji odstotek odgovorov, da ni prišlo do spremembe, je možno tudi, da so ta odgovor izbrali tisti, ki res

menijo, da ni prišlo do spremembe, pa tudi tisti, ki postavke niso dobro razumeli in so zaradi tega izbrali srednji odgovor.

Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje

Omejitev naše raziskave je, da so prostovoljci o zaznanih učinkih oz. spremembah poročali sami, torej tega nismo objektivno preverile. Poleg tega nismo preverjale, ali udeleženci vprašanje ter posamezne postavke ustrezno razumejo, saj je bil vprašalnik zastavljen v spletni obliki. Čeprav je naš vzorec ustrezno velik, pa je lahko pomanjkljivost ta, da ga sestavljajo večinoma ženske prostovoljke, prav tako pa je vanj zajeto le manjše število mlajših oseb, npr. osnovnošolskih in srednješolskih prostovoljcev, zato ugotovitve niso popolnoma posplošljive.

Na področju raziskovanja učinkov prostovoljstva na prostovoljca bi bilo smiselno opraviti več vzročnih in ne le korelacijskih študij. Potrebno bi bilo raziskati še razlike v velikosti pozitivnih in negativnih sprememb med starostnimi skupinami prostovoljcev ter med področji, na katerih so najbolj aktivni. Smiselno in zanimivo bi bilo tudi podrobneje raziskati negativne učinke in se vprašati, ali morda obstajajo razlike v pojavu negativnih učinkov glede na področje prostovoljskega dela. S tem bi lahko v praksi bolj usmerili pozornost na določene starostne skupine prostovoljcev ter področja prostovoljstva, pri katerih obstaja večje tveganje za pojav negativnih učinkov. Učinke oz. zaznane spremembe bi bilo dobro preveriti tudi glede na čas, ki ga prostovoljec nameni prostovoljskemu delu in koliko časa vztraja v prostovoljski dejavnosti, koristna pa bi bila tudi informacija o tem, koliko časa so prisotni učinki prostovoljskega dela na prostovoljca.

Zaključek in prenos ugotovitev v prakso

Naša raziskava ponuja pregled samoporočanih učinkov prostovoljskega dela na prostovoljce v Sloveniji in zajema tudi izsledke o vplivu mentorja na te učinke. Raziskovanje učinkov prostovoljstva na prostovoljca je pomembno, saj omogoča utemeljeno poročanje o pozitivnih in negativnih spremembah, ki jih lahko v svojem življenju doživijo prostovoljci.

Ugotovile smo, da prostovoljstvo prinaša številne pozitivne spremembe v življenje prostovoljcev. Največ pozitivnih sprememb so prostovoljci zaznali pri občutku, da so koristni, pri pozitivnih čustvih, zadovoljstvu z življenjem in socialnih stikih. Do večjih pozitivnih sprememb pa je prišlo pri prostovoljcih, ki so imeli mentorja.

Naše zaključke lahko uporabijo prostovoljske organizacije pri privabljanju novih prostovoljcev, spodbujanju in ozaveščanju prostovoljcev, ki prostovoljsko delo že opravljajo, ter pri vzpostavljanju sistema mentoriranja in prepoznavanju koristi tega sistema za prostovoljce. Poleg tega lahko naši izsledki prostovoljcem pomagajo osmisliti delo, ki ga opravljajo, ter prepoznati pozitivne spremembe, ki jim jih prostovoljstvo prinaša.

Prostovoljske organizacije lahko prostovoljsko delo promovirajo z informiranjem o možnih učinkih prostovoljskega dela. Za zmanjšanje pojava morebitnih negativnih učinkov prostovoljstva, kot so stres in negativna čustva, lahko prostovoljske organizacije prostovoljcem premišljeno določajo delovne naloge, pri tem upoštevajo njihove potrebe in želje ter jim prisluhnejo. Pozitivne učinke pri svojih prostovoljcih lahko spodbujajo tudi z mentorstvom. Z udeleževanjem v prostovoljskih aktivnostih prostovoljci nabirajo različne izkušnje in razvijajo svoje poklicne veščine, kar lahko predstavlja doprinos k njihovi vrednosti na trgu dela.

Literatura

- Baines, S. in Hardill, I. (2008). »At least I can do something«: The work of volunteering in a community beset by worklessness. *Social Policy and Society*, 7(3), 307–317.
- Baumkircher, T., Modic, J. in Mrak Merhar, I. (2012). *Prostovoljstvo mladih. Programski dokument*. http://mss.si/wp/wp-content/uploads/2019/02/2012-04-23_mss_-_prostovoljstvo_mladih_web.pdf
- Binder, M. in Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of Economic Psychology*, 34, 97–119.
- Black, W. in Living, R. (2004). Volunteerism as an occupation and its relationship to health and wellbeing. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(12), 526–532.
- Brown, K. M., Hoyer, R. in Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of Social Service Research*, 38, 468–483.
- Casiday, R., Kinsman, E., Fisher, C. in Bamba, C. (2008). *Volunteering and health: What impact does it really have?* Volunteering England. <https://www.ncvo.org.uk/ncvo-volunteering>
- Choi, N. G. in Kim, J. (2011). The effect of time volunteering and charitable donations in later life on psychological wellbeing. *Ageing and Society*, 31(4), 590–610.
- Dein, S. in Abbas, S. Q. (2005). The stresses of volunteering in a hospice: A qualitative study. *Palliative Medicine*, 19(1), 58–64.
- Gilster, M. E. (2012). Comparing neighborhood-focused activism and volunteerism: Psychological well-being and social connectedness. *Journal of Community Psychology*, 40(7), 769–784.
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., De Witte, H. in Peperman, R. (2014). Voluntary work and the relationship with unemployment, health and well-being:

- A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 190–204.
- Gril, A. (2005). *Prostovoljno delo mladih v Ljubljani*. <https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/publication/6100/povzetek-pd-mo.pdf>
- Jiang, D., Warner, L. M., Chong, A. M., Li, T., Wolff, J. K. in Chou, K. (2020). Benefits of volunteering on psychological well-being in older adulthood: Evidence from a randomized controlled trial. *Aging and Mental Health* 25(4), 641–649.
- Kamenko Mayer, J. in Šehić Relić, L. (2020). *Making it matter – the impact of volunteering on social inclusion. Impact measurement tool manual*.
- Kamerade, D. in Bennett, M. R. (2018). Rewarding work: Cross-national differences in benefits, volunteering during unemployment, well-being and mental health. *Work, Employment and Society*, 32(1), 38–56.
- Khilnani, A. (2018). Doing well by doing good benefits for the benefactor. *Gettysburg Social Sciences Review*, 2(1), 27–38.
- Kobal Možina, L. (2007). Stili navezanosti pomagajočih prostovoljcev in soočanje s stresom pri nudenju psihosocialne pomoči. *Psihološka obzorja*, 16(4), 77–97.
- Krajnik, P. (2020). *Prostovoljstvo in zaposljivost mladih v Sloveniji* [magistrsko delo]. Repozitorij Univerze v Mariboru.
- Maes, K., Closser, S., Tesfaye, Y. in Abesha, R. (2019). Psychosocial distress among unpaid community health workers in rural Ethiopia: Comparing leaders in Ethiopia's Women Development Army to their peers. *Social Science and Medicine*, 230, 138–146.
- Magnani, E. in Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 20–28.
- Milbourn, B., Saraswati, J. in Buchanan, A. (2018). The relationship between time spent in volunteering activities and quality of life in adults over the age of 50 years: A systematic review. *British Journal of Occupational Therapy*, 81(11), 613–623.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B(5), 308–318.

BEING A VOLUNTEER CHANGES YOU – THE EFFECTS OF VOLUNTEERING ON THE VOLUNTEER AND THE ROLE OF MENTORSHIP

The aim of our study was to investigate positive and negative effects of volunteering on volunteers. We wanted to find out which changes volunteers perceive in their lives as consequences of volunteering, and if volunteers who had a mentor perceive more positive change than those without one. A total of 721 volunteers responded, and their perception of any changes due to volunteering were measured on a 7-point scale. The results show that on average volunteers perceived positive changes more often than negative ones. Moreover, more positive changes were reported in the group of volunteers who had a mentor. Almost every

volunteer reported that they felt more useful because of volunteering. More than 80 % reported positive changes with regard to experiencing positive emotions, along with greater satisfaction with their lives and social networks. Approximately one fifth of the sample experienced negative changes as a consequence of volunteering, such as stress, negative feelings and being the target of gossip. The findings of our study can be used by volunteering organizations to attract volunteers and recognize the value of mentorship. Furthermore, presenting the effects of volunteering to volunteers can enable them to better understand the benefits of their activities and to find meaning in them.

Ali se sploh spleča biti prostovoljec – analiza pozitivnih in negativnih plati prostovoljstva v Sloveniji

David Osolnik, Alja Šuster, Alja Vižintin

Prostovoljno delo se z ogromnim številom delovnih ur ter pomočjo in premiki na najrazličnejših področjih uveljavlja kot nenadomestljiv gradnik naše družbe. Prostovoljci naredijo veliko, prejemniki pomoči so jim v večini zelo hvaležni. Zanimalo nas je, kako prostovoljci vidijo in doživijo svojo vključenost. Na manjšem vzorcu (N = 14) slovenskih prostovoljcev smo z uporabo polstrukturiranih intervjujev opravili prvo SWOT analizo prostovoljnega dela z vidika prostovoljcev, ki ga opravljajo. Ugotavljamo, da prostovoljci pri svojem delu v večji meri zaznavajo prednosti in priložnosti (npr. nova znanja, prijateljstva in osebno rast), navajajo pa tudi nekatere slabosti (npr. izkoriščanje in preobremenjenost) ter grožnje (npr. poškodbe pri delu in odgovornost za nesreče). Pri navajanju prednosti in priložnosti ter slabosti in groženj prihaja do večjega prekrivanja kategorij. V diskusiji navajamo morebitne razloge, ki so do tega pripeljali, omenjamo pa tudi pomanjkljivosti in omejitve ter uporabno vrednost, ki jo vidimo predvsem v informiranju prihodnjih prostovoljcev in v opominjanju prostovoljskih organizacij na potrebna področja prihodnje rasti.

Uvod

Okoli 250 tisoč prostovoljcev v Sloveniji je v letu 2018 opravilo skoraj 10 milijonov ur prostovoljskega dela. Najdejavnejši so bili na področju socialne dejavnosti, pa na področju vzgoje in izobraževanja, kulture in umetnosti ter rekreacije. Na njihov velik družbeni prispevek kaže tudi ocena vrednosti njihovega dela, ki je znašala kar dobrih 98 milijon evrov (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018, 2019).

Čeprav so prostovoljci dejavni na različnih področjih, pri njihovem delu zagotovo prihaja do nekaterih skupnih prednosti in slabosti, priložnosti in groženj. Z našim raziskovalnim delom jih želimo preučiti, sistematično združiti in prikazati v obliki prve SWOT analize v slovenskem prostoru.

V Sloveniji prostovoljsko dejavnost ureja Zakon o prostovoljstvu (Uradni list RS, št. 10/11, 16/11 – popr. 82/15). Slovenska filantropija navaja Pravilnik prostovoljskega dela na Slovenski filantropiji, ki temelji na sprejetem Zakonu o prostovoljstvu in drugih internih aktih (Novak, 2016). Poleg omenjenih zakonov in pravilnikov so prostovoljci dolžni upoštevati zakone in pravilnike, ki so povezani z njihovimi specifičnimi vrstami prostovoljnega dela in osebami, s katerimi delajo.

Slovenska raziskava je pokazala, da je prednost prostovoljskega dela predvsem pridobivanje kompetenc, ki jih iščejo delodajalci (Mecele, 2018). Tuje raziskave (Connolly in O'Shea, 2015; Van Willigen, 2000) pa kažejo na prednosti, ki so naslednje: z vlogo prostovoljca se povezuje višje zadovoljstvo z življenjem; pri prostovoljcih prihaja do višje pozitivne samopodobe (predvsem starejši). Prav tako je prostovoljstvo povezano s širjenjem socialnega kroga (Connolly in O'Shea, 2015). Starejši prostovoljci poročajo o veliko boljšem fizičnem zdravju (Van Willigen, 2000) in zvišanem občutku kompetentnosti (Guerra idr., 2012). Osebe, starejše od 55 let, ki opravljajo vlogo prostovoljca, so poročale o več priložnostih za nova udejstvovanja in boljšem zadovoljstvu z življenjem. Omenjajo tudi socializacijo in občutek produktivnosti (Morrow-Howell idr., 1999). Pri raziskavi prostovoljskega turizma so ugotovili, da prostovoljstvo začasno poviša blagostanje, dolgoročne prednosti pa so poglobljeni odnosi (znotraj skupine, ki dela, in s tistimi, ki se jim pomaga) in boljše razumevanje ljudi, ki se jim pomaga (Brown, 2005). Prostovoljstvo se pri starejših na splošno povezuje z boljšim telesnim, psihosocialnim in kognitivnim zdravjem ter se prav tako kaže v boljšem funkcioniranju (Anderson idr., 2014), in sicer kot zmanjšanje hipertenzije, poroča se o boljšem stanju drugih zdravstvenih izidov, manjša je tudi smrtnost, boljše je zaznavanje

samoidentitete, višja je socialna povezanost, večji je občutek pripadnosti, manj je poročanja o osamljenosti, boljše je tudi soočanje z izgubo bližnjih. Pri starejših prostovoljcih je manjši delež depresivnosti. Prostovoljci poročajo o več energije, pogostejših občutjih veselja (Stephens idr., 2015). Prostovoljstvo zvišuje blagostanje (Thoits in Hewitt, 2001). Tuje raziskave omenjajo tudi naslednje priložnosti, povezane s prostovoljstvom: prostovoljci lahko bolj izražajo svoje vrednote, bolje razumejo druge (Caldarella idr., 2010), menijo, da koristijo tistim, ki jim pomagajo (Connolly in O'Shea, 2015), pomemben vidik je tudi izražanje altruizma, ki je v študijah zaznano kot pomembnejše od prejemanja pomoči drugih (Stephens idr., 2015).

Seveda so pri prostovoljstvu prisotne tudi slabosti in grožnje. Tuji viri omenjajo, da je pri prostovoljcih velika slabost stres ob delu, če sta predanost in odgovornost dela visoki (Li in Ferraro, 2006). Prostovoljci, ki so delali več ur na teden, so poročali o nižjem blagostanju in počutju kot tisti, ki so delali manj pogosto (Lockstone-Binney idr., 2010). Bolni in socialno šibkejši so pogosto nezaželeni kot prostovoljci (Holmes idr., 2010).

Ena od groženj je manjša mera profesionalnih izkušenj, ki se jih lahko prek prostovoljnega dela pridobi na poklicnih področjih, v primerjavi z dejansko zaposlitvijo. Med grožnjami se pojavlja tudi strah pred neuspehom (Guerra idr., 2012).

V naši prvi SWOT analizi prostovoljskega dela v slovenskem prostoru želimo predstaviti pregled prednosti, pomanjkljivosti, priložnosti in groženj, kot jih vidijo slovenski prostovoljci. Naloga bo lahko podlaga za nadaljnje raziskovanje specifičnih priložnosti ali groženj, pa tudi izhodišče za uvedbo ukrepov z željo izboljšanja pogojev prostovoljnega dela. Namenjena bo tudi ozaveščanju javnosti, kaj lahko ponuja prostovoljstvo, v želji, da bi se zanj odločilo še več ljudi. Poleg tega je njen namen tudi ozaveščanje o negativnih vidikih prostovoljstva ter opozarjanje organizacij, ki se ukvarjajo s prostovoljnimi delom, naj se negativnih vidikov ne prezira ter naj se poskrbi za prostovoljca in njegovo dobrobit.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 14 prostovoljcev, od tega 8 žensk in 6 moških, ki se s prostovoljstvom ukvarjajo od 2 mesecev do 40 let. Udeleženci so bili

stari med 21 in 50 let. Večina udeležencev ($n = 6$) je bila stara 24 let, sledijo udeleženci, stari 23 let ($n = 2$), nato pa udeleženci, stari 21 let, 25 let, 26 let, 28 let in 50 let ($n = 1$). Področja in organizacije prostovoljnega dela intervjuvancev so bila zelo raznolika: taborniki, skavti, gasilci, civilna zaščita, študentke organizacije, bolnišnice, socialno varstveni zavodi, civilna zaščita, humanitarne organizacije in druge organizirane oblike pomoči ranljivim.

Pripomočki

V raziskavi smo za oceno koristi in izzivov prostovoljnega dela uporabili kvalitativno metodo polstrukturiranega intervjuja, ki smo ga oblikovali na podlagi SWOT analize avtorjev Lozano in Valles (2007). Z modelom prepoznavamo in razvrščamo odzive na podlagi koristi (prednosti in priložnosti) in izzivov (slabosti in grožnje). Prednosti in slabosti so notranji faktorji in atributi, priložnosti in grožnje pa so zunanji faktorji ter atributi okolja. Prednosti so posameznikove karakteristike, ki mu dajejo prednost pred drugimi, slabosti pa so značilnosti, ki posameznika postavijo v slabši položaj v primerjavi z drugimi. Priložnosti so zunanji elementi v okolju, ki koristijo posamezniku, grožnje pa zunanji elementi v okolju, ki lahko posamezniku predstavljajo težave (Gürel in Tat, 2017).

Intervju je bil sestavljen iz štirih sklopov vprašanj. V vsakem sklopu so bila tri vprašanja. Prvi sklop se je konceptualno nanašal na prednosti, drugi na slabosti, tretji na priložnosti in četrti na grožnje. V vsakem sklopu smo udeležence povprašali po njihovi lastni izkušnji s prostovoljstvom ter o prostovoljstvu na splošno.

- Kaj so bile pri vašem prostovoljnem delu najbolj bistvene prednosti?
- Lahko opišete posledice teh prednosti na vaše delovanje?
- Opažate še kakšne prednosti pri prostovoljnem delu na splošno?
- Kaj so bile pri vašem prostovoljnem delu najbolj bistvene slabosti?
- Lahko opišete posledice teh slabosti na vaše delovanje?
- Opažate še kakšne slabosti pri prostovoljnem delu na splošno?
- Kaj so po vašem mnenju priložnosti, ki so se pokazale med vašim prostovoljnim delom ali s pomočjo le-tega pozneje? Kako so se kazale?
- Lahko naštejete še kakšne priložnosti, ki jih prinaša prostovoljno delo, pa se niso pokazale ravno vam?
- Kaj so po vašem mnenju grožnje, ki so se pokazale med vašim prostovoljnim delom ali s pomočjo le-tega pozneje?
- Kako so se kazale?

- Lahko naštejete še kakšne nevarnosti, ki jih prinaša prostovoljno delo, pa se niso pokazale ravno vam?

Postopek

Vzorčenje je potekalo po metodi snežne kepe. Udeležence smo prek lastne socialne mreže z vabilom povabili k sodelovanju, pri čemer smo bili pozorni, da smo v analizo vključili prostovoljce s čim več različnih področij. Predhodno smo jim po e-pošti posredovali soglasje o sodelovanju v raziskavi, ki so nam ga podpisanega vrnili. V soglasju smo jih obvestili o namenu raziskave, njihovih nalogah, predvidenem trajanju intervjuja in možnosti odstopa ter zasebnosti.

Polstrukturirane intervjuje smo izvedli prek telefonskega ali video klica. Intervjuji so trajali približno 30 minut. Zvočne posnetke smo dobesedno prepisali ter transkripte analizirali. Uporabili smo kategoriziranje in kodiranje. Najprej smo kodirali tako, da smo besedilo razdelili na najmanjše možne smiselne enote in jim pripisali pomen. Nato smo kode s podobnimi informacijami združili v kategorije. Da smo zagotovili notranjo veljavnost, je bil vsak intervju analiziran in kodiran s strani dveh avtorjev, nato pa smo analizo primerjali in izbrali najboljšo možnost.

Rezultati

Rezultate smo razvrstili v sklope glede na štiri vrste vprašanj (vprašanja, povezana s prednostmi, slabostmi, priložnostmi in grožnjami). Vprašanja, ki smo jih zastavljali med intervjujem, so bila povezana z izkušnjami prostovoljcev in so se navezovala na njihovo vlogo v procesu prostovoljstva. S tem smo želeli poudariti pozitivne in negativne plati doživljanja s strani prostovoljcev in ne ostalih, ki te vloge ne opravljajo. Pogosteje omenjene kategorije so prikazane v tabeli 1, ki je podrobneje opisana v nadaljevanju.

Tabela 1: SWOT analiza prostovoljskega dela ($N = 14$)

Prednosti	Slabosti
Nove izkušnje, spretnosti in znanja Napredek na področju medosebnih odnosov Osebnostna rast Potrditev z delom (samopotrditev in s strani drugih) Kakovostno izkoriščen prosti čas Vpliv na kariero Korist družbi Notranje zadovoljstvo Motivacija za delo Osmišljanje življenja	Izkoriščanje prostovoljcev Preobremenjenost Visoka pričakovanja družbe Slabi delovni pogoji Pomanjkanje motivacije nekaterih, ki so zato nezanesljivi Velika odgovornost in posledice napak Družba prostovoljstvo premalo ceni
Priložnosti	Grožnje
Vpliv na kariero (predvsem prvi iskalci) Nova znanja in izkušnje (sproti in na izobraževanjih) Napredek na področju medosebnih odnosov Osebnostna rast Pridobivanje mednarodnih izkušenj	Poškodbe Izkoriščanje prostovoljcev Slabi socialni odnosi v organizaciji Prenizka usposobljenost za dodeljeno delo

Opomba: V tabelo so vključene prednosti, slabosti, priložnosti in grožnje, ki jih je izpostavila vsaj petina udeležencev. Alineje so urejene po pogostosti omembe, tako da so največkrat omenjene vsebine na vrhu, najmanjkrat omenjene na dnu.

Prednosti

V prvem sklopu smo prostovoljce spraševali po prednostih. Največ jih izpostavlja številna nova znanja in spretnosti ter izkušnje, ki so jih pridobili pri delu ($n = 13$). Kot pomembno poudarjajo tudi področje medosebnih odnosov ($n = 12$). Oblikujejo številne prijateljske vezi, poznanstva, ohranjajo stike, imajo skupna doživetja, kar opisujejo besede enega od udeležencev: »Med prostovoljskim delom sem spoznal prijatelje, ki so postali eni od pomembnejših ljudi v mojem življenju. Skupaj smo doživeli marsikaj in se prav prek skupnega dela, načrtovanja, tudi manjših nesporazumov brusili, oblikovali in se spoznali bolj, kot če bi šli samo na kavo.« Prostovoljske organizacije jim omogočajo varno okolje, kjer skrbijo tudi drug za drugega in so si v oporo. Poleg tega prek pogovorov, stikov in druženj krepijo občutek pripadnosti.

Pozitiven vpliv se je pokazal tudi na področju osebne rasti ($n = 12$). Posamezniki poročajo predvsem o večji samostojnosti, samozavesti, razvijanju občutka odgovornosti, zaupanju vase, empatičnem vedenju, občutku izpolnjenosti. Poleg tega razvijajo drugačen pogled na svet. Prostovoljsko delo jim pomaga tudi pri razvijanju občutka poklicanosti in bolj jasni karierni orientaciji. V veliki meri ($n = 9$) navajajo občutek pripadnosti k skupnosti, kjer prevladujeta sodelovanje in timsko delo. Polovici udeležencev ($n = 7$) prostovoljsko delo pomeni kakovostno in aktivno preživljanje prostega časa. Omenjajo predvsem neponovljiva doživetja, udeležbo na različnih dogodkih in dobro počutje na rednih srečanjih.

Prek prevzemanja nalog razvijajo občutke kompetentnosti in samoučinkovitosti ter posledično tudi samopotrditve ($n = 7$), kar je udeleženec opisal tako: »Zame je prostovoljstvo na začetku predstavljalo to, da mi je nekdo zaupal neko nalogo in sem jo jaz lahko izpeljal. Da sem se počutil vrednega zaupanja. Da so moje odločitve nekje nekaj štele.« Drugi jim zaupajo in cenijo njihovo mnenje, tako da se počutijo pomembne.

Slaba polovica udeležencev ($n = 6$) navaja, da je prostovoljstvo koristno družbi. V ospredju je pomoč sočloveku, prispevanje k družbi, usmerjenost na skupno dobro ter na splošno izboljševanje življenj. Pomen prostovoljstva za družbo je udeleženec opisal z besedami: »Verjamem, da prostovoljci s svojim delom lepšajo in izboljšujejo življenja drugih.«

Kot pomembnega udeleženci ($n = 6$) navajajo tudi vpliv na kariero. Zdi se jim koristno pri pisanju življenjepisa in izkušenj za poklicno delo. Prostovoljstvo jim prinaša tudi notranje zadovoljstvo ($n = 4$), saj ob pomoči drugim doživljajo pozitivne občutke. Pri tem poročajo tudi o motivaciji ($n = 4$), saj si želijo delati dobro, kar je eden od udeležencev ponazoril z besedami: »Definitivno se dela lotevam z večjim zanosom, lažje preživim utrujenost in izčrpanost, sem bolj motiviran, saj vidim, da ima moje delo konkreten pozitiven učinek oz. je dobro sprejeto.« Samo po sebi jih delo osrečuje. Prostovoljstvo nekaterim osmišlja življenje ($n = 3$), saj se ob tem pokaže, da ljudem ni vseeno drug za drugega.

Priložnosti

Pri sklopu vprašanj, namenjenih priložnostim v prostovoljstvu, udeleženci kot pomembne v veliki večini navajajo vplive na kariero ($n = 13$). Prostovoljstvo jim predstavlja odskočno desko za prihodnost, jim daje nove reference,

jim pomaga pri izpopolnjevanju življenjepisa, jim omogoča povezovanje, predstavlja priložnosti za pridobivanje znanja, daje možnost pridobivanja štipendij, omogoča potencial za zaposlitev ali vpis na študij.

Veliko udeležencev govori tudi o pomembnosti novih znanj in izkušenj ($n = 11$). Eden od udeležencev svojo izkušnjo opisuje tako: »Igral sem lahko pred 8000 ljudi pod odrom. Kje drugje bi sicer lahko? Verjetno ni veliko možnosti, da bi v Sloveniji lahko igral za tako veliko število ljudi drugače kot prek prostovoljstva. Sploh v tistih časih, ko ni bilo velikih koncertov. Samo zato, ker sem bil prostovoljec, sem imel to možnost.« Navajajo pridobitev znanj (upravljanje z delom, razumevanje odnosov, strokovna znanja, usposabljanja) in praktičnih izkušenj. V okviru prostovoljstva so jim omogočena prestižna izobraževanja in tečaji.

Polovica udeležencev poroča tudi o osebnostni rasti ($n = 7$). Prostovoljstvo jim spremeni pogled na svet in jih izoblikuje. Polovica prav tako navaja medosebne odnose ($n = 7$). Pozitivni se jim zdijo druženje, dobri odnosi in sprejetost. Poznanstva jim omogočajo tudi možnost zaslužka/zaposlitve.

Približno tretjina govori o mednarodnih izkušnjah ($n = 4$). Prostovoljstvo jim omogoča brezplačna letovanja, potovanja ali odprave v tujino, posledično pa mednarodno povezovanje. Omenjeno je tudi vrednotenje ($n = 2$), in sicer v povezavi s samopotrjevanjem, ki ga prostovoljci doživljajo ob delu, ter nagradami in priznanji s strani drugih. Poročajo o nagrajevanju in priznanjih. Dva udeleženca poročata o višjem socialnem statusu in priznavanju s strani drugih. Omenjena sta tudi pripadnost ($n = 1$) in prispevek k družbi ($n = 1$).

Slabosti

Največkrat omenjena slabost je izkoriščanje prostovoljskega dela ($n = 10$). Udeleženci poročajo o izrabljanju prostovoljcev na področjih, kjer bi moralo biti po njihovem mnenju za pomoč poskrbljeno na drugačen način. Omenjajo pomanjkanje študentskih del, ki je posledica zasičenosti določenega delovnega področja s prostovoljskim delom. »Prostovoljstvo se lahko za določene ljudi prevaja v brezplačno delovno silo,« meni eden od udeležencev.

Naslednja slabost je velika obremenjenost ($n = 9$), pri kateri udeleženci navajajo prevelik obseg dela, časovno stisko, prezaposlenost, slabo organizacijo dela ter pomanjkanje časa zase, za druge aktivnosti in za plačano delo. Udeleženec z nami deli izkušnjo z besedami: »Jaz sem bil v času epidemije veliko doma, več kot bi sicer bil. Veliko sem se pogovarjal s svojimi starši

in ugotovil, da imamo v resnici zelo dobre odnose itd. Ampak pred tem, nekaj let nazaj, ko sem se veliko ukvarjal samo s skavti in faksom, bi v resnici lahko bil boljši sin, brat in fant.« Vse naštetu slabo vpliva na njihovo počutje, pri čemer omenjajo doživljanje stresa, utrujenost, razdražljivost ter pomanjkanje volje in smisla.

Polovica izpostavlja tudi neustrezna pričakovanja družbe ($n = 7$). Prostovoljsko delo se prevečkrat jemlje kot samoumevno, pričakovanja družbe pa so prevelika. Slabi so tudi pogoji za delo ($n = 6$), saj prostovoljci za delo seveda ne prejemajo plačila, poleg tega pa se neredko zgodi, da kakšne stroške krijejo sami. Obenem je ponekod slabo poskrbljeno za organizacijo dela (npr. ni mentorstva ali malic).

Trije udeleženci menijo, da prostovoljstvo ni dobro vrednoteno, saj ga delodajalci in celotna družba ne cenijo dovolj, poleg tega pa društva sama svoje prostovoljce v premajhni meri prijavljajo za dodelitev različnih priznanj in nagrad. Prav tako trije udeleženci izpostavljajo pomanjkanje motivacije drugih prostovoljcev. Ti svojih nalog ne opravljajo dobro in so nezanesljivi, zato je delo z njimi težavno in lahko vodi do konfliktov.

Problematična je tudi odgovornost ($n = 3$), ki jo prinaša prostovoljsko delo. Udeleženci tu poročajo o občutku dolžnosti, zaradi katerega nemalokrat ne znajo reči ne, čeprav vedo, da so zahteve zanje previsoke; pa tudi o občutku krivde, ki je posledica usodnih dogodkov pri njihovem delu (npr. poškodba otroka pri animatorstvu ali smrtni izid pri nesreči, v kateri posreduje gasilec), četudi ti dogodki niso nujno rezultat njihovih napak. Svoj pomislek je eden od udeležencev, ki opravlja delo negovalca starejših, predstavil z besedami: »Kaj če ta starejša oseba ponoči pade, kaj pa takrat? Kdo bo kriv? Prostovoljec, ki se ni javil, ko ga je on poklical ali bo odgovarjal kdo drug?«

Dva udeleženca izpostavljata pomanjkljivo zakonsko ureditev prostovoljstva, o kateri eden od njiju razmišlja tako: »Država se ne bi smela zanašati le na prostovoljce za tista področja/dela, ki bi jih morala urediti drugače (npr. asistenca otroku z avtizmom, asistenca osebam z oviro, skrb za starega človeka na domu). Preveč stvari se prelaga na prostovoljce, v smislu: ›Ja, saj ljudje ste dobri, boste že pomagali drug drugemu.‹ Ampak nekako se na tak način vseeno pozablja na ljudi, ki potrebujejo pomoč in bi jim jo bilo treba zagotavljati bolj sistemsko.«

Prav tako dva udeleženca omenjata slab vpliv na zasebno življenje, saj lahko prostovoljstvo od posameznika zahteva preveč ter povzroči težave s postavljanjem meja med prostovoljstvom in zasebnim življenjem. O takšnih

težavah je eden od udeležencev govoril tako: »Včasih je problem pri postavljanju prioritet in meja. Če te kot prostovoljca nekaj teži, tega ne moreš odmisлити, tudi ko nisi na skavtih.«

Poleg tega so nekateri lahko izpostavljeni nevarnim okoljem ($n = 1$), kjer so prisotni npr. ropi in nadlegovanje, ali pa negativnim vplivom družbe ($n = 1$), kamor spadajo medvrstniški pritisk, slaba družba, pijančevanje. Ena udeleženka navaja tudi, da ji je bilo dodeljeno prostovoljsko delo, za katerega se ne počuti dovolj kompetentna.

Grožnje

Najpogosteje omenjene grožnje s strani udeležencev so poškodbe, o katerih pa sicer poroča le slaba polovica ($n = 6$). Gre za omembe najrazličnejših poškodb pri delu. Trije udeleženci poročajo o občutkih nekompetentnosti. Sebe namreč doživljajo kot premalo izkušene za opravljanje določenih nalog ali del v sklopu prostovoljstva; njihovo delo je slabše opravljeno. Poročajo o strahu, da ne bodo zmogli postoriti vsega, kar jim je naročeno. Prav tako trije udeleženci omenjajo grožnjo slabših socialnih odnosov. Ob delu doživljajo konflikte, slabše odnose med prostovoljci in s tem povezano nezadovoljstvo zaradi odnosov pri delu. Trije udeleženci omenjajo grožnjo, povezano z odgovornostjo. V ospredju sta pravna odgovornost ter odgovornost pri nesrečah. Grožnjo trem udeležencem predstavlja tudi izkoriščanje.

Dva udeleženca opisujeta grožnjo psiholoških posledic. Pri tem omenjata vzkipljivost, negativno razpoloženje, težavno soočanje s kriznimi situacijami ter stisko ob prenehanju prostovoljske aktivnosti. Dva poročata o družbenem nesprejemanju. Prav tako nekdo poroča o finančnih težavah, ki jih prinaša prostovoljstvo ($n = 1$). Omenjeni so tudi pogoji, ki predstavljajo grožnjo ($n = 1$), in nadlegovanje ($n = 1$). Eden od udeležencev poroča o potencialno povečanem doživljanju občutka samovšečnosti, kar doživlja kot grožnjo v povezavi s samopotrditvijo. Ena udeleženka kot grožnjo navaja preveliko čustveno vpletenost, saj meni, da je, »grožnja, ki sem jo zaznala pri prostovoljnem delu, čustvena vpletenost. Če namreč prostovoljno delaš z ljudmi, lahko naletiš na razne žalostne, težke zgodbe in stiske, kar lahko potem nate vpliva tudi zunaj časa prostovoljnega dela.« Nekdo poroča o težavah z zakonsko ureditvijo ($n = 1$), drugi kot grožnjo doživlja visoka družbena pričakovanja ($n = 1$), o katerih govori tako: »Pričakovanje družbe, da »enkrat prostovoljec, vedno prostovoljec«, lahko vodi v dojetje prostovoljstva kot samoumevnega in slabo obravnavo prostovoljcev.«

Razprava

V naši nalogi smo se osredotočili na analizo prednosti, slabosti, priložnosti in groženj prostovoljskega dela. Uporabili smo metodo intervjuja, kjer smo udeležencem postavljali vprašanja glede na štiri omenjena področja. Vse odgovore smo nato pregledali in oblikovali kategorije.

Prednosti smo definirali kot pozitivno plat prostovoljske dejavnosti. Najpogosteje omenjene kategorije na področju prednosti so bile: nova znanja, spretnosti in izkušnje; medosebni odnosi; osebnostna rast. Udeleženci torej kot pomembno pozitivno lastnost prostovoljskih dejavnosti zaznavajo to, da se kaj novega naučijo. Prav tako razvijajo nove odnose in se učijo s tem povezanih socialnih spretnosti; pomembna sta jim druženje in komunikacija. To sta ugotovila tudi avtorja Connolly in O'Shea (2015), ki poročata, da je prednost prostovoljstva tudi širjenje socialnega kroga, predvsem pri starejših. Hkrati vidita prednost v osebnostni rasti, kjer gre za razvoj lastne osebnosti, npr. samozavesti ali odgovornosti, ter empatičnem vedenju. To se povezuje z omenjenimi raziskavami avtorjev Willingena (2000) ter Connilyja in O'Shea (2015), ki so ugotovili, da pri prostovoljcih prihaja do višje pozitivne samopodobe.

Priložnosti smo definirali kot pozitivne lastnosti ali izkušnje pri prostovoljstvu, ki so omogočile napredovanje na kariernem/osebni področju. Rezultati so pokazali, da največ udeležencev kot pomembne priložnosti vrednoti pozitiven vpliv na kariero ter nova znanja in izkušnje. Slaba polovica jih kot pomembno priložnost navaja tudi priložnost za osebnostno rast in razvoj medosebnih odnosov. To se povezuje z raziskavo Cardella idr. (2010), ki so ugotovili, da lahko prostovoljci bolj izražajo svoje vrednote in razumejo druge ljudi.

Slabosti pojmujejo kot negativne plati prostovoljske dejavnosti, ki so nasprotja prednostim. Najpogosteje omenjeni kategoriji sta izkoriščanje in obremenjenost posameznikov. Pri prvi gre za to, da se posamezniki počutijo izrabljene za določene vloge ali naloge. Prav tako menijo, da bi lahko bila za več prostovoljskih mest razpisana tudi plačana študentska dela. Pri obremenjenosti navajajo prevelik obseg dela, časovno stisko in slabo organizacijo, kar vodi v pomanjkanje časa in energije za druge aktivnosti in dela, kjer so dejansko plačani. Obe te slabosti vplivata na nižje zadovoljstvo in višje doživljanje stresa. To se sklada z raziskavo Holmesa idr. (2010), kjer so prostovoljci, ki so delali več ur na teden, poročali o nižjem blagostanju in slabšem počutju.

Grožnje smo opisali kot nasprotja priložnostim, in sicer kot dejavnik, ki pri posamezniku sproža osebnostno nazadovanje ali ogroža njegovo zdravje in delovanje na različnih področjih. V največji meri so udeleženci izpostavili grožnjo v povezavi s pridobivanjem poškodb. Prav tako grožnjo doživljajo v povezavi z občutki nekompetentnosti, ki se navezujejo na to, da prostovoljci sebe doživljajo kot premalo sposobne ali izkušene za opravljanje določenega dela. Pri udeležencih je prisoten strah, da ne bodo uspeli opraviti vsega, kar jim je bilo naročeno. To je skladno z ugotovitvami avtorjev Guerre idr. (2012), ki poročajo, da prostovoljci pogosto omenjajo težave s pomanjkanjem strokovnih izkušenj za prostovoljsko delo, pri njih pa je prisoten tudi strah pred neuspehom, ki je lahko posledica tako pomanjkanja izkušenj kot velike odgovornosti, ki jo prostovoljci prevzemajo pri svojem delu. Nekaj udeležencev omenja tudi grožnjo slabših socialnih odnosov v okviru prostovoljskih dejavnosti, ki povzročajo medosebne konflikte in nezadovoljstvo pri delu. Po njihovih besedah zaradi tega nekateri prenehajo s prostovoljstvom, kar je lahko zanje velika škoda.

V splošnem so udeleženci o grožnjah poročali malo. Ena od možnih razlag je ta, da prostovoljstvo udeležencem osmišlja življenje, zato o grožnjah niti ne razmišljajo. »Prostovoljno delo je v mojem življenju že od 10. leta, kar pomeni 40 let. Brez tega dela si svoje življenje težko predstavljam, zato groženj pri svojem delu ne zaznavam,« so besede udeleženca, ki prikažejo vrednost prostovoljskega dela za prostovoljce. Ugotavljamo, da se kar nekaj groženj, ki so jih udeleženci omenili, ponovi le enkrat, poleg tega pa se teh groženj ne da združiti v smiselne kategorije. Razlog za ta pojav je verjetno področna specifičnost groženj, ki jih prostovoljci doživljajo. Če bi želeli bolj podrobno spoznati vse grožnje, bi jih tako morali raziskovati po področjih dela prostovoljcev (npr. pri zaščiti in reševanju, delu z mladimi, v kulturi itd.).

Primerjava prednosti in priložnosti ter slabosti in groženj

Pri primerjavi odgovorov, ki so jih udeleženci podali pri vprašanjih, ki se nanašajo na prednosti in priložnosti ter na slabosti in grožnje, ugotavljamo, da se ti pomensko v veliki meri ponavljajo. Rezultate pripisujemo dejstvu, da smo udeležence spraševali tako po lastnih izkušnjah kot po izkušnjah njihovih sodelavcev, znancev oz. prostovoljcev na splošno.

Poleg tega so udeleženci lahko na nekem področju že napredovali (npr. medosebni odnosi), vendar se v prihodnosti nadejajo še večjega napredka, če bodo dovolj angažirani. V nadaljevanju navajamo možne zaključke, vezane na prekrivanje ali neprekrivanje kategorij.

Je prednost, da imamo priložnost?

Pri prednostih in priložnostih lahko opazimo kar šest enakih oz. zelo podobnih kategorij: a) izkušnje, spretnosti in znanja, b) medosebni odnosi (sem se uvršča tudi občutek pripadnosti, omenjen med priložnostmi), c) korist družbi, d) vpliv na kariero, e) potrditev (pri priložnostih se na to navezujeta vrednotenje in socialni status) in f) osebnostna rast. Kljub ponavljanju te kategorije niso nujno zastopane v enaki meri, kar nakazuje, da nekatere udeleženci zaznavajo bolj kot prednosti, druge pa bolj kot priložnosti.

Skoraj vsi udeleženci kot priložnost navajajo vpliv na kariero, pri čemer se najbolj sklicujejo na ponujene službe, medtem ko prednost vpliva na kariero navaja le slaba polovica udeležencev, ki omenja predvsem reference in izkušnje, ki jih lahko dodajo v življenjepis. Ravno obratno je pri kategorijah medosebni odnosi, osebnostna rast, potrditev in korist družbi, saj jih več udeležencev navaja kot prednosti, manj kot priložnosti. Iz tega lahko sklepamo, da udeleženci napredek na teh področjih v določeni meri vidijo kot nujno posledico prostovoljskega dela, pri čemer imajo tisti, ki se bolj angažirajo, priložnost napredovati še bolj. Posebej je treba poudariti kategorijo izkušnje, spretnosti in znanja, ki je velikokrat omenjena tako pri prednostih ($n = 13$) kot pri priložnostih ($n = 11$). Udeleženci prostovoljsko delo vidijo kot dejavnost, pri kateri pridobijo ogromno novih znanj, veščin in praktičnih izkušenj, poleg tega pa imajo možnost svoja znanja dodatno poglobljati s prevzemanjem novih projektov, udeleževanjem tečajev in izobraževanj ali menjavo področja prostovoljskega dela.

Kljub prekrivanju vseeno obstajajo kategorije, ki jih udeleženci omenjajo le v enem sklopu. Kakovostno preživljanje prostega časa, motivacijo, notranje zadovoljstvo in osmišljanje življenja navajajo le kot prednosti, ki jih prostovoljsko delo prinaša samo po sebi, medtem ko mednarodne izkušnje in vpliv na socialni status vidijo bolj kot priložnost, ki jo nekateri izkoristijo, drugi pa ne.

Slabost ali grožnja?

V manjši meri kot pri prednostih in priložnostih se podvajajo tudi nekatere kategorije pri slabostih in grožnjah. Izkoriščanje prostovoljcev, slabe pogoje za delo (ki se povezujejo tudi s finančnimi problemi pri grožnjah), visoka pričakovanja družbe, nekompetentnost za dodeljeno delo, odgovornost (občutek krivde in pravna odgovornost) za nesreče, nezadostno vrednotenje (oz. družbeno nesprejemanje) prostovoljstva ter pomanjkljivo zakonsko

ureditev področja udeleženci vidijo kot slabost in potencialno grožnjo hkrati. Prav tako pri slabostih in grožnjah navajajo negativne posledice za počutje in zasebno življenje, pri čemer kot slabost omenjajo obremenjenost, negativen vpliv družbe, nevarno okolje in vpliv na zasebno življenje (težava postavljanja meja), pri grožnjah pa čustveno vpetost, nadlegovanje in psihološke posledice, ki izhajajo iz preobremenjenosti ali izpostavljenosti pretresljivim dogodkom.

Zanimivo je, da vse naštetе kategorije udeleženci v večji meri navajajo kot slabosti in v manjši meri kot grožnje, poleg tega pa o grožnjah tudi na splošno govorijo manj. Iz tega sklepamo, da udeleženci sicer prepoznavajo negativne vidike, prisotne pri prostovoljskem delu, vendar jih osebno ne zaznavajo kot močno ogrožajoče, pač pa kot nekaj, kar zaradi številnih prednosti in priložnosti prostovoljstva vzamejo v zakup.

Edina omenjena slabost, ki se ne ponavlja tudi pri grožnjah, je pomanjkanje motivacije (neopravljanje nalog, nezanesljivost, polovičarstvo) nekaterih prostovoljcev, se pa to lahko povezuje z grožnjo kategorije socialni odnosi, kjer so udeleženci poročali o prepirih in manjši potrpežljivosti pri prostovoljskem delu v primerjavi z zaposlitvijo. Poleg omenjenih socialnih odnosov so udeleženci le kot grožnjo omenjali predvsem poškodbe pri delu (najvišji *N* pri grožnjah), nad katerimi niso bili zelo zaskrbljeni, pač pa so jih dojemali kot neizogibno grožnjo, za katero je z različnimi ukrepi varnosti pri delu in s finančnim zavarovanjem pred poškodbami dovolj dobro poskrbljeno.

Omejitve in pogled naprej

Kljub dodatni standardni razlagi pomena prednosti, slabosti, priložnosti in groženj nekateri udeleženci niso navajali različnih odgovorov pri prednostih v primerjavi s priložnostmi ter pri slabostih v primerjavi z grožnjami. Pri analizi rezultatov nismo vedeli, ali so prostovoljci pomene razumeli in (kot je zapisano v poglavju »Primerjava prednosti in priložnosti ter slabosti in groženj«) navedli karseda veliko informacij, povezanih s temi štirimi sklopi, ali pa je prišlo do nerazumevanja oziroma nezadostnega ločevanja med sklopi vprašanj (med prednostmi in priložnostmi ter med slabostmi in grožnjami). Omejili smo se tudi na manjši vzorec, iz katerega je posplošitev na populacijo lahko problematična, saj naši udeleženci niso zastopali vseh področij prostovoljstva (večina dela z mladimi).

V prihodnje predlagamo raziskovanje priložnosti in groženj za vsako področje prostovoljstva posebej, saj smo ugotovili, da so predvsem grožnje

dokaj področno specifične. Želeli bi si raziskati tudi vpliv prostovoljskega udejstvovanja na kariero ter kako se vpliv na kariero razlikuje med prvimi iskalci zaposlitve in že zaposlenimi osebami, ki poleg svojega dela delujejo tudi v prostovoljskih organizacijah. Večina udeležencev raziskave se je med svojim delovanjem spopadala s preobremenjenostjo, zato bi bilo treba raziskati tudi, kakšne vrste podpore se lahko ponudi prostovoljcem, ko so preobremenjeni, in katere so najbolj učinkovite.

Zaključek in prenos spoznanj v prakso

Prostovoljci pri svojem delu opažajo veliko prednosti in priložnosti. Naštevajo tudi slabosti prostovoljstva, medtem ko o morebitnih grožnjah ne razmišljajo toliko, saj se jim zdi, da jih prednosti in priložnosti odtehtajo, poleg tega pa so pred grožnjami tudi dobro zavarovani. Glavne prednosti prostovoljstva so po besedah naših udeležencev nova znanja, izkušnje in spretnosti, napredek na področju medosebnih odnosov ter osebna rast. Usvojena znanja in poznanstva, ki jih prostovoljci pridobijo med delom, jim lahko pozneje pomagajo pri iskanju zaposlitve, poleg tega pa se imajo prostovoljci priložnost udeležiti različnih izobraževanj in konferenc, na katerih pridobivajo tudi mednarodne izkušnje. Veliko prostovoljcev se pri svojem delu srečuje z izkoriščanjem, poleg tega pa so v veliki meri tudi preobremenjeni. Približno polovica udeležencev izpostavlja slabe pogoje za delo in previsoka pričakovanja družbe. Pri zaznanih grožnjah prevladujejo različne poškodbe, nekatere prostovoljce skrbi, da za delo ne bi bili dovolj usposobljeni, drugi izpostavljajo veliko odgovornost, ki jo prevzemajo, in psihološke posledice, ki jih lahko povzročijo usodne napake pri delu.

Uporabno vrednost naše raziskave vidimo na dveh nivojih – osebem in organizacijskem. V prvi vrsti služi kot povzetek vseh prednosti, slabosti, priložnosti in groženj, ki jih lahko prostovoljci pričakujejo med svojim delom. Tako se lahko osebe, ki se še odločajo, ali bi se pridružile prostovoljski organizaciji ali ne, bolj informirano odločijo za eno ali drugo možnost. Ker so naši udeleženci v večji meri omenjali prednosti in priložnosti (v primerjavi s slabostmi in grožnjami), pa raziskava služi tudi kot strokovno podprta promocija prostovoljstva. Uporabna vrednost na organizacijskem nivoju se nanaša predvsem na izpostavljena področja, kjer bi bile potrebne izboljšave. Iz naštetih slabosti in groženj lahko prostovoljske organizacije črpajo pomembne informacije o tem, na kaj morajo biti posebej pozorne. V prihodnosti tako lahko izvedejo različne ukrepe za omilitev slabosti in

potencialnih groženj (npr. vpeljejo sistem mentorstva, oblikujejo pobudo za spremembo zakonov itd.).

Za zaključek bi radi odgovorili še na vprašanje v naslovu. Prostovoljstvo se očitno splača! Vsem. Ne samo prejemnikom pomoči, ne samo družbi, pač pa tudi prostovoljcem samim.

Literatura

- Anderson, N. D., Damianakis, T., Kröger, E., Wagner, L. M., Dawson, D. R., Binns, M. A., Bernstein, S., Caspi, E. in Cook, S. L. (2014). The benefits associated with volunteering among seniors: A critical review and recommendations for future research. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1505–1533.
- Brown, S. (2005). Travelling with a purpose: understanding the motives and benefits of volunteer vacationers. *Current Issues in Tourism*, 8(6), 479–496.
- Caldarella, P., Gomm, R. J., Shatzer, R. H. in Wall, D. G. (2010). School-based monitoring: A study of volunteer motivations and benefits. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 2(2), 199–216.
- Connolly, S. in O'Shea, E. (2015). The perceived benefits of participating in voluntary activities among older people: Do they differ by volunteer characteristics?. *Activities, Adaptation & Aging*, 39(2), 95–108.
- Guerra, S. R. C., Demain, S. H., Figueiredo, D. M. P. in De Sousa, L. X. M. (2012). Being a volunteer: Motivators, fears, and benefits of volunteering in an intervention program for people with dementia and their families. *Activities, Adaptation & Aging*, 36(1), 55–78.
- Gürel, E. in Tat, M. (2017). SWOT analysis: A theoretical review. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 994–1006.
- Li, Y. in Ferraro, K. (2006). Volunteering in middle and later life: Is health and benefit a barrier or both? *Social Forces*, 85(1), 497–519.
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K., Karen, M. in Baum, T. G. (2010). Volunteers and volunteering in leisure: Social science perspectives. *Leisure Studies*, 29(4), 435–455.
- Lozano, H. in Valles, J. (2007). An analysis of the implementation of an environmental management system in a local public administration. *Journal of Environmental Management*, 82(4), 495–511.
- Mecce, M. (2018). *Pogled delodajalcev na pomen kompetenc prostovoljcev pri zaposlovanju* [diplomsko delo, Univerza v Ljubljani]. Repozitorij Univerze v Ljubljani.
- Morrow-Howell, N., Kinney, S. in Mann, M. (1999). The perceived benefits of participating in volunteer and educational activities. *Journal of Gerontological Social Work*, 32(2), 65–80.
- Novak, T. (2016, december 21). *Pravilnik prostovoljskega dela na Slovenski filantropiji*. Slovenska filantropija. <https://www.filantropija.org/pravilnik-o-prostovoljskem-delu/>
- Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2018*. (2019). Slovenska filantropija. <https://www.filantropija.org/2019/07/24/skupno-porocilo-o-prostovoljstvu-v-republiki-sloveniji-za-leto-2018/>

- Stephens, C., Breheny, M. in Mansvelt, J. (2015). Volunteering as reciprocity: Beneficial and harmful effects of social policies to encourage contribution in older age. *Journal of Aging Studies*, 33, 22–27.
- Thoits, P. A. in Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115–131.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55(5), 308–318.
- Zakon o prostovoljstvu. (2015). *Uradni list RS*, št. 10/11, 16/11 – popr. 82/15. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5532>

IS IT EVEN WORTH VOLUNTEERING? ANALYSIS OF THE POSITIVE AND NEGATIVE SIDES OF VOLUNTEERING IN SLOVENIA

Volunteering in Slovenia is related to a huge number of working hours along with help and advancement in various fields, and thus is an irreplaceable building block of our society. Volunteers do a lot, and most recipients are very grateful to them. That is why we were interested in how volunteers see and experience their involvement in such activities. With a small sample (N = 14) of Slovenian volunteers, we performed the first SWOT analysis of volunteer work from the point of view of the volunteers, using semi-structured interviews. We found out that volunteers perceive strengths and opportunities in their work (e.g. new knowledge, friendships and personal growth), but also mention some weaknesses (e.g. exploitation and overload) and threats (e.g. injuries at work and responsibility for accidents). When listing strengths and opportunities, as well as weaknesses and threats, there is a greater overlap of categories. In the discussion we state the possible reasons that led to these results, along with various shortcomings, limitations and the practical value of this study, which we see mainly in terms of providing more information to future volunteers and reminding volunteer organizations of which factors they need to focus on.

Kdo so strici iz ozadja – vloga mentorja skozi oči prostovoljcev

Nina Gartner, Nuša Kastelic, Vita Ornik

Prostovoljci se morajo v okviru svojega dela pogosto naučiti novih znanj, pri čemer jim lahko pomagajo formalni ali neformalni mentorji. Za uspešno mentorstvo so pomembne mentorjeve osebnostne lastnosti ter kakovosten odnos med mentorjem in mentorirancem, ki je odvisen od dostopnosti mentorja, kakovosti interakcije in usposobljenosti mentorja. V raziskavi nas je zanimala razširjenost mentorstva v prostovoljskih organizacijah, vpliv mentorjev na delo prostovoljcev in katere lastnosti naredijo dobrega mentorja. Raziskavo smo izvedle v dveh delih. V prvem smo uporabile vprašalnik o pogostosti mentorstva in lastnostih idealnega mentorja (N = 736), v drugem pa strukturiran intervju s prostovoljci, ki so imeli izkušnjo z mentorjem (N = 13). Večina prostovoljcev je pri svojem delu imela mentorja ter ta odnos zaznavala kot pomemben. Značilnosti idealnega mentorja se skladajo z ugotovitvami prejšnjih raziskav, za najpomembnejše so se izkazali svetovanje, strokovnost mentorja, podpora, dostopnost, skrb za razvoj prostovoljca in različne osebnostne lastnosti. Mentorstvo vpliva na dobro počutje prostovoljcev in na to, da prostovoljci ostanejo v določeni organizaciji. Naše ugotovitve kažejo, da je mentorstvo koristno za prostovoljske organizacije, zato je smiselno, da se promovira in tudi v prihodnje sistematično uvaja v delo organizacij.

Uvod

Prostovoljci se morajo v okviru prostovoljskega dela pogosto naučiti zanje povsem novega dela, pri čemer jim lahko pomaga drug prostovoljec, ki že ima izkušnje, in jih uvede v delo. Samo usposabljanje prostovoljcev pred začetkom prostovoljskega dela pa ni dovolj, prostovoljci tudi pozneje potrebujejo podporo. Osebam, ki jo zagotavljajo, rečemo mentorji, ki so lahko formalno določeni ali pa pride do takšnega odnosa popolnoma neformalno. Zaradi raznolikosti odnosov obstaja tudi več definicij mentorstva. Ena od definicij navaja, da je mentor vodnik, učitelj, vzgojitelj, moder in dobro misleč svetovalec, oseba, ki z nasveti in pojasnili usmerja ter vodi neizkušenega posameznika (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016). Osebo, ki v organizaciji skrbi za prostovoljstvo, v praksi imenujemo različno. To je lahko mentor, koordinator, organizator ali vodja prostovoljcev. V SSKJ ima vsaka od njih sicer drugačno definicijo, vendar pa se v praksi te naloge pogosto prepletajo oz. so združene v eno osebo. Tako lahko mentor skrbi tudi za koordinacijo prostovoljcev, delitev in usklajenost nalog (Gladek, 2018). Mentorstvo lahko razumemo kot edinstven vzajemni odnos med mentorjem in mentorirancem, znotraj katerega lahko mentoriranec odkriva svoje potenciale, osebnostne značilnosti, hkrati pa ta odnos omogoča tudi njegovo rast in razvoj (Govekar-Okoliš, 2016). Danes je mentorstvo označeno kot dinamičen proces, ki ima več razsežnosti, lahko je neformalen ali formalen in se razvija glede na potrebe mentorja in mentoriranca (Rupert, 2013). J. Rupert (2013) poudarja, da se pri mentoriranju odraslih ljudi, kar je pri prostovoljskem delu pogosto, lahko zgodi, da sta vlogi mentorja in mentoriranca zamenljivi, saj učita drug drugega in se v svojih vlogah izmenjujeta. Čeprav je mentorski odnos vzajemen, pa je tudi asimetričen, prednostna cilja sta rast in razvoj mentoriranca, čeprav ima lahko tudi mentor v procesu kakšno korist od njunega odnosa (Rupert, 2013). V nadaljevanju poglavja bomo podrobneje opisale odnos med mentorjem in mentorirancem ter osebnostne lastnosti mentorja.

Odnos med mentorjem in mentorirancem

Za uspešno delovanje odnosa je ključna kakovost odnosa med mentorjem in mentorirancem. Mentorstvo lahko razdelimo na formalno in neformalno mentorstvo, glede na vrsto mentorstva pa se lahko razlikuje tudi odnos med mentorjem in mentorirancem. Formalno mentorstvo je najpogosteje strukturirano tako, da se določi začetek in konec mentorstva, kdaj in kolikokrat bodo potekala srečanja, mentor in mentoriranec se pogovorita o

pričakovanih in ciljih, prav tako pa ima mentorstvo tudi formalni konec. Neformalno mentorstvo poteka brez programa ali dogovora. Neformalni mentor je nekdo, ki je bolj izkušen in pomaga ter vodi manj izkušeno osebo (Kranjc, 2012). Večina nas tako ima izkušnjo mentorstva, ko smo se kaj naučili od prijateljev, staršev, učiteljev, sodelavcev.

Da bo mentorski odnos uspešen, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji (Kranjc 2012, str. 29):

- mentor in mentoriranec se morata osebno ujemati, med njima mora vladati naklonjenost;
- med njima se morata razviti vzajemno zaupanje in odprta komunikacija;
- mentor mora verjeti v uspeh mentoriranca in njegove sposobnosti;
- mentor mora spoznati mentoriranca, ga razumeti, biti empatičen, da iz njega »potegne« neodkrita sposobnosti in neizražene osebne zmožnosti.

Nekatere značilnosti so skupne vsem mentorskim odnosom (Eby idr., 2007):

- vsako mentorstvo je drugačno,
- vsa mentorstva imajo cilj pridobivanja znanja,
- mentor lahko nudi dva načina podpore, to sta čustvena podpora (prijateljstvo, sprejemanje, podpora) in instrumentalna podpora (informiranje, pomoč, zastopanje),
- mentorski odnos je vzajemen, vendar asimetričen, hkrati pa je tudi dinamičen, se torej spreminja skozi čas.

Vpliv mentorja na delo in počutje mentoriranca v organizacijah

Ob pregledu literature nismo zasledile veliko raziskav, ki bi se osredotočale specifično na mentorstvo v prostovoljskih organizacijah, zato bomo za izhodišče uporabile tudi raziskave o pomenu mentorstva na delovnih mestih. Raziskovalci so definirali tri funkcije mentorstva: razvoj kariere, psihosocialno oporo in modeliranje vedenja. Mentor torej najprej posamezniku pomaga, da svoje delo opravlja vedno bolje. Če jima uspe vzpostaviti čustven odnos, v katerem vladajo vzajemna skrb, spoštovanje in simpatija, je lahko mentor tudi pomemben vidik psihosocialne podpore za mentoriranca. Pri modeliranju vedenja pa gre predvsem za to, da mentor posamezniku pokaže učinkovite načine vedenja in delovanja v organizaciji, mentoriranec pa se zgleduje po njem (Kim idr., 2015). Pomembna je ugotovitev, da lahko mentor deluje kot vzornik le, če mentoriranec odnos zaznava kot smiseln (LaFleur in White, 2010).

Učinke mentorstva lahko merimo z objektivnimi in subjektivnimi kazalniki kariernih izidov. Objektivni kazalniki so običajno napredovanja in višina plače, zato v kontekstu mentoriranja v prostovoljskih organizacijah niso tako relevantni. Pomembnejši so subjektivni kazalniki, kot so zadovoljstvo z delom, zadovoljstvo z mentorjem in želja po nadaljnjem prostovoljskem delu v organizaciji (Allen in Meyer, 1990).

Mentoriranci so bolj zadovoljni z mentorjem, ki jim zagotavlja veliko psihosocialne podpore. To vključuje sprejemanje, dajanje potrditve, svetovanje in prijateljstvo, kar vodi v globlji odnos (Allen in Meyer, 1990), ki je bolj zadovoljujoč (Hinde, 1981, v Allen in Meyer, 1990). V takem odnosu lahko posameznik izrazi svoje pomisleke in skrbi, mentor pa mu pri tem svetuje in pomaga, da gradi stabilnost v svoji novi vlogi. Pri izvajanju nalog tako postaja vedno bolj samozavesten in samostojen, kar se povezuje z nižjim doživljanjem stresa na delovnem mestu. Posameznik ima občutek večje kompetentnosti in lažje gradi svojo profesionalno identiteto (Allen in Meyer, 1990), to pa se povezuje s količino posameznikovega vključevanja v različne aktivnosti, z občutkom možnosti vplivanja na dogajanje in z zaupanjem v lastne sposobnosti (LaFleur in White, 2010). Tako je mentoriranec pripravljen prevzeti vedno več odgovornosti na delovnem mestu, mentor pa mu lahko predlaga različne nove izzive (Fagenson, 1998). Tudi v prostovoljskih organizacijah so prostovoljci začetniki pogosto soočeni z različnimi frustracijami ter potrebujejo več pomoči in vodenja za izvajanje različnih nalog, da se sčasoma čutijo kompetentnejše (Grossman in Furano, 1999). Ta občutek močno vpliva na motivacijo za delo (Zey, 1985). Poleg tega prek mentorja bolje spoznajo pričakovanja organizacije in jih lažje izpolnjujejo (Hackman in Oldham, 1988, v Orpen, 1997). S tem mentor prostovoljcem osmisli delo, saj jim krepi občutek, da znajo nekemu zares pomagati, ker vedo, kaj se od njih v neki situaciji pričakuje (Grossman in Furano, 1999).

Posameznik zaradi mentorja lažje vzpostavi psihološki odnos do organizacije, v kateri dela, in se prilagodi njeni kulturi (Kim idr., 2015) ter razvija odnose z drugimi sodelavci, kar mu krepi občutek skupnosti in zadovoljuje potrebo po pripadnosti (LaFleur in White, 2010; Orpen, 1997). Zelo konsistentno se kaže, da dober mentorski odnos vpliva na pozitivna občutja posameznika do dela in na navezanost na delovno mesto (Allen in Meyer, 1990). Tudi pri prostovoljskih organizacijah se je pokazalo, da so prostovoljci, ki so imeli mentorja, v program prostovoljstva ostali vključeni dlje časa. V programu so bili bolj aktivni in se vključevali v več dogodkov, ki jih je organizacija pripravila zanje (Grossman in Furano, 1999).

Učinkovito mentorstvo zmanjša tudi število konfliktov in nejasnosti vlog na delovnem mestu, posledično pa je delo za mentoriranca manj stresno in mu prinaša več zadovoljstva (Kim idr., 2015). Tudi v prostovoljskih organizacijah je pomembna naloga mentorja, da prostovoljca seznaní s programom in mu pomaga pri odločitvi o primerni vlogi zanj. Organizacija prek mentorja bolje spozna novega prostovoljca, njegove interese in osebnost ter zanj lažje najde pravo delo. Pri tem je potrebna dobra komunikacija med mentorjem in prostovoljcem. Prostovoljci so bolj motivirani, če jim mentor jasno pove, kaj je njihova naloga ter kje in kdaj jih bodo potrebovali (Grossman in Furano, 1999).

Učinki in vplivi mentorstva so odvisni od več dejavnikov. Najpomembnejši vidik je kakovost odnosa, ki je odvisna predvsem od dostopnosti mentorja, kakovosti interakcije in usposobljenosti mentorja (Orpen, 1997). Grossman in Furano (1990) pa poudarjata tudi pomembnost redne supervizije, ki omogoča prostor za interakcijo med mentorjem in prostovoljcem.

Značilnosti dobrega mentorja

Za dobrega mentorja je potreben skupek lastnosti in znanj. Pomembno je, da jih je na odprt način pripravljen deliti z mentorirancem, mu odgovoriti na njegova vprašanja in mu pri delu zagotavljati oporo. V tuji literaturi obstaja kar nekaj raziskav (Bailey idr., 2016; Batty idr., 1999; Johnson, 2016) o lastnostih dobrega mentorja, raziskovalci pa so prišli do podobnih ugotovitev, kot jih predstavijo tudi D. Urh idr. (2012) iz Andragoškega centra Slovenija. Temeljne značilnosti mentorja, ki so pomembne za uspešno mentorsko delo po D. Urh idr. (2012), so navedene v tabeli 1.

Tabela 1: *Temeljne značilnosti mentorja, ki so pomembne za uspešno mentorsko delo*

Značilnost mentorja	Opis značilnosti
Ekstravertnost	Prijazen, zlahka se znajde, brez težav navezuje odnose, vstopa v neznane okoliščine.
Empatičnost	Trudi se gojiti dober odnos, se zna vživeti v počutje drugih, aktivno posluša, razume.
Poštenost do vsakega posameznika	Zaupá vsem udeležencem, jih spoštuje, se zna opravičiti, ko stori napako.
Samozaupanje in pozitivna samopodoba	To mu omogoča stvarno zavedanje sebe, svojih zmožnosti in potreb. Vpliva na njegovo dobro počutje in pozitivne rezultate dela. Pomembno je, da zna to spodbujati tudi pri mentorirancih.

Značilnost mentorja	Opis značilnosti
Pristnost	Je iskren, pazi, da ne pride do neskladja med mentorjevim doživljanjem in njegovim izražanjem.
Zgled mentorirancu	Je zgled učečega se posameznika.
Odprtost do negotovosti	Je odprt za inovacije, prožen v uporabi različnih metod.
Lastna angažiranost	Ima pozitiven in proaktiven osebni odnos.
Uporaba ustreznih metod in oblik učenja	Mentorirancu pomaga vzbujati radovednost z različnimi metodami.
Načrtovanje, strukturiranje, organiziranje	Pomaga pri načrtovanju dela. Predvsem na začetku daje s tem občutek varnosti in podpore. Sčasoma spodbuja vse večjo neodvisnost.
Svetovanje, spodbujanje, usmerjanje	Spodbuja, da mentoriranci izražajo svoje strinjanje/nestrinjanje.
Skrb za pozitivno klimo	Posreduje svoj optimizem, zagotavlja oporo, vnaša veselje do dela, deli pohvale, na napake opozori s pozitivno, konstruktivno povratno informacijo, delo gradi na spoštovanju, opogumlja mentorirance.
Vključevanje humorja	Humor je lahko učinkovita pomoč pri delu, pomaga pri izgradnji odnosov med udeleženci in mentorjem. Nikakor ne sme biti ponižujoč do kogarkoli.

Podobno tudi A. LaFleur in B. White (2010) v metaanalizi ugotavljata, da so za dobrega mentorja pomembne tri glavne značilnosti:

- osebnostne lastnosti (iskrenost, odprtost, prijateljstvo, entuziazem, fleksibilnost, konsistentnost, empatija in sočutnost),
- strokovnost in profesionalne sposobnosti (kompetentnost, spretnosti ocenjevanja, znanje),
- komunikacijske spretnosti (aktivno poslušanje, odprtost za pogovor, konstruktivne povratne informacije).

Drugi elementi, povezani z učinkovitim mentorstvom, so: deljena odgovornost, odnos, modelno učenje, motiviranje in deljenje informacij (LaFleur in White, 2010).

V kvalitativni študiji (Straus idr., 2013) mentoriranci kot lastnosti, ki jih pri mentorju najbolj cenijo, navajajo: altruizem, iskrenost, zaupanje in zmožnost aktivnega poslušanja. Vsi intervjuvanci navajajo, da je od zgoraj naštetih najpomembnejša lastnost dobrega mentorja iskrenost. Poleg tega

navajajo, da je za dobro mentorstvo pomembna tudi količina izkušenj, ki jih ima mentor, dostopnost mentorja ter sposobnost prepoznavanja in razvijanja mentorirančevih potencialov.

Obstaja že kar nekaj raziskav o mentorstvu in njegovem pomenu v organizacijah, manj raziskav pa se ukvarja specifično z mentorstvom pri prostovoljskem delu. Glede na pomanjkanje raziskav o pogostosti, vlogi in lastnostih mentorja pri prostovoljstvu, tako v svetu kot v slovenskem prostoru, smo izbrale pristop eksploratorne narave, saj je raziskava namenjena začetnemu pregledu področja. Tako smo si zastavile naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako razširjeno je mentorstvo v prostovoljskih organizacijah?
- Kakšne lastnosti so po mnenju prostovoljcev pomembne za dobrega mentorja pri prostovoljskem delu?
- Kakšne so konkretne izkušnje prostovoljcev v odnosih z mentorji in kako se je odnos spreminjal skozi čas?
- Kako prostovoljci zaznavajo vpliv mentorstva na svoje prostovoljsko delo in ali dober odnos z mentorjem vpliva na to, da ostanejo v organizaciji?

Metoda

Udeleženci

Za raziskovanje smo uporabile kombinirano metodo (Stentz idr., 2012). V prvem delu smo uporabile vprašalnik o pogostosti, vlogi in lastnostih idealnega mentorja v prostovoljstvu, ki je bil del skupnega vprašalnika v okviru vseslovenske raziskave o prostovoljstvu. Z reševanjem tega skupnega vprašalnika je pričelo skupno 2388 oseb, od tega jih je 1090 začelo z reševanjem našega vprašalnika in skupno 736 udeležencev je naš vprašalnik rešilo ustrezno. Vsi udeleženci so bili prostovoljci. Demografske podatke je izpolnilo skupno 700 udeležencev, od tega 108 (16 %) moškega in 587 (84 %) ženskega spola. Največ jih kot prostovoljcev deluje na področju vzgoje in izobraževanja (35 %), sledi področje socialnih dejavnosti (23 %), zdravstva (10 %), kulture in umetnosti (6 %), rekreacije (6 %), človekovih pravic (5 %), varstva okolja in narave (3 %) ter civilne zaščite in reševanja (2 %). Skupno 72 (10 %) oseb je označilo odgovor drugo, pod katerim so največkrat našli prevoz starostnikov ($n = 14$), dobrobit živali ($n = 9$) in taborništvo ($n = 7$).

V drugem delu raziskave smo izvedle strukturirani intervju. Pri tem je sodelovalo 13 udeležencev, vsi so bili prostovoljci, ki so pri svojem prostovoljskem delu imeli mentorja. Na intervju smo povabile 20 prostovoljcev,

od tega jih sedem pri svojem prostovoljskem delu ni imelo mentorja, zato z njimi nismo opravile intervjuja. Sodelovalo je 10 žensk in trije moški, starih od 20 do 74 let. Največ jih deluje na področju socialnih dejavnosti ($n = 6$) (npr. pomoč in družabništvo starostnikom, spremstvo starejšim in bolnim), nato sledi področje vzgoje in izobraževanja ($n = 5$) (npr. inštrukcije otrok iz socialno ranljivih družin, učna pomoč otrokom in mladostnikom, izobraževanje animatorjev, vodja taborov, uredništvo revije), rekreacije ($n = 2$) (npr. vodenje rekreacije) in zdravja ($n = 1$) (npr. izvajanje masaže). Od 13 mentorjev, ki delajo s prostovoljci, ki so bili udeleženci intervjuja, je sedem mentorjev žensk in šest moških, starih med 22 in 70 let, največ pa se jih uvršča v starostno kategorijo med 35 in 45 let.

Pripomočki

Najprej smo uporabile kratek vprašalnik s štirimi vprašanji, s katerimi smo želele ugotoviti, kako pogosto je mentorstvo pri prostovoljstvu v Sloveniji, ali se prostovoljecem zdi mentorstvo pomembno pri njihovem prostovoljskem delu, ali je mentor vplival na to, da so dlje časa ostali v prostovoljski organizaciji, in kakšen je za prostovoljce idealen mentor. Vprašalnik so sestavljala tudi demografska vprašanja (spol, starost in področje, na katerem so trenutno najbolj aktivni kot prostovoljci). Na vprašanja so udeleženci odgovarjali tako, da so označili enega od ponujenih odgovorov, pri nekaterih vprašanjih pa so imeli tudi možnost dopisovanja lastnih odgovorov. Vprašanje o tem, kaj bi si želeli od idealnega mentorja, je bilo odprtega tipa.

Raziskovanje smo nadaljevale s kvalitativno metodo, in sicer smo uporabile raziskovalni individualni strukturirani intervju. Poudarek in cilj sta bila na tem, da podrobneje razumemo vlogo mentorstva pri prostovoljskem delu. Vprašanja smo oblikovale glede na literaturo, ki je predstavljena v uvodu. Intervju je vključeval naslednje demografske podatke: spol, starost, najvišjo zaključeno izobrazbo in trenutni status (npr. študent, zaposlen, upokojenec). Oblikovale smo pet področij, znotraj katerih smo oblikovale 10 glavnih vprašanj, ki so se nanašala na naslednja področja: opis trenutnega in idealnega mentorja, dostopnost mentorja, odnos z mentorjem, vpliv mentorja na prostovoljsko delo in izkušnje s slabim mentorstvom.

Postopek

Raziskava je potekala v dveh delih. Podatki za kvantitativni del raziskave so bili pridobljeni prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave o

prostovoljstvu. Zbiranje teh podatkov je potekalo v novembru 2020. Sprva smo povezavo do spletnega vprašalnika objavili v Facebook skupinah študentov psihologije in k sodelovanju povabili vse prostovoljce. Zaradi velikega osipa smo vprašalnik skrajšali in ga ponovno objavili na različnih spletnih straneh Facebook. Povabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali prek e-poštnega naslova Društva študentov psihologije Slovenije, e-poštnega naslova spletne strani Psihologija dela ter prek osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo preposlali na e-poštne naslove različnih prostovoljskih centrov, organizacij in skupin. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Sabrina Lever iz Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Povabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika je poslala 1774 članicam njihove mreže in 8200 posameznikom, ki prejemajo prostovoljske e-novice. Zbrane podatke smo analizirale s pomočjo programa Excel.

Kontakte udeležencev drugega dela raziskave, v katerem smo izvajale intervjuje, smo pridobile prek osebnih poznanstev in predlogov prostovoljskih društev, ki nam jih je posredovala Sabrina Lever iz Slovenske filantropije. Udeleženci intervjuja so morali izpolnjevati dva pogoja: udeleženci so morali biti prostovoljci in imeti pri svojem prostovoljskem delu mentorja. Sklenile smo, da vzorčenje zaključimo pri številu 13, saj je prišlo do teoretične saturacije, kar pomeni, da so odgovori postali bolj predvidljivi in niso več prinašali veliko dodane vrednosti (Fusch in Ness, 2015).

Največ intervjujev je bilo zaradi želje intervjuvancev izvedenih prek e-poštnih sporočil ($n = 5$), sledila je izvedba intervjuja po telefonu ($n = 4$), prek aplikacije Zoom ($n = 3$) in v živo ($n = 1$). V povprečju so intervjuji trajali okoli 20 minut. Pogovori, ki so potekali po telefonu ali prek aplikacije Zoom, so bili s predhodno potrditvijo udeležencev tudi zvočno posneti z namenom poznejšega zapisa transkripta pogovora in analize. Intervjuje smo izvajale same, kandidatom in društvom pa smo zagotovile anonimnost. Zvočne posnetke intervjujev smo pretvorile v dobesedni prepis besedila. Pri nadaljnji analizi podatkov iz transkriptov smo uporabile dve osnovni kvalitativni tehniki: kodiranje in kategoriziranje. Transkripte smo analizirale prek naslednjih šestih korakov: (1) urejanje gradiva, (2) določitev enot kodiranja, (3) odprto kodiranje, (4) izbor in definiranje relevantnih pojmov in oblikovanje kategorij, (5) odnosno kodiranje (definiranje kategorij) in (6) oblikovanje končne teoretične formulacije (Mesec, 1998). Kot v priročniku predlaga Saldaña (2016), smo pri kodiranju z namenom poznejše prepoznave določenega dela besedila temu delu besedila pripisale ključno besedo.

Dve vprašanji v vprašalniku iz prvega dela raziskave (Kaj bi si želeli od idealnega mentorja? in Na katerem področju ste trenutno najbolj aktivni kot prostovoljec?) sta bili odprtega tipa. Odgovore na ti dve vprašanji smo prav tako analizirale s kvalitativnima tehnikama kodiranje in kategoriziranje.

Rezultati

Pregled mentorstva v Sloveniji

Razširjenost in pomen mentorstva pri prostovoljskem delu smo preverile s kratkim vprašalnikom. Dve tretjini prostovoljcev (68,9 %) je že imelo mentorja pri prostovoljskem delu, od tega je 46,1 % udeležencev imelo formalnega mentorja, 22,8 % pa neformalnega mentorja. Manjši del (5,8 %) udeležencev pa ni bil prepričan, ali so ga imeli ali ne.

Dobra polovica (55,8 %) udeležencev je odgovorila, da se jim zdi mentorstvo pomembno za njihovo prostovoljsko delo, 39,8 % pa, da se jim zdi mentorstvo pomembno do določene mere. Le 4,1 % udeležencev je odgovorilo, da menijo, da mentorstvo ni pomembno pri njihovem prostovoljskem delu.

Sodelujoče smo vprašale, ali je mentor vplival na to, da so dlje časa ostali v prostovoljski organizaciji, na kar je 27,6 % odgovorilo pritrdilno, 25,7 % jih je menilo, da je mentor vplival delno. Pri 24,8 % udeležencev mentor ni vplival na njihov čas v organizaciji, 21,5 % pa ni imelo mentorja.

V vprašalnik smo vključile tudi vprašanje o idealnem mentorju. Pridevnike smo lahko glede na pomen razvrstile v osem kategorij (tabela 2).

Tabela 2: Kategorije opisnikov idealnega mentorja s tipičnimi primeri pridevnikov

Kategorija	Primeri opisnikov v kategoriji
Osebnostne lastnosti	Sproščen, prijazen, korekten, prijateljski, odločen, umirjen, delaven, ima osebno integriteto, zanesljiv, odprt, empatičen, pošten, angažiran
Svetovanje in pomoč	Usmerja, sodeluje s prostovoljci, deli izkušnje, išče rešitve, daje nasvete za delo
Strokovnost in profesionalne spretnosti	Strokoven, razgledan, kompetenten, ima veliko izkušenj, dobro pozna organizacijo in delo
Podpora	Podpira, spodbuja, motivira
Dostopnost	Dostopen, prisoten, odziven, si vzame čas

Kategorija	Primeri opisnikov v kategoriji
Komunikacijske spretnosti	Daje jasna navodila, razjasni naloge in delovanje organizacije, podaja konstruktivno kritiko, ne kritizira, pohvali, rešuje konflikte, aktivno posluša
Vodenje in organizacija dela	Jasna struktura, uvajanje novih prostovoljcev, koordinacija dela, pravočasno informiranje, dober vodja
Skrb za rast in razvoj prostovoljca	Spremlja delo in da povratno informacijo, redna supervizija, prepozna potrebo po novih izzivih, prenaša odgovornost na prostovoljce, pusti določeno mero avtonomije

Udeleženci so med lastnostmi idealnega mentorja največkrat specifično izpostavili svetovanje in pomoč (24 %), strokovnost in izkušnost mentorja (20 %), zagotavljanje podpore (13 %), spodbudo (11 %) in dostopnost (8 %). Največ opisnikov pa se je uvrstilo v kategorijo osebnostne lastnosti, saj je 40 % udeležencev v opisu idealnega mentorja zapisalo tudi eno od osebnostnih lastnosti.

Pogled prostovoljcev na vlogo mentorja

Udeležence intervjujev smo vprašale, kako bi opisali svojega mentorja. Sedem intervjuvancev je izpostavilo podporo in pomoč mentorjev, šest jih je omenilo strokovnost in izkušnost mentorja, pet jih je odgovorilo, da so njihovi mentorji organizirani, prav tako je pet oseb mentorje opisalo kot prijateljske, štirje pa, da je mentor dostopen in si vzame čas zanje. Po trije udeleženci so odgovorili, da je mentor prijazen, energičen in dobrosrčen. Navajamo odgovor enega od udeležencev: »Moj mentor je zares simpatičen. Prav razveselim se potem, ko se pogovarjam z njim.« Dva odgovora sta se nanašala na pravičnost in načelnost mentorja. Eden od udeležencev je za svojega mentorja dejal: »Zdi se mi, da je dober zgled, ne samo pri stvareh, ki jih počne, ampak tudi na splošno, kot človek.« Naslednje lastnosti je omenil po eden od udeležencev: iznajdljiv, komunikativen, prijeten, pravičen in iskren. Dva udeleženca sta omenila, da sta njuna mentorja v časovni stiski in si želita, da bi občasno imela več časa.

Intervjuvance smo vprašale, kako je po njihovem mnenju odnos z mentorjem vplival na njihovo delo in počutje v prostovoljski organizaciji. Odgovori štirih udeležencev so se nanašali na to, da jih prostovoljstvo izpopolnjuje in to radi počnejo, k čemur pa prispeva tudi dober odnos z mentorjem. Trije udeleženci so pripisali velik pomen odnosu pri tem, da so ostali v organizaciji. Udeleženka je tako odgovorila: »[Mentor je] absolutno vplival

na to, da ostanem, če mentorja ne bi mogla zaznati na srčni ravni, bi mi bilo zelo težko.« Druga je razmišljala podobno: »Če se ne bi dobro razumela z njima, bi nehala pomagati, tako pa me prostovoljstvo izpopolnjuje ...« Ena udeleženka je predvidevala, da bi se brez mentorja počutila prestrašeno, saj ne bi imela opore, druga pa je menila, da je zaradi svoje mentorice postala vodja, saj jo je ta znala vključiti.

Sodelujoče smo vprašale po tem, kako bi ocenili svoj odnos z mentorjem. Največ udeležencev je odnos z mentorjem ocenilo pozitivno (navajali so, da je odnos dober, da se lahko zanesejo na mentorja, ga vprašajo, kar želijo, da je odnos prijateljski, odkrit, spoštljiv, sodelovalen, podporen, harmoničen, spodbuden). Dva prostovoljca sta odnos opisala kot nevtralen (enakovreden, zadosten, strokoven, korekten, brez posebnih čustev). Le dve prostovoljki sta poročali o slabi izkušnji z mentorjem pri prostovoljskem delu, ena se je nanašala na trenutni odnos z mentorjem, druga pa na preteklo izkušnjo. Ena udeleženka je menila, da je pomembnejša pomoč ranljivejšim skupinam kot odnos z mentorjem.

Nekaj intervjuvancev je govorilo tudi o razvoju odnosa skozi čas. Udeleženka je povedala, da je odnos z mentorjem stabilen, več pa jih je omenilo, da je njihov odnos z mentorjem sčasoma prerastel v prijateljstvo, na začetku pa je bil bolj podporen in usmerjen na delo. Tako eden od intervjuvancev pravi: »Na začetku je odnos še bolj učiteljski ali pokroviteljski. V dobrem smislu, ker si še zelen in rabiš več konkretnega znanja, rabiš točne napotke, rabiš konkretna navodila, kako nekaj narediti, kaj je treba narediti. Sproti, ko se navajaš na stvari, pridobiš neko znanje in rabiš vedno manj nekih točnih navodil ... Medtem ko na začetku ti mora vse povedati, natančno. Se mi zdi, da je to mentor dobro upošteval in je skozi čas dajal vedno večje zadolžitve. Hkrati sem se tudi vedno več naučil. Še vedno sva prijatelja, zdaj se pač pogovarjava o bolj osebnih zadevah. Sčasoma je odnos prerastel v prijateljstvo.« Tudi druga udeleženka pove podobno: »[Odnos] se spreminja tudi že zdaj, na začetku sem bila še malo prestrašena, zdelo se mi je pomembno, da mentorico vse vprašam, če je vse v redu, zdaj sem se bolj osamosvojila, sem bolj sigurna, manj jo rabim, še vedno pa cenim njeno pomoč. Prej se mi je zdela bolj kompetentna, zdaj pa se mi zdi, da se bolj izenačuje odnos.« Pokazala se je razlika v tem, kako so mlajši in starejši intervjuvanci gledali na odnos s svojimi mentorji. Mlajši prostovoljci so pogosteje odnos ocenili kot učiteljski, zelo podporen, čutili so, da je bil mentor vsaj na začetku njihov voditelj in imel veliko izkušenj. Starejši intervjuvanci pa so na mentorje bolj gledali kot na organizatorje dela, kot osebe, ki jim predajajo za delo pomembne informacije

ali kot na sodelavce. Tako je ena od udeleženk predstavila svoje mnenje: »Ona me ne usmerja vsebinsko, samostojni smo, smo odrasle osebe. Mogoče, če bi bilo to zelo specifično delo in se ga rabiš naučiti.«

Intervjuvance smo vprašale, na kakšen način jih mentor podpira in ali imajo pred njim kakšne zadržke. Največ ($n = 6$) jih je odgovorilo, da so mentorji odzivni, torej so jim na voljo, ko jih potrebujejo, pet intervjuvancev pa je odgovorilo, da si mentorji vzamejo čas zanje. Trije so odgovorili, da lahko svoje mentorje vprašajo karkoli. Dva sta omenila povratne informacije, ki jih dajo mentorji, en odgovor se je nanašal na to, da intervjuvancu mentor daje svobodo, s čimer pokaže zaupanje vanj, en odgovor pa na seznanjanje intervjuvanca z informacijami o udeležencih, ki so pomembne za njegovo delo. Ena od udeleženk je odgovorila, da brez svoje mentorice verjetno ne bi postala vodja; mentorica ji je povedala, da jo vidi kot svojo naslednico.

Udeležence smo vprašale, na kakšen način ostajajo v stikih z mentorji. Večina je navedla več različnih oblik. Največ ($n = 10$) jih je odgovorilo, da se z mentorji slišijo po telefonu, osem pa jih je povedalo, da so se pred pandemijo z mentorji največkrat videli v živo na sestankih. Sedem sodelujočih je odgovorilo, da za stik prav tako uporabljajo e-pošto. Med drugimi odgovori so bili tudi redni mesečni sestanki oz. sestanki po potrebi ter sestanki prek aplikacije Zoom.

Razprava

Pregled mentorstva v Sloveniji

S pomočjo prvega dela raziskave smo želele izvedeti, kako razširjeno je mentorstvo pri prostovoljskem delu, saj teh podatkov v obstoječi literaturi nismo našle. Ugotovile smo, da je mentorstvo pri prostovoljskem delu pri nas zelo razširjeno, saj je 68,9 % prostovoljcev potrdilo, da imajo formalnega ali neformalnega mentorja. Prav tako je 95,6 % prostovoljcev navedlo, da je mentorstvo do določene mere pomembno za njihovo prostovoljsko delo. To kaže na to, da ima večina prostovoljcev pri svojem prostovoljskem delu dobre mentorje, saj ti pozitivno vplivajo na njihovo delo. Pri več kot polovici udeležencev so mentorji vplivali tudi na to, da so dlje časa ostali v prostovoljski organizaciji, kar se sklada z ugotovitvami pretekle raziskave (Grossman in Furano, 1999). To se je pokazalo tudi pri intervjujih, v katerih je polovica udeležencev mentorstvu pripisala pomemben vpliv na to, da so ostali v organizaciji. To vedenje lahko razložimo s tem, da posamezniki

s pomočjo mentorja lažje vzpostavijo psihološki odnos do organizacije, ki vključuje na primer pripadnost (Fleur in White, 2010), občutek skupnosti (Orpen, 1997) in navezanost na delovno mesto (Allen in Meyer, 1990). V teh raziskavah so se ugotovitve nanašale na delovne organizacije, v našem primeru pa se navezanost nanaša na prostovoljske organizacije. Pri prostovoljskem delu ni zaslužka, ki je lahko pogosto velik motivacijski dejavnik za delo v organizaciji kljub morebitnim slabim odnosom. Tudi eden od prostovoljcev je rekel: »kakšnega zoprnega šefa ne bi prenašal. Bi šel pač kam drugam, kjer bi bil boljši vodja.« Udeleženci v intervjujih so poročali tudi o tem, da so jih mentorji vključili med ostale prostovoljce, da jim je pomemben prijateljski odnos z mentorjem in da radi opravljajo svoje prostovoljsko delo. Ena od pomembnih razlik, ki smo jo opazile med prostovoljskim delom in zaposlitvijo, je torej pomen, ki ga ljudje pripisujejo odnosom. Prostovoljci so poudarjali predvsem dobre odnose pri svojem delu, vzajemno naklonjenost med njimi in mentorji ter dobro počutje v organizaciji. Tudi v preteklih raziskavah so ugotovili, da so mentoriranci bolj zadovoljni z mentorji, ki jim zagotavljajo veliko psihosocialne podpore (Allen in Meyer, 1990), kar se je pri naših intervjuvancih kazalo kot sprejemanje in svetovanje mentorjev ter dopuščanje raznovrstnih vprašanj s strani intervjuvancev. Tak odnos omogoča posamezniku, da gradi stabilnost v svoji novi vlogi (Allen in Meyer, 1990; Grossman in Furano, 1999), kar se je pokazalo tudi pri naših intervjujih, saj so intervjuvanci povedali, da so čez čas postajali vedno bolj suvereni in kompetentni pri svojem delu.

Pogled prostovoljcev na vlogo mentorja

Kot v izsledkih iz preteklih raziskav (Eby idr., 2007, v Rupert, 2013; Kranjc, 2012), se je tudi pri naših intervjujih pokazalo, da je pomembno, da prostovoljci odnos z mentorjem ocenjujejo naklonjeno. V naši raziskavi so intervjuvanci mentorski odnos največkrat opisali kot dober in prijateljski. Značilnosti, ki so skupne vsem mentorskim odnosom (Eby idr., 2007, v Rupert, 2013), so se pokazale tudi v naši raziskavi, saj so udeleženci pogosto navajali, da zdaj znajo več kot na začetku dela in so pri svojem delu bolj suvereni. Prav tako jih je večina navedla, da jim mentor ponuja tako čustveno podporo, saj so govorili o tem, da je odnos prijateljski ali se je razvil v prijateljstvo ter o sprejemanju in podpori mentorja, kot instrumentalno podporo, saj so navajali, da jim mentor pomaga in jim predaja znanje. Med intervjuji smo zasledile tudi različna pojmovanja mentorja. Mlajši intervjuvanci so mentorja zaznavali kot vodnika, učitelja, ki predaja znanje in

usmerja neizkušenega posameznika, kar se sklada z definicijo M. Govekar-Okoliš in R. Kranjčec (2016). Odrasli prostovoljci pa so mentorja razumeli v širšem pomenu te besede, torej kot nekoga, ki skrbi za koordinacijo prostovoljcev, različnih virov (prostorskih, finančnih) in delitev nalog. Ti odgovori kažejo na široko definicijo dela mentorjev, kar je opisala tudi N. A. Gladek (2018). Prav tako med odraslimi prostovoljci in njihovimi mentorji poteka bolj vzajemen odnos, kar opisuje tudi J. Rupert (2013). Več udeležencev je mentorja pojmovalo bolj kot sodelavca.

Značilnosti dobrega mentorja

Udeleženci tako prvega kot drugega dela raziskave so mentorje opisali različno, največkrat pa so omenili, da jih mentorji podpirajo in jim zagotavljajo pomoč, so organizirani, razgledani, prijazni, dobrosrčni in prijateljski. Njihovi odgovori se skladajo z izsledki preteklih raziskav (LaFleur in White, 2010; Urh idr., 2012), ki kažejo, da so za dobrega mentorja pomembne tri glavne značilnosti. Osebnostne lastnosti, ki so jih opisali udeleženci, so se nanašale na prijateljstvo, pravičnost, energičnost, dobrosrčnost. Različne osebnostne lastnosti so bile tudi najpogosteje omenjena značilnost idealnega mentorja v prvem delu raziskave. Za dobrega mentorja so prav tako pomembne strokovnost in profesionalne sposobnosti, ki so se v naših intervjujih in analizi opisnikov idealnega mentorja kazale prek navajanja izkušenosti in strokovnosti ter organiziranosti. Udeleženci so izpostavili tudi pomembnost vodstvenih spretnosti in jasne organizacije dela, kar jim olajša izpolnjevanje pričakovanj in nalog prostovoljske organizacije. To pa lahko udeležence motivira in jim pomaga osmisliti delo (Hackman in Oldham, 1988, v Orpen, 1997). Tretja značilnost, ki sta jo izpostavila LaFleur in White (2010), so komunikacijske spretnosti, ki so se pokazale kot pomembne tudi v naši raziskavi, saj so udeleženci pogosto navajali podporo in pripravljenost mentorjev na pomoč, odprtost mentorjev za pogovor in svetovanje. Poleg naštetih načinov podpore so udeleženci izpostavili tudi avtonomijo, ki jim jo pri njihovem delu dopuščajo mentorji. Kot pomembno značilnost so pogosto izpostavili tudi dostopnost mentorjev. V intervjujih so udeleženci povedali, da si mentorji vzamejo čas zanje, v stiku pa so v živo in prek različnih komunikacijskih medijev, ki so še bolj pomembni v trenutnih epidemioloških razmerah. V kvalitativni raziskavi so Straus idr. (2013) ugotovili, da je za dobro mentorstvo pomembna tudi sposobnost prepoznavanja in razvijanja mentorirančevih potencialov. To se je pokazalo tudi pri naših intervjujih; ena od udeleženk je povzela vpliv svoje

mentorice: »Ja, vse nas je znala vključiti, verjetno ne bi postala vodja, če je ne bi bilo.« Prav tako se je na skrb za rast in razvoj prostovoljcev nanašalo veliko opisnikov iz prvega dela raziskave, kjer je več udeležencev izpostavilo pomembnost rednega spremljanja dela, ki sta jo poudarila tudi Grossman in Furano (1990). Naše ugotovitve so skladne tudi z značilnostmi uspešnega mentorja, ki so jih predstavili D. Urh idr. (2012), vendar nekaterih od teh značilnosti naši udeleženci niso posebej izpostavili, na primer vključevanja humorja ter uporabe ustreznih metod in oblik učenja.

Predlogi za nadaljnje raziskovanje

Intervjuvanci in njihovi mentorji so bili demografsko dokaj heterogeni. Mentorji in njihovi mentoriranci so se večinoma razlikovali po spolu in starosti. V raziskavi sta dve intervjuvanki omenili tudi pomen razlike v starosti, kar kaže na to, da je lahko pomembna tudi starostna sestava para mentor – mentoriranec. Nihče od intervjuvancev pa ni posebej poudaril pomena spola svojega mentorja. Raziskav o pomenu starosti in spola mentorja in mentoriranca nismo zasledile, vendar bi bil ta vidik lahko zanimiv za raziskovanje. Kot vsaka kvalitativna raziskava ima tudi naša glavno omejitev v majhnosti vzorca, saj smo opravile 13 intervjujev. Kljub temu menimo, da smo postavile dobro odskočno desko za nadaljnje raziskovanje mentorstva v Sloveniji. Omeniti moramo, da smo intervjuje izvajale v času pandemije bolezni covid-19, kar je lahko do določene mere vplivalo na odgovore prostovoljcev. Pri kvantitativnem delu raziskave smo zajele 736 prostovoljcev, ki predstavljajo reprezentativen vzorec prostovoljcev v Sloveniji. Naše ugotovitve o mentorstvu v prostovoljskih organizacijah so se v večji meri skladale z ugotovitvami prejšnjih raziskav, ki so se nanašale predvsem na mentorstvo v delovnih organizacijah. Glede na naše rezultate predpostavljamo, da značilnosti in pomen mentorstva niso pogojeni s tipom organizacije. V nadaljevanju bi bilo smiselno nekaj več pozornosti nameniti še vplivom demografskih spremenljivk na uspešen odnos med mentorji in mentoriranci ter preučiti, kakšna oblika mentorstva je potrebna pri določenem prostovoljskem delu, saj so mentorji lahko v nekaterih primerih predvsem organizatorji dela, pri drugih pa morajo prevzeti učiteljsko vlogo.

Zaključek

Odločile smo se preučiti stanje mentorstva v prostovoljskih organizacijah pri nas. Ugotovile smo, da je mentorstvo pri prostovoljskih aktivnostih

izredno razširjeno, prostovoljci pa imajo do mentorstva pozitiven odnos, večina udeležencev je imela z mentorji tudi dobre izkušnje. Prostovoljci so imeli mentorje na zelo različnih področjih delovanja. Kljub raznolikim odgovorom intervjuvancev smo odgovore lahko kategorizirale in ugotovile, da se v večji meri skladajo z ugotovitvami iz drugih raziskav. Ugotovile smo, da ni vseeno, kdo je mentor, imeti mora določene značilnosti, pomembne so komunikacijske spretnosti, pa tudi vodstvene in organizacijske. Mentorstvo je pri nas dobro strukturirano, udeleženci so imeli jasno predstavo o tem, kaj počnejo mentorji in kaj morajo početi oni.

Glede na to, kako razširjeno je mentorstvo v prostovoljstvu in kako pomembno vpliva na to, da prostovoljci dlje časa ostanejo v prostovoljskih organizacijah, menimo, da bi se bilo dobro mentorstvu še bolj posvetiti, saj je slovenskih raziskav na to temo relativno malo. Na splošno je glede na vse pozitivne dejavnike, ki jih prinaša mentorstvo, smiselno, da se mentorstvo promovira in spodbuja prostovoljske organizacije, da uporabljajo tak način dela. Smiselno bi bilo, da je mentorstvo formalno in da imajo mentorji jasne smernice za delo s prostovoljci, tako pa imajo lahko prostovoljci tudi jasnejšo predstavo o mentorstvu in kaj lahko od mentorja pričakujejo. Prav tako bi bilo smiselno izvesti delavnice za usposabljanje mentorjev, saj smo z našo raziskavo pokazale, kako pomembni so lahko mentorji za zadovoljstvo in napredovanje prostovoljcev.

Literatura

- Allen, N. in Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, normative and continuance commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Bailey, S. F., Voyles, E. C., Finkelstein, L. in Matarazzo, K. (2016). Who is your ideal mentor? An exploratory study of mentor prototypes. *Emerald Insight*, 21(2), 160–175.
- Batty, J., Rudduck, J. in Wilson, E. (1999). What makes a good mentor? Who makes a good mentor? The views of year 8 mentees. *Educational Action Research*, 7(3), 365–374.
- Eby, L. T., Rhodes, J. E. in Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. T. D. Allen in L. T. Eby, *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (str. 7–20). Blackwell Publishing.
- Fagenson, E. (1988). The power of a mentor. *Group and Organization Studies*, 13, 182–194.
- Fusch, P. I. in Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408–1416.
- Gladek, N. A. (2018). *Pot do poklicnega profila mentorja/koordinatorja/organizatorja prostovoljcev* (gradivo). Slovenska filantropija.

- Govekar-Okoliš, M. (2016). Mentorstvo nekoč in danes – pomembna oblika izobraževanja ter prenosa znanja in izkušenj (Uvodnik). *Andragoška spoznanja*, 22(2), 3–7.
- Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2016). *Mentorstvo v praktičnem usposabljanju v delovnih organizacijah*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Grossman, J. B. in Furano, K. (1999). Making the most of volunteers. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 199–218.
- Johnson, B. W. (2016). *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. Routledge.
- Kim, S. S., Im, J., Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68–82.
- Kranjc, A. (1984). *Sodoben razvoj izobraževanja odraslih*. Zavod za tehnično izobraževanje Ljubljana.
- LaFleur, A. K. in White, B. J. (2010). Appreciating mentorship: The benefits of being a mentor. *Professional Case Management*, 15(6), 305–311.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Univerza v Ljubljani, Visoka šola za socialno delo.
- Orpen, C. (1997). The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance. *The Learning Organization*, 4(2), 53–60.
- Rupert, J. (2013). Mentorstvo in prostovoljstvo. V T. V. Klenovšek (ur.), *Prostovoljstvo v svetovni dejavnosti v izobraževanju odraslih* (str. 67–87). Andragoški center Slovenije.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers*. Sage.
- Stentz, J. E., Clark, V. L. P. in Matkin, G. S. (2012). Applying mixed methods to leadership research: A review of current practices. *The Leadership Quarterly*, 23(6), 1173–1183.
- Straus, S. E., Johnson, M. O., Marquez, C. in Feldman, M. D. (2013). Characteristics of successful and failed mentoring relationship: A qualitative study across two academic health centers. *Academic Medicine*, 88(1), 82–89.
- Urh, D., Dolžan Eržen, T., Bogataj, N., Cepin, M. in Lajovec, F. (2012). *Študijski krožki: iz korenin k novim izzivom za življenje v skupnosti*. Andragoški center Slovenije.
- Zey, M. (1985). Mentor programmes: Making the right moves. *Personnel Journal*, 64(2), 53–57.

WHO ARE MENTORS? THE ROLE OF A MENTOR THROUGH THE EYES OF THE VOLUNTEERS

Volunteers often have to learn new skills to do their work, and a formal or an informal mentor can help them with this. A good relationship between the mentor and mentee is the key element for a successful mentorship. This depends on the mentor's accessibility, quality of interactions and mentor's qualifications. The important features of a good mentor are related to these three categories. Our research aim was to explore the extent of mentorship in volunteering organizations, the

effects of mentorship on volunteers' work, and which features make a good mentor. Our research was carried out in two parts. In the first part we used a questionnaire about the extent of mentorship and the features of a good mentor (N = 736), and in the second we conducted an interview with volunteers who had a mentor (N = 13). The majority of volunteers had a mentor at their work and they perceived this relationship as important. Their descriptions of ideal mentors are in accordance with results from previous research. The most important features were offering advice, the mentor's qualifications, support, accessibility, care for the volunteer's growth and certain personal characteristics. Mentorship affects the good mood of volunteers and the length of their volunteering in an organization. Our findings show the benefits of mentoring in volunteering organizations, and thus it is sensible to promote and include mentoring programs in this context.

Od poklica do poslanstva – psihologi v prostovoljstvu

Lučka Guna, Tina Pogorelčnik, Nika Šašek, Katja Trbanc

Prostovoljstvo v Sloveniji še ni široko raziskano, še manj raziskav pa se nanaša na psihologe, ki poleg redne zaposlitve opravljajo prostovoljsko delo. V raziskavi smo na eksploratoren način želele preučiti motive psihologov za opravljanje prostovoljstva, njihove delovne naloge, povezovanje le-tega z njihovo izobrazbo ter uporabo poklicnih kompetenc psihologa. V raziskavi je sodelovalo 12 psihologinj, ki poleg redne zaposlitve opravljajo tudi prostovoljsko delo. Podatke smo pridobivale kvalitativno, prek individualnega polstrukturiranega intervjuja, izvedenega s pomočjo videoklica. Na podlagi odgovorov lahko zaključimo, da udeleženke prostovoljsko delo najpogosteje opravljajo zaradi želje po pomoči drugim, lastnega dobrega počutja in zadovoljstva ter pridobivanja novih veščin. Ti dejavniki pripomorejo tudi k vztrajanju pri tovrstnem delu. Slednje se pogosto navezuje na delo psihologa, večina udeleženk pa poroča, da v svoji izobrazbi vidijo pomembno prednost. Udeleženke izpostavljajo, da so na fakulteti dobile znanja na področju razvojne psihologije in osnov svetovanja, želele pa bi si pridobiti več konkretnih praktičnih izkušenj. Prostovoljsko delo jim pomaga pri opravljanju poklica predvsem prek razvoja medosebnih veščin in pridobivanja praktičnih izkušenj. Udeleženke pri delu v okviru prostovoljstva najpogosteje uporabljajo oz. potrebujejo kompetence opredelitve ciljev, intervencije, komunikacije, razmišljanja o sebi, stalnega strokovnega razvoja in profesionalne strategije. Redkeje pa uporabljajo kompetence raziskovanja in razvoja ter trženja in prodaje, kar se smiselno povezuje z neprofitno naravo samih dejavnosti. Naša raziskava prinaša pomemben začetni vpogled v področja, na katerih psihologi

opravljajo prostovoljstvo, izpostavlja pa tudi, na katerih področjih so njihova znanja in izkušnje pomanjkljive.

Uvod

Psihologija je veda, ki se ukvarja s preučevanjem uma in vedenja (Doyle, 2000, v Bajec, 2016). Tako strokovnjaki grobo opisujejo psihologijo, vendar pa je ta zapis precej skop in bralec težko razbere, kako bogata je ta veda. Obenem se psihologija že od svojega začetka nenehno razvija v toku z novimi znanstvenimi odkritji in ni nikoli podlegla stagnaciji, temveč se tako prilagaja kot tudi oblikuje trende raziskovanja v znanosti. Slednje rezultira v kontinuiranem razvoju novih teoretičnih in aplikativnih vej ter vedno širšem naboru znanj in zahtevanih kompetenc. Nenazadnje pa psihologija pridobiva ugled tudi kot veda, katere znanja lahko veliko doprinejo tudi k optimalnemu delovanju na drugih področjih, ki morda sicer niso primarno psihološka.

Kot posledica omenjenega razvoja psihologi delujejo na izredno različnih področjih. Ta zajemajo klinično psihologijo, ki se osredotoča na odpravo psihičnih stisk in povečanje blagostanja (ZKPS, b. d.), psihologijo v izobraževanju, kjer psihologi svoja znanja prenašajo na področje vzgoje, izobraževanja in šolanja (Musek, 2005), psihologijo dela in organizacije, ki se osredotoča na ljudi znotraj njihove poklicne poti, njihovega dela in dogajanja v organizacijah (Bajec, 2016), ter mnoga druga svojstvena področja, kot so športna psihologija, vojaška psihologija, ekonomska psihologija ... (EuroPsy, b. d.).

Ne glede na to, na katerem področju deluje psiholog, pa EuroPsy (b. d.) navaja nekatere poglobitve kompetence, ki naj bi jih ta razvil in uporabljal pri delu. Pomenijo opis različnih vlog, ki jih opravljajo psihologi, temeljijo pa na znanju, razumevanju in veščinah. Kompetence so sicer splošne, vendar pa se na različnih strokovnih področjih izvajajo na različne načine oz. so zastopane v različni meri.

Primarne kompetence mora biti sposoben dokazati vsak psiholog in so vezane predvsem na psihološko plat prakse; so edinstvene za to stroko glede vsebin, znanja in veščin. Sem prištevamo 20 kompetenc, ki jih nadalje razdelimo v šest kategorij (tabela 1) (EuroPsy, b. d.).

Tabela 1: *Primarne kompetence po EuroPsy*

Kategorija	Opis kategorije
Opredelelitev ciljev	Interakcija s klientom, da se opredelijo cilji intervencije ali storitve, ki bo opravljena (zbiranje informacij o potrebah in usklajevanje ciljev).
Ocenjevanje	Opredelejanje pomembnih značilnosti posameznikov, skupin, organizacij in razmer z ustreznimi metodami.
Razvoj	Razvijanje intervencij, storitev ali proizvodov na podlagi psihološke teorije in metod, ki jih lahko uporabljajo klienti ali psihologi.
Intervencija	Opredelejanje, priprava in izvedba intervencij, ustreznih za doseganje postavljenih ciljev, z uporabo rezultatov aktivnosti ocenjevanja in razvoja.
Evalvacija	Ugotavljanje ustreznosti intervencij glede na skladnost z načrtom intervencije in doseganje postavljenih ciljev.
Komunikacija	Zagotavljanje informacij klientom na način, ki ustrezno izpolnjuje njihove potrebe ter pričakovanja.

Poleg teh EuroPsy (b. d.) navaja še usposobitvene kompetence, ki praktiku omogočajo učinkovito zagotavljanje storitev; te niso strogo psihološke, temveč so enake kot pri drugih poklicih in ponudnikih (tabela 2).

Tabela 2: *Usposobitvene kompetence po EuroPsy*

Kompetenca	Opredelelitev
Profesionalna strategija	Izbor ustrezne strategije za reševanje problema (problemov) na podlagi refleksije o strokovnih razmerah in svojih primarnih kompetencah.
Stalen strokovni razvoj	Posodabljanje in razvijanje svojih primarnih in usposobitvenih kompetenc, znanja in veščin skladno s spremembami na področju, standardi in zahtevami psihološkega poklica ter glede na nacionalni in evropski Pravilnik EFPE o <i>EuroPsy</i> .
Poklicni odnosi	Vzpostavitev in vzdrževanje odnosov z drugimi strokovnjaki in ustreznimi organizacijami.
Raziskovanje in razvoj	Razvoj novih intervencij, storitev in proizvodov, ki lahko izpolnjujejo trenutne ali prihodnje potrebe klientov ter ustvarijo nove strokovne dejavnosti in poslovne priložnosti.
Trženje in prodaja	Opozorjanje dejanskih ali možnih klientov na trenutne in nove proizvode in storitve, vzpostavljanje stikov s klienti, priprava poslovnih ponudb, prodaja storitev, zagotavljanje storitev po prodaji.

Kompetenca	Opredelitev
Vodenje evidenc	Vzpostavljanje in vzdrževanje odnosov z (možnimi) klienti, spremljanje potreb in zadovoljstva klientov, prepoznavanje priložnosti za širitev strokovnih dejavnosti in poslovanja.
Upravljanje prakse	Oblikovanje in upravljanje prakse, ki zagotavlja storitve, ne glede na to, ali gre za malo podjetje ali za del večje zasebne ali javne organizacije, vključno s finančnimi, kadrovskimi in operativnimi vidiki; zagotavljanje vodstva uslužbencem.
Zagotavljanje kakovosti	Vzpostavitev in vzdrževanje sistema zagotavljanja kakovosti za celotno prakso.
Razmišljanje o sebi	Kritično razmišljanje o svoji praksi in usposobljenosti je ključno za strokovno usposobljenost.

Iz zapsanega je razvidno, da psiholog poseduje raznolika strokovna znanja, ki lahko presega okvire psihološke prakse in se kot koristna izkažejo tudi na drugih področjih, ki sicer niso eksplicitno vezana na psihologijo. Še posebej široko uporabne so usposobitvene kompetence, ki so enake kot pri drugih strokah in tako psihologu omogočajo veliko širine pri njegovem delovanju.

Znanja in veščine lahko psihologi uporabljajo tudi v delovanju zunaj svoje redne zaposlitve, saj se nekateri poleg te ukvarjajo tudi s prostovoljstvom na raznih področjih, ki pa so bolj ali manj vezana na psihologijo. Ravno delovanje psihologov na področju prostovoljstva je bil naš primarni fokus raziskovanja; natančneje torej vidik, kako se posamezniki, ki so po izobrazbi psihologi in ki so kot psihologi tudi zaposleni, ukvarjajo s prostovoljskim delom. O navedenem problemu je potrebno še veliko raziskovanja, saj med pregledom literature nismo uspele zaslediti nobene raziskave, ki bi se približala našemu raziskovalnemu problemu, ne v slovenskem ne v svetovnem merilu. Veliko raziskav je namreč posvečenih raziskovanju prostovoljstva ter psiholoških vidikov in motivov, ki so v ozadju (več o tem v poglavju »Kaj nas motivira za prostovoljstvo – primerjava med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah«), vendar pa nobena od teh ne naslavlja same vloge psihologa kot take. Posledično smo se odločile, da bo naša raziskava eksploratorna, saj smo z našim raziskovanjem stopile na neraziskano področje in zato nismo imele na voljo teoretične podlage, iz katere bi lahko izhajale. Ključen doprinos raziskave bo osnovni vpogled na to področje, o katerem zaenkrat še ni veliko znanega.

Cilj naše raziskave je bil pridobiti splošne informacije o prostovoljskem delovanju psihologov ter natančnejše informacije o sami naravi povezave med

njihovim prostovoljskim delom in poklicem psihologa; torej ali povezava obstaja, in če obstaja, kakšna je.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 12 psihologinj, ki poleg redne zaposlitve opravljajo tudi prostovoljsko delo. Prostovoljsko delo opravljajo na naslednjih področjih: spletno psihološko svetovanje, telefonska psihološka pomoč v času covida-19, področje socialnega dela, psihosocialna podpora za žrtve nasilja, taborništvo in pomoč družinam v stiski. Zaradi majhne velikosti vzorca in specifičnosti področij ostalih demografskih podatkov z namenom zagotovitve anonimnosti nismo zbirale, prav tako pa smo ocenile, da ti za analizo niso bili nujno potrebni.

Pripomočki

Podatke smo pridobile s pomočjo kvalitativne metode, in sicer s pomočjo individualnega polstrukturiranega intervjuja. Uporabile smo 12 osnovnih vprašanj ter dodatna pomožna vprašanja, ki smo jih zastavile glede na potek posameznega intervjuja. Vprašanja so se nanašala na: tipične naloge, ki jih opravljajo v okviru prostovoljskega dela; časovno perspektivo – koliko ur na teden povprečno posvetijo prostovoljskemu delu ter koliko časa ga že opravljajo; razloge za pričetek opravljanja prostovoljskega dela ter razloge za vztrajanje pri njem; razloge za izbiro področja opravljanja prostovoljskega dela; kaj osebno jim tovrstno delo prinaša; ali jim izkušnje in znanje, ki jih pridobijo pri prostovoljskem delu, koristijo pri opravljanju poklica psihologa; ali pri prostovoljskem delu vidijo prednost tega, da so psihologinje; kako jim pri tovrstnem delu koristijo izkušnje in znanje, ki so jih pridobile med študijskim procesom, ter ali pogrešajo kakšna znanja, ki jih na fakulteti niso pridobile; kompetence po Europsy; ali se zaradi njihove izobrazbe posamezniki pogosteje obračajo na njih; ali so vključene v kadrovanje in usposabljanje prostovoljcev; kaj so za njih najtežji vidiki prostovoljstva ter kakšne izzive je v njihovo prostovoljsko delo vnesla pandemija bolezni covid-19.

Postopek

Udeležence smo k sodelovanju povabile prek e-pošte, kontakte pa smo dobile s pomočjo Slovenske filantropije in lastnih poznanstev. Omejitev za vključitev posameznikov v vzorec je bila, da so po poklicu psihologi ter da so že redno zaposleni. V vzorec torej nismo vključile študentov in študentk psihologije, ki opravljajo prostovoljska dela. Skupno je bilo kontaktiranih 17 psihologov, od tega je en psiholog sodelovanje zavrnil, ker prostovoljskega dela ne opravlja več. Štirje psihologi se na povabilo k sodelovanju niso odzvali. Odločile smo se, da z intervjuvanjem udeležencev zaključimo pri 12 udeležencih, saj odgovori niso več prinašali prednosti, oziroma so se v veliki meri ponavljali, kar pomeni, da je prišlo do teoretične saturacije (Fusch in Ness, 2015).

Polstrukturirane intervjuje smo izvedle s pomočjo računalniškega programa Zoom ter aplikacije Microsoft Teams, saj jih zaradi epidemije bolezni covid-19 ni bilo mogoče izvesti v živo. V povprečju so trajali okoli 30 minut. Vsi intervjuji so bili s privolitvijo udeleženk zvočno posneti z namenom poznejšega zapisa transkripta pogovora in analize. Intervjuje smo izvajale vse avtorice te raziskave, udeleženkam pa smo zagotovile popolno anonimnost. Zvočne posnetke intervjujev smo v celoti pretvorile v dobesedni prepis besedila. Transkripte smo nato prebrale in iz njih izpisale ključne besede odgovorov. Pri vsakem vprašanju smo nato vsebinsko podobne odgovore združile v nadredne kategorije.

Rezultati in razprava

Udeleženke ($N = 12$) so odgovarjale na vprašanja, ki so glede na tematiko razvrščena v pet sklopov. Vsem udeleženkam nismo postavile popolnoma enakih vprašanj, saj nekatera od teh za določene udeleženke niso bila relevantna. To je tudi razlog za različne končne numeruse odgovorov.

Splošne informacije o prostovoljskem delu

V prvem sklopu so nas zanimale predvsem splošne informacije o prostovoljskem delu – koliko časa že opravljajo prostovoljsko delo, koliko svojega časa mu posvetijo ter kaj so njihovi razlogi za opravljanje prostovoljskega dela. Najpogosteje udeleženke prostovoljskemu delu posvetijo med štiri in šest ur tedensko ($n = 5$). Ostale navajajo, da mu posvetijo od dve do tri ure ($n = 2$), sedem do osem ur ($n = 2$), dve udeleženki pa navajata, da prostovoljskemu delu posvetita 30 ur mesečno. Odgovori udeleženk

glede časovnega obdobja opravljanja prostovoljskega dela se zelo razlikujejo. Navajajo, da ga opravljajo devet mesecev ($n = 2$), eno leto ($n = 1$), dve leti ($n = 1$), tri leta ($n = 1$), 6 let ($n = 1$), sedem do osem let ($n = 2$) ter 14 let ($n = 1$).

Kot najpogostejši razlog za opravljanje prostovoljskega dela prostovoljke navajajo konkretne pozitivne posledice ($n = 5$). Znotraj te kategorije prostovoljke najpogosteje navajajo željo po pomoči drugim ($n = 5$), poročajo pa tudi o novih izkušnjah, ki jih pridobijo ($n = 1$). Druga najpogostejša razloga sta zadovoljstvo in dobro počutje ($n = 4$), pri katerih prostovoljke omenjajo dober občutek, ki se pojavi ob delu ($n = 2$), zanimivost samega dela ($n = 1$) ter pozitivno okolje ($n = 1$). Tretja kategorija, ki smo jo oblikovale na podlagi odgovorov, je vezana na kompetence in veščine ($n = 2$). Prostovoljke poročajo, da so se za prostovoljsko delo odločile zaradi kompetenc, ki jih imajo, saj vedo, da lahko veliko doprinesejo k delovanju organizacije ($n = 2$), ena od prostovoljk pa je navedla, da se je za delo odločila zaradi nadgrajevanja poklicnih kompetenc. Nekaj razlogov prostovoljk smo združile v kategorijo drugo ($n = 4$). To so razbijanje ustaljenega dela ($n = 1$), altruizem kot posledico vzgoje ($n = 1$) ter zavedanje, da je določeno tematiko treba nasloviti ($n = 2$), kar lahko ponazorimo z besedami ene od udeleženk, ki je dejala »Enostavno se mi je zdelo, da tukaj je neka potreba, da je treba to nasloviti in delati na tem področju. In če ne bom jaz tega naredila, kdo pa bo.« Na podlagi opisanega lahko sklepamo, da se prostovoljke za opravljanje prostovoljskega dela odločajo predvsem zaradi želje po izboljšanju situacije in življenj drugih ljudi, kar je ena od prostovoljk povezala tudi s poklicem psihologa: »Če se odločiš za študij psihologije, si verjetno že želiš pomagati ljudem.« O podobnih rezultatih poročajo tudi avtorji poglavja Kaj nas motivira za prostovoljstvo – primerjava med prostovoljci v študentskih društvih in prostovoljci v drugih prostovoljskih organizacijah, ki so raziskovali motive za opravljanje prostovoljstva med prostovoljci v splošnem. Kot enega najpomembnejših motivov tudi oni izpostavljajo altruizem, tako kot naše udeleženke pa so tudi prostovoljci v njihovi raziskavi poročali o želji po učenju in razvoju.

Prostovoljke pri opravljanju prostovoljskega dela najpogosteje vztrajajo zaradi zadovoljstva in dobrega počutja ($n = 4$). Znotraj te kategorije so kot razlog navedle notranje zadovoljstvo ($n = 2$), občutek vzajemnosti ($n = 2$), produktivnosti ($n = 1$) in sreče. Drugi najpogostejši vzrok so konkretne pozitivne posledice ($n = 3$), kjer prostovoljke kot razlog navajajo pomoč drugim ($n = 2$), nove izkušnje, ki jih pridobiš ($n = 1$), ter odzive ljudi ob pomoči ($n = 1$). Ena od prostovoljk je dejala: »Odzivi ljudi na naših prvih

aktivnostih 13 let nazaj so bili tako ganljivi, srečni, veseli, dijaki pa tako hvaležni, da druge možnosti, kot da to počnem naprej in samo širim in osmišljam, ni.« Eden od razlogov opravljanja prostovoljskega dela je tudi življenjski smisel ($n = 3$), kjer prostovoljke navajajo, da vztrajajo zaradi občutka smisla ($n = 2$), osebnostne rasti ($n = 1$) ter občutka izpolnjenosti ($n = 1$). V kategorijo stiki z ljudmi, družabno življenje, navezovanje poznanstev ($n = 1$) smo uvrstile stik s svetovanci ($n = 1$). Ena od prostovoljk pa kot razlog navaja to, da gre za stvar, ki je zelo pomembna.

Kot zadnji so nas v tem sklopu vprašanj zanimali razlogi za opravljanje prostovoljskega dela na izbranem področju. Kot poglobitni razlog prostovoljke najpogosteje izpostavljajo zunanje okoliščine oz. slučaj ($n = 7$). Znotraj te kategorije kot razlog navajajo naključje ($n = 2$), prošnjo s strani ljudi v organizacijah oz. projektih ($n = 2$), opravljanje prakse na tem področju in nato nadaljevanje dela v obliki prostovoljstva ($n = 2$), na odločitve so vplivali tudi prispevki na televiziji ($n = 1$) ter krajevna skupnost ($n = 1$). Kot enega od razlogov omenjajo tudi pomembnost področja ($n = 4$). Ena prostovoljka izpostavlja, da »pomaga, kjer je to potrebno,« druge pa pravijo, da se jim to področje zdi pomembno ($n = 1$), gre za del osebne etike ($n = 1$) in da se je prostovoljstvo zdela dobra ideja oz. odločitev ($n = 1$). Eden od razlogov je tudi osebna korist ($n = 3$). Te prostovoljke pravijo, da so to področje izbrale, ker jim to koristi ($n = 1$) ter iz želje po nadgradnji lastnega znanja ($n = 1$).

Koristi in težki vidiki prostovoljstva

Drugi sklop vprašanj se je nanašal na osebne koristi prostovoljskega dela za prostovoljke in na težke vidike, ki jih to delo prinaša. Kot osebne koristi prostovoljskega dela prostovoljke najpogosteje omenjajo konkretne pozitivne posledice ($n = 10$). Znotraj te kategorije je najbolj pogost odgovor konkretna pomoč nekemu ($n = 6$), tri prostovoljke omenjajo tudi pridobitev konkretnih izkušenj. Prav tako jim prostovoljstvo pomeni način, kako izboljšati družbo ($n = 2$), delati nekaj vrednega in nekaj prispevati k družbi ($n = 2$), saj kot je izpostavila ena prostovoljka: »Eni pravijo, da ne moreš spremeniti sveta. Jaz pa pravim, da lahko nekaj malega storiš ti, pa on nekaj malega stori, pa se lahko hitro nekaj premakne.« Drugi najpogostejši osebni koristi sta zadovoljstvo in dobro počutje ($n = 9$), kjer so najpogosteje omenjeni notranje zadovoljstvo ($n = 3$) in dober občutek ($n = 3$) ter hvaležnost ($n = 2$). Ena prostovoljka je dejala, da ji prostovoljsko delo prinaša samozavest, ena pa izpostavlja, da ji je delo preprosto vseč. Prostovoljsko delo jim prinaša tudi kompetence in veščine ($n = 5$), predvsem nadgrajevanje že

usvojenih kompetenc in veščin ($n = 3$). Prostovoljke izpostavljajo različne kompetence, in sicer urjenje v javnem nastopanju, načrtovanje, organizacijo, improvizacijo, razmišljanje o željah ciljne publike, razvijanje empatije in razumevanja, pa tudi vsesplošno učenje. Kot ena od koristi je bilo omenjeno tudi pridobivanje stikov z ljudmi oz. navezovanje poznanstev ($n = 5$). Prostovoljke menijo, da jim tovrstno delo omogoča stike z drugimi ljudmi ($n = 2$), kar ponazori izjava ene od prostovoljk, ki je dejala, da »gre za nek kontakt in nek dotik, ki ga sedaj ne smeš imeti v fizičnem smislu, ampak je dotik v nekem drugem smislu.« Delo jih tudi povezuje z isto mislečimi in jim prinaša nova poznanstva ($n = 3$). Prostovoljstvo udeleženkam intervjuja prinaša tudi življenjski smisel ($n = 4$). Glede na odgovore prostovoljk jim prostovoljsko delo prinaša izpolnitev ($n = 2$), jih bogati oz. jim omogoča osebnostno rast ($n = 2$), prav tako pa daje občutek smisla ($n = 2$).

Prostovoljke kot najpogostejši težek vidik prostovoljstva ($n = 5$) navajajo časovni vidik. Tako včasih težko najdejo čas za prostovoljsko delo, saj imajo tudi svojo redno službo, družino in druge obveznosti. Včasih se počutijo tudi preobremenjene in utrujene ter težko najdejo energijo še za prostovoljstvo. Omenjeni so tudi občutki nemoči ($n = 3$), kjer je izpostavljeno dejstvo, da vsem ljudem ne moreš pomagati in da se je včasih s tem tudi težko soočiti, ter soočenje z lastnimi vsebinami ($n = 2$), kar pa se po mnenju prostovoljk da rešiti predvsem z intervizijo in supervizijo ter s postavljanjem mej. Ena od udeleženk izpostavlja tudi birokracijo, saj se srečuje z vodenjem velikega števila evidenc in dokumentov, česar niti ni pričakovala, ko se je odločila za to delo.

Delovne naloge

Tretji sklop vprašanj se je nanašal na tipične delovne naloge, ki jih prostovoljke opravljajo pri svojem prostovoljskem delu. Tako najpogosteje navajajo naloge, vezane na psihološko pomoč ($n = 8$). Tukaj navajajo predvsem pregledovanje e-poštnih sporočil za psihološko podporo ($n = 3$), dogovarjanje za srečanja za psihološko podporo ($n = 3$) ter samo zagotavljanje psihološke podpore ($n = 3$), dežurstvo na e-poštnem naslovu ($n = 1$), svetovanje ($n = 1$), reševanje življenjskih situacij ($n = 1$), izvajanje skupine za samopomoč ženskam, ki so doživele spolno zlorabo, ter supervizijo ($n = 2$). Drugi najpogostejši delovni nalogi sta delo z otroki ($n = 3$), med katerimi so učna pomoč otrokom ($n = 2$), druženje z otroki ($n = 2$) in varstvo otrok ($n = 1$) ter priprava aktivnosti ($n = 3$), med katere se uvrščajo priprava srečanj za tabornike oz. skavte ($n = 2$), priprava načrtov za voditelje tabornikov ($n = 2$) ter priprava vsebin za tabore pri

tabornikih ($n = 2$). Pogosto so naloge vezane tudi na ozaveščanje o duševnem zdravju ($n = 2$), med njimi so izvajanje predavanj o duševnem zdravju ($n = 2$) ter pisanje prispevkov na temo duševnega zdravja ($n = 1$). Ena od delovnih nalog so tudi kadrovske zadolžitve ($n = 2$), med katere sta uvrščena koordiniranje prostovoljcev ($n = 1$) ter izvajanje razgovorov ($n = 1$). Nekaj delovnih nalog prostovoljk smo združile v kategorijo drugo ($n = 5$), med katere smo uvrstile koordinacijo delitve hrane ($n = 2$), urejanje družbenih omrežij ($n = 1$), pomoč pri lokalnem društvu za starejše občane ($n = 1$) ter izvajanje coaching srečanj za odrasle popotnike in popotnice ($n = 1$). Rezultati kažejo, da se njihove delovne naloge najpogosteje nanašajo na klinično področje, kar lahko pripišemo tako trenutni situaciji (npr. tri udeleženke zagotavljajo pomoč med epidemijo), prav tako pa potrebi po psihološki pomoči in njeni splošni nedostopnosti v slovenskem prostoru.

Zanimalo nas je tudi, ali naše udeleženke sodelujejo pri izobraževanju in usposabljanju ostalih prostovoljcev. Večina prostovoljk ($n = 8$) ne sodeluje pri izobraževanju in usposabljanju drugih prostovoljcev. Tiste, ki sodelujejo ($n = 3$), se ukvarjajo predvsem s supervizijo, spremljanjem kakovosti odgovorov ali pa pripravljajo izobraževanja za ostale prostovoljce. Dve od prostovoljk, ki se ne ukvarjata z izobraževanjem in usposabljanjem, poudarjata, da je temu tako le zaradi trenutnih življenjskih situacij, da si pa to vseeno želita početi v prihodnje.

Povezava poklica in izobrazbe s prostovoljskim delom

V četrtem sklopu vprašanj, ki je bil tudi najboljšežnejši, smo prostovoljke spraševale predvsem o njihovi izobrazbi in povezavi izobrazbe s prostovoljskim delom. Zanimalo nas je, ali vidijo kakšno prednost psihološke izobrazbe pri prostovoljskem delu. Le ena od prostovoljk poroča, da v svojem poklicu v primerjavi z drugimi ne vidi nobene prednosti za opravljanje prostovoljskega dela. Dve prostovoljki sta mnenja, da ima vsak poklic določeno prednost, saj posamezniku prinese neka nova znanja in kompetence, tri pa dodajajo, da je pri prostovoljstvu bistveno, da je študij oz. poklic usmerjen v delo z ljudmi, ni pa nujno, da je to ravno psihologija. Večina prostovoljk ($n = 9$) pa kljub temu izpostavlja določene prednosti svojega poklica, kot so poznavanje razvoja in motenj v razvoju otrok in mladostnikov, dobra teoretična podlaga ter več znanja o komunikaciji in aktivnem poslušanju v primerjavi z drugimi poklicnimi profili. Devet prostovoljk opravlja delovne naloge, povezane s psihološkim svetovanjem, tri pa opravljajo delo, pri katerem je psihološka izobrazba predpogoj, zato so takšni rezultati smiselni in

pričakovani. Vendar tudi prostovoljke, ki opravljajo druge vrste prostovoljskega dela, izpostavljajo pomembno prednost psihološke izobrazbe. Ena od njih je izpostavila, da ji je »psihološka izobrazba močno pomagala tudi pri vsakdanjih dogovorih in razumevanju drugih«. Na podlagi odgovorov lahko zaključimo, da študij psihologije posamezniku da določene medosebne spretnosti in kompetence, ki so v splošnem koristne pri delu z ljudmi, in tako psihologom omogoča lažje opravljanje prostovoljskega dela.

Povprašale smo jih tudi o tem, ali menijo, da se zaradi njihove izobrazbe uporabniki pogosteje obračajo nanje. Nekatere prostovoljke ($n = 5$) so poročale, da nimajo občutka, da bi se na njih pogosteje obračali samo zato, ker so psihologinje. Nekatere od teh so tudi izpostavile, da dvomijo, da uporabniki sploh vedo, kaj so one po poklicu in da tudi same tega ne izpostavljajo. Tudi ko se predstavijo, se ne predstavijo s svojo izobrazbo, pač pa z imenom. Od tistih, ki so odgovorile, da se uporabniki na njih obračajo, ker so psihologinje, pa jih je večina ($n = 3$) odgovorila, da je temu tako, ker delo zahteva izobrazbo psihologa, ne pa zato, ker bi to same izpostavljale.

Zanimala so nas tudi znanja, pridobljena na fakulteti, ki jim pomagajo pri prostovoljskem delu, ter znanja, za katera bi si želele, da bi jih pridobile med izobraževanjem, vendar jih niso. Prostovoljke kot pomembna izpostavljajo tako vsebinska znanja kot tudi različne praktične kompetence, ki so jih pridobile med študijskim procesom. Med vsebinskimi znanji najpogosteje izpostavljajo znanja o razvoju otrok in mladostnikov ($n = 4$), tem pa sledijo pedagoška znanja ($n = 2$) in osnovne svetovalne spretnosti ($n = 2$). Prostovoljke poročajo, da jih je študij dobro opremil s komunikacijskimi kompetencami in kompetencami aktivnega poslušanja ($n = 3$), prav tako so pridobile nekaj praktičnih znanj o vzpostavljanju odnosa s svetovanci ($n = 1$) in ohranjanju meja svetovalnega odnosa ($n = 1$). Več kot polovica prostovoljk ($n = 7$) izpostavlja, da so na fakulteti pogrešale praktična znanja, želele bi si pridobiti tudi več konkretnih svetovalnih spretnosti in znanj o pomoči v stiski ($n = 7$). Prostovoljke omenjajo tudi nekaj medosebnih spretnosti; želele bi pridobiti več veščin sočutja do sočloveka in razumevanja drugih ($n = 2$) ter tudi veščin spoprijemanja s težkimi izkušnjami, s katerimi se soočajo pri delu ($n = 1$).

Od prostovoljk smo želele pridobiti tudi informacijo, katere kompetence po njihovem mnenju potrebujejo za opravljanje prostovoljskega dela. Vse prostovoljke poudarjajo, da navedenih kompetenc ne uporabljajo nujno v neposredni povezavi s psihološkim delom oz. na način, kot so opisane v certifikatu EuroPsy, kljub temu pa večino kompetenc uporabljajo oz. upravljajo

z njimi. Vse prostovoljke ($N = 12$) pri prostovoljskem delu uporabljajo naslednje primarne kompetence: opredelitev ciljev (vključuje npr. analizo potreb uporabnikov in postavljanje ciljev delovanja), intervencijo (prostovoljke so izpostavile, da se ta nanaša v večji meri na delo s posamezniki in načrtovanje intervencij) in komunikacijo (vključuje tako ustno komunikacijo z uporabniki in sodelavci kot tudi pisno komunikacijo v obliki poročil in podobnih izdelkov), sledita pa evalvacija, pri kateri prostovoljke na neformalen način evalvirajo uspešnost in kakovost svojega dela ($n = 10$), in ocenjevanje, pri katerem se osredotočajo na ocenjevanje posameznikov ($n = 8$). Prostovoljke so kot relevantno za njihovo delo najmanjkrat navedle razvoj novih intervencij, storitev ali proizvodov ($n = 5$). Med usposobitvenimi kompetencami so vse prostovoljke kot pomembno navedle razmišljanje o sebi, saj so vse mnenja, da je ta ena ključnih kompetenc psihologa, ki jo mora uporabljati skozi celotno poklicno pot ($N = 12$). Sledi stalen strokovni razvoj ($n = 11$), pri katerem prostovoljke kot pomembno izpostavljajo izobraževanje in lastno iniciativo za pridobivanje novih informacij, nato pa profesionalna strategija (ki se nanaša predvsem na načrtovanje prostovoljske »kariere«) in poklicni odnosi ($n = 10$). Ena od prostovoljk je izpostavila, da »brez pravega odnosa skoraj nisi več prostovoljec«. Kompetenci, ki so ju prostovoljke najredkeje omenjale kot pomembni za njihovo delo, sta upravljanje prakse, saj se večina s tovrstno dejavnostjo ne ukvarja v sklopu prostovoljstva ($n = 3$), ter trženje in prodaja, kar se smiselno povezuje z dejstvom, da so vse organizacije, pri katerih delujejo udeleženske, neprofitne ($n = 1$). Če rezultate vprašanja o kompetencah povežemo z delovnimi nalogami psihologinj, so ti pričakovani, saj se predvsem kompetence analize potreb in postavljanja ciljev ter tudi intervencije in komunikacije tesno povezujejo s svetovalnim delom in psihosocialno podporo, s čimer se ukvarja večina naših udeleženk. Enako velja za najpogosteje izpostavljene usposobitvene kompetence. Kot pravi ena od prostovoljk: »Zdi se mi, da je razmišljanje o sebi ena ključnih lastnosti psihologov, seveda ves čas delam tudi to.« Najpogosteje uporabljene usposobitvene kompetence pa lahko povežemo tudi z naravo poklica psihologa, saj se ta vseskozi razvija, delo pa se lahko posameznika zelo dotakne, kot tudi izpostavljajo udeleženske. Zato je pomembno, da se tudi same razvijajo in razmišljajo o svojem delu. Za takšne rezultate bi lahko iskali razloge tudi v sami obliki študija, ki pri velikemu številu predmetov vključuje refleksije o lastnih duševnih procesih in delu.

Zadnje vprašanje v sklopu pa se je nanašalo na to, ali jim opravljanje prostovoljskega dela pomaga tudi pri opravljanju poklica psihologa. Vse prostovoljke ($N = 12$) so odgovorile pritrdilno. Najbolj pogosto so izpostavile koristi, ki se nanašajo na socialne oz. medosebne vidike ($n = 8$). Prostovoljke so omenile,

da jim tovrstno delo pomaga pri komunikaciji oz. razvijanju spretnosti pogovora ($n = 4$), pri razumevanju drugih ljudi ($n = 3$) ter jim obenem omogoča vpogled v bogastvo človekovega doživljanja ($n = 2$). Poleg komunikacije delo razvija tudi čut za poslušanje ($n = 2$), empatijo oz. sočutnost ($n = 2$), sprejemanje drugih ($n = 1$) in strpnost ($n = 1$). Ena prostovoljka je dejala tudi, da ji pomaga pri timskem delu in sodelovanju z drugimi. Prostovoljsko delo prostovoljkam prinaša tudi praktične izkušnje ($n = 6$). Prostovoljke namreč izpostavljajo, da prek prostovoljskega dela pridobivajo dejanske izkušnje ($n = 3$), ki jim koristijo pri delu. Prostovoljsko delo namreč ponuja vpogled v trenutno dogajanje ($n = 1$) in omogoči relevantnost pri delu, saj prek tega vedo, kaj je aktualno ($n = 1$). Obenem omogoča razvijanje življenjskih veščin, ki jih ne pridobiš na fakulteti ($n = 1$), pomaga pri konkretnem delu z uporabniki ($n = 1$), razumevanju praktičnih izzivov ($n = 1$) in pri stvareh, na katere moraš biti previden pri delu ($n = 1$). Ena od udeleženk je tako izpostavila, da »vsak faks nekaj da, veliko tistega življenjskega pa ti ne da«. Prav tako omogoča spoznavanje ljudi ($n = 1$). V odgovorih smo opazile tudi temo osebnostne rasti ($n = 4$), saj so prostovoljke dejale, da jim je prostovoljstvo omogočilo spoznavanje sebe ($n = 1$) in intelektualno širino ($n = 1$), prav tako pa tudi odpornost na stres ($n = 1$) in pridobitev trde kože ($n = 1$). Zadnja kategorija odgovorov zajema strokovne in organizacijske kompetence ($n = 3$). Med slednje smo uvrstile odgovore, kot so vodenje svetovalnega procesa ($n = 1$), načrtovanje ($n = 1$), administracija ($n = 1$), usmerjenost v rešitev ($n = 1$), iznajdljivost ($n = 1$) in vodstvene izkušnje ($n = 2$). Kot primer lahko navedemo izjavo prostovoljke, ki je dejala: »Po naravi sem bolj komplikator. Sedaj pa, ko sem vržena v neko situacijo, vse te izkušnje potegnem na plan in naredim.« Iz odgovorov je razvidno, da prostovoljstvo ponuja ravno tisti vidik, ki je pri študiju močno pomanjkljiv – praktične izkušnje, sploh na področju konkretnega dela z ljudmi in vzpostavljanja medosebnih odnosov.

Covid-19 in vpliv na prostovoljstvo

Zadnji sklop vprašanj, ki je sicer zajemal le eno vprašanje, se je nanašal na trenutno situacijo v prostovoljstvu zaradi epidemije bolezni covid-19. Večina prostovoljk ($n = 9$) je začutila vpliv epidemije bolezni covid-19 na prostovoljstvo. Ostali prostovoljki ($n = 2$) poročata, da nista zasledili oziroma občutili vpliva epidemije na prostovoljsko delo, ki ga opravljata. Ena sicer poroča, da so se mogoče spremenili razlogi, zaradi katerih se ljudje odločajo poklicati na linijo, na kateri deluje, pa še to so posamezniki, ki želijo le sprostiti svoje frustracije, večinoma zaradi sprejetih ukrepov. Od tistih, ki so začutili vpliv,

dve prostovoljki poročata, da se je zaradi epidemije sploh vzpostavilo njuno prostovoljsko delo, medtem ko se je dvema udeleženkama zgodilo to, da se je njuno prostovoljsko delo zaradi epidemije popolnoma prekinilo. Tistim, ki prostovoljsko delo še vedno opravljajo, se je zgodil porast dela, npr. več je iskalcev oziroma prosilcev pomoči. Zanimivo je opažanje ene udeleženke, ki je občutila porast uporabnikov po koncu prvega vala spomladi, kar sama razlaga z naslednjimi besedami: »Predvidevam, da so kar naenkrat imeli vsi več časa, časa za svoje misli in so se lahko ukvarjali sami s sabo in premlevali neke potlačene vsebine, ki so jih potem želeli dati ven.«

Kot največji izziv prostovoljstva v času epidemije udeleženke ($n = 7$) navajajo težave z izvajanjem, saj se v živo ne more oziroma ne sme izvesti skoraj nobenih dejavnosti. Tako so primorane iskati nove in predvsem ustrezne načine zagotavljanja pomoči, ki pa bodo še zmeraj učinkoviti. Ena od udeleženk izpostavlja tudi težave z zagotavljanjem anonimnosti iskalcev pomoči. Na podlagi odgovorov lahko sklepamo, da se je prostovoljsko delo, ki se vsaj do neke mere povezuje s psihološkim poklicem, zaradi epidemije spremenilo, kar je od udeleženk zahtevalo določeno mero prilagajanja in iznajdljivosti, opazile pa so tudi nove priložnosti za prostovoljsko delo in pomoč.

Zaključek

Kot glavno pomanjkljivost raziskave bi izpostavile dejstvo, da se zaradi pomanjkljive literature in splošnih podatkov o psihologih v prostovoljstvu nismo mogle opirati na vire, ki bi nam pomagali pri interpretaciji rezultatov, prav tako pa nismo mogle postaviti utemeljenih hipotez. Poleg tega bi bilo priporočljivo v prihodnjih raziskavah zbrati bolj heterogen vzorec, saj so bile v našem vključene izključno ženske, prav tako pa je večina udeleženk v našem vzorcu opravljala prostovoljsko delo, vsaj do neke mere povezano z delom psihologa (npr. svetovanje, psihološka pomoč, psihosocialna podpora).

Čeprav so si bili odgovori naših udeleženk precej podobni, bi vseeno opozorile na previdnost pri posploševanju zaradi manjšega števila udeleženk ter zaradi že omenjene homogenosti vzorca. Kljub temu izpostavljamo, da naša raziskava prinaša pomembne začetne informacije o psihologih, ki opravljajo prostovoljstvo, ter značilnostih njihovega dela v povezavi s samim poklicem. Dodatno osvetljuje glavne težave, s katerimi se soočajo prostovoljke na teh področjih, kar lahko pomaga snovalcem izobraževalnih programov, da v prihodnje vanje vključijo več znanj in kompetenc, ki jih psihologinjam primanjkuje, saj so naše udeleženke pogosto omenile, da so se bile veliko

stvari primorane naučiti poleg rednega študija. Naša raziskava tudi izpostavlja, da je prostovoljstvo, ki vključuje psihološko pomoč v Sloveniji, še kako potrebno, sploh v času epidemije covida-19, saj večina prostovoljk opravlja ravno tovrstno delo. Ena od prostovoljk je celo opozorila, da je po njenem mnenju čedalje več ljudi v stiski, sistem pa se namesto sprejemanja ukrepov zanaša na delo prostovoljcev. Vsekakor lahko trdimo, da študij psihologije in sam poklic psihologa pomembno pripomore k spretnostim dela z ljudmi, kljub temu pa psihologom po mnenju naših udeleženk primanjkuje pomembnih praktičnih znanj za prostovoljsko delo. Prostovoljsko delo in izobrazba na fakulteti pa se prepletata ne le prek samih delovnih nalog, temveč tudi prek kompetenc, ki jih psihologi prostovoljci razvijajo in dopolnjujejo s pomočjo obeh oblik dela. Pri prostovoljstvu psihologi tako najpogosteje uporabljajo kompetence opredelitve ciljev, intervencije, komunikacije, razmišljanja o sebi in stalnega strokovnega razvoja, prostovoljsko delo pa jim pomaga te kompetence dodatno krepiti ter jih še kakovostneje uporabljati pri opravljanju primarnega poklica.

Raziskovalcem, ki se bodo v prihodnosti ukvarjali s psihologi, ki opravljajo prostovoljsko delo, svetujemo, da se osredotočijo tudi na samo razširjenost prostovoljstva med psihologi ter kvantitativno nekoliko bolj natančno preučijo zastopanost posameznih področij, na katerih psihologi opravljajo prostovoljsko delo. Prav tako bi bilo zanimivo preveriti posledice epidemije covida-19 na prostovoljsko delo psihologov z bolj dolgoročnega vidika.

Literatura

- Bajec, B. (2016). Opredelitev psihologije dela in organizacij. V E. Boštjančič (ur.), *Človek, delo in organizacija: pregled psiholoških področij in perspektiv* (str. 11–21). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- EuroPsy (b. d.). *Kompetenčni model EuroPsy*. Europsy. <https://www.europsy.si/vec-o-europsy/kompetencni-model-europsy/>
- Fusch, P. I. in Ness L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408–1416.
- Musek, J. (2005). *Predmet, metode in področja psihologije*. Filozofska fakulteta.
- ZKPS (b. d.). *Kaj je klinična psihologija*. Zbornica kliničnih psihologov Slovenije. <http://klinikna-psihologija.si/kaj-je-klinikna-psihologija/>

WHEN YOUR JOB BECOMES A MISSION – PSYCHOLOGISTS AND VOLUNTEERING

Volunteer work in Slovenia is poorly researched, especially when it comes to psychologists who volunteer while also working their regular jobs. Our study sought to uncover the motives of psychologists for engaging in volunteer work, their volunteer tasks, the link between volunteering and psychology and also in what way the respondents use the EuroPsy competences. Our sample included 12 psychologists who volunteer and also have a regular job. All of them were female. We collected our data via semi-structured interviews, conducted online via videocall. The answers show that our participants' main motives for volunteering include a desire to help others, their own well-being and the acquisition of new skills. These factors also help them stay in their volunteer work. Our participants' volunteer work is in many cases linked to their education, and the majority of them recognize an important additional value to their professional work that comes from volunteering. Our participants report that their education provided them with important knowledge in the area of developmental psychology and the basics of counselling, but they also note a lack of practical knowledge and experience. The EuroPsy competences that volunteers in the sample use the most are the following: goal specification, intervention, communication, self-reflection, continuing professional development and professional strategy. The least used competences are development, along with marketing and sales, which is expected, since our participants work for non-profit organizations. Our research offers an important insight into the areas of volunteer work of Slovene psychologists, and also the areas where their knowledge and experience might be lacking.

Biti ali ne biti prostovoljec – primerjava motivov korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah

Tjaša Gadža, Katja Gorzetti, Iza Košir, Urška Sajovic

Prostovoljsko delo lahko posamezniki opravljajo v svojem prostem času v sklopu neprofitnih organizacij, v zadnjem času pa tudi kot korporativni prostovoljci pod okriljem svoje delovne organizacije. V naši raziskavi smo primerjale motive za vključitev v prostovoljske aktivnosti med obema skupinama prostovoljcev – korporativnimi in prostovoljci v neprofitnih organizacijah. V ta namen smo sestavile vprašalnik, ki je zajel naslednje kategorije motivov: altruizem, pripadanje, ego in socialna prepoznavnost, razvoj in izobraževanje ter dobrobit organizacije. Vprašalnik je rešilo 72 korporativnih prostovoljcev in 811 prostovoljcev v neprofitnih organizacijah. Rezultati so pokazali, da sta obe skupini prostovoljcev kot najpomembnejše motive za vključitev v prostovoljstvo ovrednotili altruistične motive (željo po pomoči drugim), kot drugi najpomembnejši motiv pa so korporativni prostovoljci zaznali vedenje v dobrobit organizacije. V nasprotju s pričakovanji so korporativni prostovoljci v primerjavi s prostovoljci v neprofitnih organizacijah pripisali manj pomena egoističnim motivom (pripadanje, razvoj in izobraževanje, ego in socialna prepoznavnost). Takšni rezultati so lahko posledica različne demografske strukture obeh skupin prostovoljcev, saj so prostovoljci v neprofitnih organizacijah lahko tudi mlajši (npr. študentje), ki so verjetno bolj kot starejši prostovoljci osredotočeni na egoistične motive. Raziskava je torej pokazala pomen naslavljanja motivov altruizma in dobrobiti organizacije pri spodbujanju korporativnega prostovoljstva. Obenem pa je tudi potrdila potrebo po dodatnem raziskovanju mehanizmov v ozadju razlik v motivih obeh skupin prostovoljcev.

Uvod

Prostovoljsko delo ponavadi povezujemo z delom, ki ga posameznik opravlja v določeni neprofitni organizaciji v svojem prostem času. V zadnjem času pa ga v sklopu svojega družbeno zavednega delovanja izvaja tudi vse več delovnih organizacij. Govorimo o korporativnem prostovoljstvu. Takšne aktivnosti imajo za podjetja mnoge koristi, saj pripomorejo tako k njihovemu ugledu v družbi, kot tudi k privabljanju in ohranjanju zaposlenih (Rodell idr., 2015). Zato je eden glavnih izzivov delovnih organizacij, kako k sodelovanju privabiti čim več zaposlenih, pri čemer jim je lahko v pomoč prav razumevanje njihovih motivov za vključitev v prostovoljstvo. Ti se lahko bistveno razlikujejo od motivov prostovoljcev v neprofitnih organizacijah, kar namiguje na drugačne strategije privabljanja zaposlenih kot tudi načrtovanja vsebine prostovoljskih aktivnosti. V naši raziskavi smo se zato lotile primerjave motivov za vključevanje v prostovoljske aktivnosti v obeh kontekstih prostovoljstva (korporativno in prostovoljstvo v neprofitnih organizacijah), da bi ugotovile, ali prihaja do pomembnih razlik.

Motivi vključevanja v prostovoljske aktivnosti

Čeprav prostovoljstvo največkrat povezujemo z altruističnimi motivi oz. željo po nesebični pomoči drugim, se je pri raziskovanju motivov hitro pokazalo, da je motivacija za prostovoljstvo veliko bolj kompleksna in da se posamezniki zanj odločajo zaradi zelo različnih motivov (Clary idr., 1998; Ferreira idr., 2009). Te motive poskušajo avtorji na različne načine razložiti in organizirati v posamezne kategorije. Najpogosteje pri tem zavzemajo funkcionalistični pristop, ki temelji na predpostavki, da prostovoljstvo služi določenim psihološkim funkcijam posameznika (Clary idr., 1998). Vsak prostovoljec želi zadovoljiti eno ali več funkcij oz. motivov, različni posamezniki pa lahko opravljajo isto prostovoljsko delo iz zelo različnih razlogov. Clary idr. (1998) so v sklopu tega pristopa opredelili 6 glavnih kategorij motivov za opravljanje prostovoljskega dela: 1) motivi vrednot (da bi izrazili altruistične in humanitarne vrednote), 2) socialni motivi (da bi oblikovali in krepili socialne vezi), 3) motivi razumevanja (da bi pridobili novo znanje, izkušnje in urili veščine, ki bi drugače ostale neizrabljene), 4) motivi kariere (da bi pridobili izkušnje, vezane na kariero oz. boljše karijerne možnosti); 5) motivi zaščite (da bi zmanjšali negativna občutja o sebi in naslovili osebne probleme), 6) motivi okrepiteve (da bi izboljšali lastno samopodobo, se osebnostno razvili ali se počutili koristne).

Zelo podobno so motive razdelili Ferreira idr. (2009), ki omenjajo naslednje kategorije: altruizem, pripadanje, ego in socialna prepoznavnost ter razvoj in izobraževanje. *Altruizem* se nanaša na motive vezane na pomoč drugim, občutek poslanstva in željo, da bi naredili nekaj koristnega. *Pripadanje* vključuje motive, kot so ustvarjanje novih prijateljstev, spoznavanje ljudi, pripadanje skupnosti in stik z ljudmi s podobnimi interesi. Kategorija *razvoja in izobraževanja* se nanaša na motive, povezane s pridobivanjem novega znanja, izkušenj, veččin, soočanja z novimi izzivi in širjenja obzorij, pa tudi z razvojem, vezanim na lasten poklic. Posamezniki pa se lahko odločajo za prostovoljstvo tudi zato, ker v njem vidijo vir zadovoljstva in lastne vrednosti, spoštovanja in prepoznavnosti, statusa, osebne obogatitve in kakovostnega preživljanja prostega časa (motivi, vezani na *ego in socialno prepoznavnost*).

Musik in Wilson (2008) delita omenjene motive v grobem v dve veliki kategoriji: motivi, usmerjeni k sebi oz. egoistični motivi, in motivi, usmerjeni k drugim oz. altruistični motivi. K sebi usmerjeni motivi se nanašajo na zadovoljevanje posameznikovih osebnih potreb in pridobivanje osebnih koristi, kot so boljša samopodoba, nove veščine, nova poznanstva ter izboljšanje kariernih možnosti. K drugim usmerjeni motivi pa so povezani z izboljšanjem blagostanja drugih ljudi v družbi in kot taki predstavljajo izraz altruističnih in prosocialnih vrednot (Clary idr., 1998; Omoto in Snyder, 1995).

Motivi vključevanja v prostovoljske aktivnosti v neprofitnih in delovnih organizacijah

Večina raziskav o prostovoljstvu v neprofitnih organizacijah ugotavlja, da se kot najpomembnejši motiv za vključitev kažejo altruistične vrednote, torej želja po pomoči drugim, medtem ko so relativno najmanj pomembni motivi kariere in motivi zaščite (Chacón idr., 2017; Paço idr., 2013).

Raziskave na področju korporativnega prostovoljstva pa si niso povsem enotne. Nekatere prihajajo do podobnih rezultatov kot študije prostovoljstva v neprofitnih organizacijah in kažejo na največji pomen altruističnih motivov, medtem ko k drugim usmerjeni motivi ne napovedujejo udeležbe v prostovoljskih aktivnostih (Paço in Nave, 2013; Pajo in Lee, 2011; Sekar in Dyaram, 2017). Paço in Nave (2013) sta ugotovila podobno hierarhično strukturo motivov kot v raziskavah prostovoljstva v NPO. Zaposlenim so bili najpomembnejši motivi, vezani na altruistične in humanitarne vrednote, sledili so motivi razumevanja in osebnega razvoja, najmanj pomembni pa so jim bili motivi kariere. Paço idr. (2013) pa so ugotovili, da so se kljub enaki

hierarhični strukturi motivi korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah pomembno razlikovali, saj so prostovoljci v neprofitnih organizacijah vsem kategorijam motivov pripisali večji pomen pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljstvu kot korporativni prostovoljci.

Tudi drugi raziskovalci opozarjajo, da je področje korporativnega prostovoljstva specifično, zato so tudi njihovi motivi drugačni. Pelosa in Hassay (2006) sta npr. v svoji eksploratorni študiji ugotovila, da so zaposleni za sodelovanje v programih korporativnega prostovoljstva motivirani tako z lastnimi koristmi in koristmi drugih oz. dobrodelne organizacije, kot tudi koristmi delovne organizacije, v kateri so zaposleni. Poleg egoističnih in altruističnih motivov sta torej prepoznala še novo kategorijo motivov, vezanih na vedenje v dobrobit organizacije (angl. *organizational citizenship behavior*). Ti se kažejo kot želja zaposlenih, da bi s prostovoljskimi aktivnostmi pomagali svojemu delodajalcu pri ustvarjanju večje prepoznavnosti in pozitivnejše javne podobe podjetja v družbi. Pojavljajo pa se tudi motivi, vezani na pridobivanje večje prepoznavnosti in ustvarjanje dobrega vtisa pri svojem delodajalcu in sodelavcih (Pelosa in Hasaay, 2006; Santos in Fernández, 2017).

V nadaljevalni študiji so Pelosa idr. (2009) ugotovili, da so egoistični motivi in motivi, vezani na dobrobit organizacije, pomembno napovedovali udeležbo zaposlenih v programih korporativnega prostovoljstva, medtem ko se altruistični motivi niso izkazali za pomemben napovednik. Avtorji so ugotovitev razložili s tem, da se zaposleni niso mogli tako močno povezati z dobrodelno organizacijo oz. poslanstvom, ki ga je izbral njihov delodajalec, kot bi se lahko, če bi prostovoljsko aktivnost izbrali sami. Clary idr. (1998) so namreč ugotovili, da se posamezniki bolj pozitivno odzivajo na povabila k prostovoljstvu, ki naslavljajo motive, ki so zanje pomembni. Če se bolj identificirajo s poslanstvom določenega programa prostovoljstva, bodo z opravljanjem prostovoljskih aktivnosti bolj zadovoljni in mu bolj zavezani, zaradi česar bodo sodelovali pogosteje in dlje časa.

Altruistični motivi so tudi tisti, ki so najbližje povezani z intrinzično motivacijo, kot jo v teoriji samodoločenosti opisujeta Deci in Ryan (2000), saj se posameznik odloči za prostovoljsko aktivnost, ker rad pomaga drugim in za to ne pričakuje drugih (materialnih) nagrad. Prostovoljsko delo samo po sebi je zanj nagrada. Za intrinzično motivacijo pa je ključna avtonomija, občutek, da lahko posameznik sam izbere in usmerja lastno vedenje ter zazna notranje vzroke zanj. Ta občutek je lahko v kontekstu korporativnega prostovoljstva zmanjšan, saj pobuda za sodelovanje pride od zunaj – s strani delodajalca, zaradi česar lahko pri zaposlenih pomembnejšo vlogo igra ekstrinzična

motivacija. Posamezniki so v tem primeru v večji meri motivirani z zunanjimi ali instrumentalnimi razlogi – da bi se nečemu ognili (npr. neprijetnim občutjem) ali pa v zameno pridobili določene drugotne koristi (npr. znanje, nova poznanstva ali ugled) (Ferreira idr., 2012; Ryan in Deci, 2000).

V tujini je bilo torej izvedenih že veliko raziskav na temo motivacije prostovoljcev tako v neprofitnih kot v delovnih organizacijah, redke pa so raziskave, ki bi v analizo zajele obe skupini prostovoljcev hkrati in bolj neposredno primerjale njihove motive (Paço idr., 2013). Prav tako primanjkuje raziskav o motivaciji prostovoljcev v Sloveniji. Čeprav slovenska podjetja ne zaostajajo za svetovnim trendom in vse pogosteje v svoje delovanje tudi sama vpeljujejo programe korporativnega prostovoljstva, se raziskovanja motivov zaposlenih raziskovalci do sedaj še niso lotili. Zato je bil namen naše raziskave primerjati motive prostovoljcev v neprofitnih organizacijah in motive korporativnih prostovoljcev v različnih delovnih organizacijah v Sloveniji. Zanimalo nas je, ali prihaja do pomembnih razlik med njihovimi motivi in kakšne so te razlike. Razumevanje le-teh nam namreč daje dobro izhodišče za vpeljavo optimalnejših strategij privabljanja in motiviranja prostovoljcev v različnih kontekstih njihovega delovanja.

Na podlagi predhodnih raziskav in ugotovitev smo si postavile naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: Tako v primeru korporativnega prostovoljstva kot prostovoljstva v neprofitnih organizacijah bodo prostovoljci kot najpomembnejše ovrednotili altruistične motive.

Ne glede na kontekst, v katerem prostovoljci opravljajo prostovoljsko delo, se je namreč kot njihov glavni motiv v več raziskavah izkazala želja po pomoči drugim (Chacón idr., 2017; Paço in Nave, 2013).

Hipoteza 2: Egoistične motive (motive pripadanja, razvoja in izobraževanja ter ega in socialne prepoznavnosti) bodo korporativni prostovoljci ovrednotili kot pomembnejše pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih kot prostovoljci v neprofitnih organizacijah.

Zaradi okoliščin korporativnega prostovoljstva, kjer imajo posamezniki manj avtonomije pri izbiri prostovoljskih aktivnosti in so pod vplivom več zunanjih pobud, je ekstrinzična motivacija, vezana na pridobivanje osebnih koristi (egoistični motivi) lahko bolj izražena, kar že nakazujejo določene raziskave (Pelosa idr., 2009).

Hipoteza 3: Poleg egoističnih in altruističnih motivov bodo za korporativne prostovoljce pomembni tudi motivi vedenja v dobrobit organizacije.

Raziskave namreč ugotavljajo, da se zaposleni vključujejo v programe prostovoljstva, saj želijo s tem podpreti prizadevanja organizacije za družbeno zavedno delovanje in prispevati k njenemu ugledu v družbi (Peloza in Haasaay, 2006; Santos in Fernández, 2017).

Metoda

Udeleženci

V raziskavo smo zajele dva vzorca udeležencev: korporativne prostovoljce in prostovoljce v neprofitnih organizacijah.

Korporativni prostovoljci: Udeleženci so bili zaposleni, ki so se v zadnjem letu vsaj enkrat udeležili korporativnega prostovoljskega dela. Vprašalnik je prek interneta odprlo 386 udeležencev (klik na začetno stran z nagovorom). Od tega je 170 udeležencev odprlo anketo. 144 udeležencev je pričelo z reševanjem ankete, končalo pa jo je skupno 97 oseb. Med udeležence, ki so končali anketo, se štejejo tudi tisti, ki so odgovorili, da se prostovoljskih aktivnosti ne udeležujejo. Teh udeležencev je bilo 25. Njihova anketa se je pri drugem vprašanju zaključila, od njih torej nismo pridobili ustreznih podatkov za našo raziskavo, zato smo jih iz analize podatkov izključili. Naš vprašalnik je tako rešilo 72 udeležencev. Vprašanja o spolu in starosti so bila na koncu ankete, nanje je odgovorilo 66 udeležencev (16 moških in 50 žensk) s povprečno starostjo 41,1 leta. Večina udeležencev ima dokončan visokošolski strokovni ali univerzitetni program (37 udeležencev), sledi dokončana srednja šola ali gimnazija (12 udeležencev), dokončan magisterij stroke (7 udeležencev) in dokončan višješolski strokovni program (5 udeležencev). Trije udeleženci so poročali o dokončanem magisteriju znanosti, dva pa o dokončani poklicni šoli. Večina udeležencev dela v finančni ali zavarovalniški dejavnosti (27 udeležencev), 9 udeležencev dela v trgovini, 8 udeležencev je v panogi oskrbe z električno energijo, plinom in paro, trije so v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, dva v panogi oskrbe z vodo, po eden udeleženec pa v panogi prometa in skladiščenja ter izobraževanja. Največ udeležencev dela v velikem podjetju, ki ima več kot 250 zaposlenih (28 udeležencev). 20 udeležencev dela v srednjem (50 do 249 zaposlenih) in 18 udeležencev v majnem podjetju (9 do 49 zaposlenih).

Vključitev v programe korporativnega prostovoljstva je bila udeležencem ponujena kot možnost, če bi jih to zanimalo (43 % udeležencev), pričakovana oz. zaželena, vendar neobvezna (43 %), obvezna za vse zaposlene (10 %) ali pa so prostovoljci sami predlagali sodelovanje organizacije pri prostovoljskem delu (4 %). Za namen raziskave smo odgovore naših udeležencev primerjale z odgovori prostovoljcev neprofitnih organizacij.

Prostovoljci v neprofitnih organizacijah: V našo raziskavo smo zajele tudi vzorec prostovoljcev v neprofitnih organizacijah iz raziskave Matjašič idr. (2021). Vzorec je zajemal 811 udeležencev (124 moških), od tega 113 študentov. Podatkov o starosti v raziskavi niso preverjali.

Pripomočki

Motivi zaposlenih za sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu je vprašalnik, ki smo ga zasnovali za namene naše raziskave. Pri snovanju vprašalnika smo si pomagale z raziskavo Ferreira idr. (2009), ki omenjajo naslednje kategorije motivov: altruizem (npr. »Ker sem želel pomagati drugim.«), pripadnje (npr. »Da bi spoznal nove ljudi in se družil z njimi.«), ego in socialna prepoznavnost (npr. »Ker se zaradi sodelovanja počutim, da me ljudje sprejemajo in cenijo.«) ter razvoj in izobraževanje (npr. »Da bi pridobil nova znanja, veščine in izkušnje.«). Ker so nas zanimali motivi za korporativno prostovoljstvo, smo dodale še kategorijo vedenja v dobrobit organizacije (npr. »Ker želim prispevati k dobremu ugledu organizacije v družbi.«). Naš vprašalnik torej vsebuje 10 postavk, ki merijo omenjene kategorije motivov (2 postavki na kategorijo). Udeleženci postavke ocenjujejo na 7-stopenjski lestvici, pri čemer za vsako postavko ocenijo, kako pomemben se jim zdi posamezni motiv pri prostovoljskem delu (1 – sploh ni pomemben, 7 – zelo pomemben). Dodale smo še odprto vprašanje o tem, zakaj so se odločili sodelovati pri prostovoljskih aktivnostih, ki jih je organizirala njihova organizacija. Prav tako smo zastavile vprašanje, ali so se za korporativno prostovoljstvo odločili prostovoljno, ali pa je bila to odločitev organizacije, v kateri so zaposleni. Zbrale smo tudi demografske podatke udeležencev. Vprašalnik smo oblikovale v spletno anketo na spletni platformi 1ka.si in ga združile z vprašalniki kolegic, ki so v svoje raziskave vključile isto skupino udeležencev (korporativnih prostovoljcev).

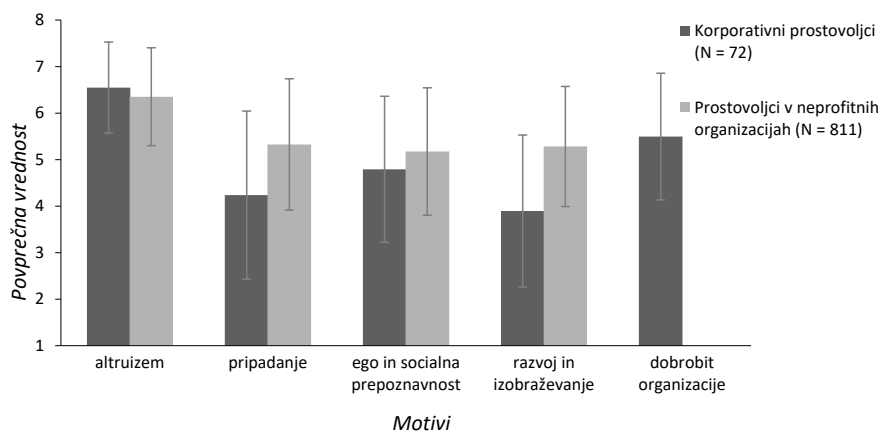
Postopek

Vprašalnik smo v spletni obliki poslale Slovenski filantropiji, ki ga je posredovala 132 podjetjem. Podatke smo zbirali novembra 2020. Na naše povabilo k sodelovanju pri raziskavi se je odzvalo 107 podjetij. Naknadno je bil vprašalnik posredovan še 13 podjetjem, in sicer neposredno kadrovikom, ki organizirajo korporativno prostovoljstvo v posameznih organizacijah.

Podatke, pridobljene z vprašalnikom, smo obdelale s pomočjo Excela in programa R. V analizo smo zajele tudi odgovore prostovoljcev v neprofitnih organizacijah, ki so reševali enak vprašalnik motivov. Izvedle smo opisne statistike in t-teste za primerjavo med motivi korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah.

Rezultati

Tako korporativnim prostovoljcem kot prostovoljcem v neprofitnih organizacijah so najpomembnejši motivi za vključevanje v prostovoljske aktivnosti altruistični motivi (slika 1). Prostovoljci v neprofitnih organizacijah motiva pripadanja ter razvoja in izobraževanja ocenjujejo kot približno enako pomembna, nekoliko manj pomemben pa se jim zdi motiv ega in socialne prepoznavnosti. Korporativni prostovoljci pa kot pomemben motiv poleg altruističnih motivov ocenjujejo tudi motive, vezane na dobrobit organizacije. Kot najmanj pomembne ocenjujejo motive, vezane na razvoj in izobraževanje.



Slika 1: Primerjava povprečja pomembnosti motivov za vključevanje v prostovoljske aktivnosti med korporativnimi prostovoljci in prostovoljci v neprofitnih organizacijah.

Zanimalo nas je, ali bodo udeleženci tako v primeru korporativnega prostovoljstva kot v primeru prostovoljstva v neprofitnih organizacijah kot najpomembnejše motive ovrednotili altruistične motive. Rezultati so pokazali, da se tako na vzorcu korporativnih prostovoljcev kot tudi na vzorcu prostovoljcev v neprofitnih organizacijah pojavljajo statistično pomembne razlike med altruističnimi in egoističnimi motivi. Korporativni prostovoljci so zaznali altruistične motive ($M = 6,55$; $SD = 0,98$) kot statistično pomembnejše od motivov pripadanja ($M = 4,24$; $SD = 1,81$; $t(71) = 10,8$; $p < 0,001$); motivov ega in socialne prepoznavnosti ($M = 4,79$; $SD = 1,57$; $t(71) = 8,78$; $p < 0,001$) ter motivov razvoja in izobraževanja ($M = 3,89$; $SD = 1,63$; $t(71) = 13,09$; $p < 0,001$). Tudi prostovoljci v neprofitnih organizacijah so motive altruizma ($M = 6,35$; $SD = 1,05$) ovrednotili statistično pomembno višje od motivov pripadanja ($M = 5,33$; $SD = 1,41$; $t(810) = 17,64$; $p < 0,001$) motivov ega in socialne prepoznavnosti ($M = 5,17$; $SD = 1,37$; $t(810) = 20,75$; $p < 0,001$) ter motivov razvoja in izobraževanja ($M = 5,28$; $SD = 1,29$; $t(810) = 18,69$; $p < 0,001$).

Do podobnih ugotovitev smo prišle tudi na podlagi analize odgovorov na odprto vprašanje: »Zakaj ste se odločili sodelovati v prostovoljski aktivnostih, ki jih je organizirala vaša delovna organizacija?« Proste odgovore prostovoljcev na to vprašanje smo glede na vsebino razdelile v pet kategorij, in sicer: pomoč drugim, delo za družbeno korist, osebni motivi (pridobivanje znanj in izkušenj, druženje in strast do dela), pobuda organizacije in pripadnost organizaciji. Največ odgovorov (od 43 od 72) je bilo uvrščenih v kategorijo pomoči drugim (npr. »Ker rad pomagam«, »Ker je to odlična priložnost za pomagati ljudem«, »Ker želim pomagati ljudem v stiski...«), 12 odgovorov pa v kategorijo dela za družbeno korist (npr. »Za boljši svet«, »Ker se mi zdi pomembno, da vračamo družbi, naravi in ljudem ...«). Kar 55 odgovorov (76,4 %) se je torej nanašalo na altruistične vrednote. Deset odgovorov je bilo razvrščenih v kategorijo osebne koristi; od tega dva odgovora v kategorijo strast do dela, ki ga opravljam kot prostovoljec (npr. »Ker prostovoljstvo zajema delo z živalmi, jaz pa sem ljubiteljica živali«), en odgovor v kategorijo druženje (npr. »Spoznavam nove ljudi in se družim«) in 7 odgovorov v kategorijo pridobivanja znanja in izkušenj (npr. »Ker se kaj novega naučim«, »Spoznaš delovanje določenih organizacij«). Trije udeleženci so kot glavni motiv omenili pobudo organizacije (npr. »Zaradi navodil s strani delodajalca«), trije pa pripadnost organizaciji (npr. »Ker sem predana službi«). Kot najpomembnejši motivi so se torej tako na podlagi vprašalnika kot analize odgovorov na odprto vprašanje pokazali altruistični motivi, s čimer lahko potrdimo našo prvo hipotezo.

Naša druga hipoteza je bila, da bodo korporativni prostovoljci egoistične motive (motivi pripadanja, razvoja in izobraževanja ter ega in socialne prepoznavnosti) ovrednotili kot pomembnejše pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih kot prostovoljci v neprofitnih organizacijah. V nasprotju z našimi predvidevanji so rezultati pokazali, da so prostovoljci v neprofitnih organizacijah pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih egoistične motive ovrednotili kot pomembnejše kot korporativni prostovoljci. Prostovoljci v neprofitnih organizacijah so statistično pomembno višje ovrednotili motiv pripadnosti ($t(79) = -4,95; p < 0,001$) in motiv razvoja in izobraževanja ($t(79) = -6,98; p < 0,001$). Pri motivu ega in socialne prepoznavnosti prav tako prihaja do razlik (višje so ga ocenili prostovoljci v neprofitnih organizacijah), vendar te razlike niso statistično pomembne ($t(79) = -6,98; p < 0,001$). Na podlagi rezultatov lahko torej našo drugo hipotezo zavrnemo.

Predvidevale smo tudi, da bodo za korporativne prostovoljce poleg egoističnih in altruističnih motivov pomembni tudi motivi, vezani na vedenje v dobrobit organizacije. Motiv vedenja v dobrobit organizacije smo preverjale z dvema postavkama (»Ker se mi zdi pomembno podpreti delovno organizacijo pri družbeno zavednem delovanju« in »Ker menim, da bo vključevanje zaposlenih v prostovoljske aktivnosti pomembno koristilo delovni organizaciji«). Rezultati so pokazali, da se korporativnim prostovoljcem ta motiv zdi pomemben ($M = 5,5; SD = 1,36$). Ovrednotili so ga kot drugega najpomembnejšega poleg altruizma (slika 1). Pri odprtem vprašanju motiv vedenja v dobrobit organizacije sicer ni bil tako pogosto naveden (le trije udeleženci so podali odgovor, ki smo ga pri kategorijah prostih odgovorov razvrstili v kategorijo pripadnosti organizaciji), vendar pa bi bil razlog lahko v tem, da so udeleženci navedli zgolj en motiv, ki je najbolj prevladoval, ta pa je bil v večini altruizem. Na podlagi rezultatov potrjujemo tudi tretjo hipotezo, saj je korporativnim prostovoljcem poleg egoističnih motivov pomemben tudi motiv vedenja v dobrobit organizacije.

Razprava

Namen naše raziskave je bil preveriti, ali se korporativni prostovoljci in prostovoljci v neprofitnih organizacijah razlikujejo glede na motive za vključevanje v prostovoljske aktivnosti.

Primerjava korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah glede na altruistične motive

V skladu z našimi predvidevanji je statistična analiza pokazala, da obe skupini prostovoljcev altruistične motive označujeta kot najpomembnejše pri izvajanju prostovoljskega dela. Rezultati potrjujejo tudi ugotovitve preteklih raziskav, v katerih se je kot najpomembnejši motiv pri korporativnih prostovoljcih in prostovoljcih v neprofitnih organizacijah pokazala želja po nesebični pomoči drugim (Chacón idr., 2017; Paço in Nave, 2013). Na podlagi naših ugotovitev lahko torej predvidevamo, da je altruizem primarni dejavnik, ki motivira posameznike za udeleževanje v prostovoljskih aktivnostih.

Primerjava korporativnih prostovoljcev in prostovoljcev v neprofitnih organizacijah glede na egoistične motive

Z drugo hipotezo smo predvidevale, da bodo korporativni prostovoljci v primerjavi s prostovoljci v neprofitnih organizacijah egoistične motive ovrednotili kot pomembnejše pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih. Predhodne raziskave namreč ugotavljajo, da je zaradi okoliščin korporativnega prostovoljstva, kjer imajo posamezniki manj avtonomije pri izbiri prostovoljskih aktivnosti in so pod vplivom več zunanjih spodbud, lahko pri njih bolj izražena ekstrinzična motivacija, ki je vezana na pridobivanje osebnih koristi in se povezuje z egoističnimi motivi (Peloza idr., 2009). Rezultati pa so v nasprotju z našimi predvidevanji pokazali, da so prostovoljci v neprofitnih organizacijah v primerjavi s korporativnimi prostovoljci pri odločitvi za sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih, egoistične motive ovrednotili kot pomembnejše. Razlog za take rezultate bi lahko bil v tem, da je večina korporativnih prostovoljcev (90 %) poročala, da je bilo sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih v delovni organizaciji neobvezno. Iz tega lahko sklepamo, da se je večina korporativnih prostovoljcev samostojno odločila za sodelovanje, kar nakazuje, da so bolj intrinzično motivirani kot tisti, ki so v prostovoljstvo vključeni zaradi zahtev organizacije. Naši rezultati se skladajo z raziskavo, v kateri so avtorji ugotovili, da so pri prostovoljcih v neprofitnih organizacijah egoistični motivi bolj izraženi kot pri korporativnih prostovoljcih (Paço idr., 2013). Naše rezultate bi lahko pojasnile s podobnim spoznanjem avtorjev, da so mlajšim prostovoljcem za vključevanje v prostovoljske aktivnosti pomembnejši egoistični, starejšim pa altruistični motivi. V neprofitne organizacije se namreč kot prostovoljci vključujejo tudi mlajši posamezniki, medtem ko so prostovoljci v delovnih organizacijah starostno bolj homogeni (starejši). V naši raziskavi pa nismo

imele podatka o starosti prostovoljcev v neprofitnih organizacijah, zato bi bilo treba takšna predvidevanja v nadaljnjih raziskavah še preveriti.

Prisotnost motivov vedenja v dobrobit organizacije pri korporativnih prostovoljcih

Rezultati naše raziskave potrjujejo, da se pri zaposlenih poleg altruističnih in egoističnih motivov pojavljajo tudi motivi vedenja v dobrobit organizacij, kar je skladno z ugotovitvami predhodnih raziskav (Peloza in Hasaay, 2006; Santos in Fernández, 2017). Zaposleni se torej v programe korporativnega prostovoljstva vključujejo tudi zato, da bi s tem pomagali svojemu podjetju in pripomogli k njegovemu boljšemu ugledu v družbi.

Zaključki

Raziskava se je osredotočila na primerjavo motivov za vključevanje v prostovoljske aktivnosti pri prostovoljcih v neprofitnih organizacijah in korporativnih prostovoljcih. Ugotovile smo, da so tako v primeru korporativnega prostovoljstva kot prostovoljstva v neprofitnih organizacijah za prostovoljce najpomembnejši altruistični motivi. V nasprotju s pričakovanji pa se je pokazalo, da so bili egoistični motivi prostovoljcem v neprofitnih organizacijah pomembnejši kot korporativnim prostovoljcem. Razlog za take rezultate lahko iščemo v tem, da je imela večina korporativnih prostovoljcev dovolj avtonomije pri odločanju za vključitev v prostovoljske aktivnosti, ki jih je ponudila organizacija. Posamezniki z več avtonomije so namreč v večji meri intrinzično motivirani, kar se lahko izraža skozi altruistične motive. Poleg tega sklepamo, da bi na rezultate lahko vplivala tudi starostna razlika med našima vzorcema, saj je bilo verjetno v vzorec prostovoljcev v neprofitnih organizacijah vključenih več mlajših udeležencev, ki so jim v primerjavi s starejšimi korporativnimi prostovoljci pomembnejši egoistični motivi. Zanimala nas je tudi prisotnost motivov vedenja v dobrobit organizacije. Ugotovile smo, da se pri zaposlenih poleg altruističnih in egoističnih motivov pojavljajo tudi motivi vedenja v dobrobit organizacije. Delovnim organizacijam, ki si želijo v programe korporativnega prostovoljstva pritegniti čim več zaposlenih, se torej najbolj splača naslavljati njihove altruistične motive in motive, vezane na dobrobit organizacije.

Konkretno lahko delovne organizacije takšne motive naslovijo že v fazi oglaševanja programa prostovoljstva in privabljanja zaposlenih k vključitvi vanj. Organizacijam bi predlagale, da posebno pozornost namenijo prav

predstavitvi programa prostovoljstva – na katerem področju so se kot organizacija odločili sodelovati (npr. skrb za okolje, pomoč ranljivim skupinam v družbi ipd.) in zakaj prav na tem področju. Pri tem naj se poudari problematika področja ter kako lahko zaposleni in organizacija pripomorejo k izboljšanju situacije. Prav tako naj izpostavijo vlogo zaposlenih pri tem in kakšni bi bili pričakovani učinki njihovega dela za skupnost, okolje, ranljive skupine. Organizacija si lahko pri oglaševanju prostovoljstva pomaga tudi s slogani, ki naslavljajo altruistične vrednote (npr. *Skupaj za boljšo družbo*). S tem lahko zaposlenim lažje približajo vrednote, ki jih zastopajo kot organizacija. Pomembnost prostovoljskega dela lahko organizacije poudarjajo že pri organizacijskem uglaševanju. Tako bodo novo zaposleni že od začetka vključeni v programe prostovoljstva, s čimer se lahko prostovoljstvo uveljavi kot stalna praksa in postane del organizacijske kulture, vendar predvsem v obliki »prostovoljnega prostovoljstva«.

Osrednjo pomanjkljivost naše raziskave vidimo v različnih velikostih vzorcev, ki smo jih zajele v primerjavo. Primerjale smo namreč 811 prostovoljcev iz neprofitnih organizacij in le 72 korporativnih prostovoljcev. Na težave pri zbiranju zaposlenih, ki so vključeni v korporativno prostovoljstvo v Sloveniji, so v svoji raziskavi naleteli tudi E. Boštjančič, S. Antolovič in V. Erčulj (2018). Avtorice poudarjajo, da je število izpolnjenih vprašalnikov lahko odvisno tudi od različnih načinov, ki jih vodje kadrovske službe oz. direktorji uporabijo za motiviranje zaposlenih pri izpolnjevanju vprašalnikov. Na podlagi tega lahko zaključimo, da se kaže potreba po večjem ozaveščanju o pomenu korporativnega prostovoljstva in znanstvenega raziskovanja le-tega.

Prav tako pa se kaže potreba po nadaljnjem raziskovanju dejavnikov, ki bi lahko bili v ozadju razlik v motivih različnih skupin prostovoljcev. Pozornost bi bilo npr. smiselno posvetiti različnim demografskim dejavnikom (kot sta starost in spol), saj različne raziskave že kažejo pomemben vpliv starosti prostovoljcev na njihove motive. Iz tega se poraja tudi vprašanje, ali imajo novo zaposleni, ki so običajno mlajši, drugačne motive od tistih, ki so v organizaciji že dlje časa. Prav tako zaposleni, ki so bolj pripadni delovni organizaciji, pogosteje izkazujejo vedenja v dobrobit organizacije, zato bi bilo zanimivo raziskati, ali jih tudi k vključevanju v prostovoljske aktivnosti v večji meri vodijo motivi vedenja v dobrobit organizacije.

Literatura

- Boštjančič, E., Antolović, S. in Erčulj, V. (2018). Corporate volunteering: Relationship to job resources and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1884.
- Chacón, F., Gutiérrez G., Sauto, V., Vecina, M. L. in Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. in Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Ferreira, M. R., Proença, T. in Proença, J. F. (2009, januar). *Motivations and management factors of volunteer work in nonprofit organisations: A literature review* [prispevek na konferenci]. 8th International of International Association on Public and Non-profit Marketing, Valencija, Španija.
- Ferreira, M. R., Proença, T. in Proença, J. F. (2012, julij). *Motivations which influence volunteers' satisfaction* [prispevek na konferenci]. 10th International Conference of the International Society for Third Sector Research, Siena, Italija.
- Musik, M. A. in Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Omoto, A. M. in Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671–686.
- do Paço, A. in Nave, A. C. (2013). Corporate volunteering: A case study centred on motivations, satisfaction and happiness of company employees. *Employee Relations*, 35(5), 547–559.
- do Paço, A., Agostinho, D. in Nave, A. (2013). Corporate versus non-profit volunteering—do the volunteers' motivations significantly differ? *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 10(3), 221–233.
- Pajo, K. in Lee, L. (2011). Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 99(3), 467–482.
- Peloza, J. in Hassay, D. N. (2006). Intra-organizational volunteerism: Good soldiers, good deeds and good politics. *Journal of Business Ethics*, 64, 357–379.
- Peloza, J., Hudson, S. in Hassay, D. N. (2009). The marketing of employee volunteerism. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 371–386.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M. in Keating, D. J. (2015). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55–84.
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Santos, P. G. in Fernández, J. L. F. (2017). Motivations and possible decisive factors in employee participant in corporate volunteering programmes. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 8, 121–157.
- Sekar, S. in Dyaram, L. (2017). What drives employees to participate in corporate volunteering programs? *Social Responsibility Journal*, 13(4), 661–677.

WHY DID I BECOME A VOLUNTEER? COMPARISON OF MOTIVATIONS FOR VOLUNTEERING BETWEEN CORPORATE VOLUNTEERS AND VOLUNTEERS IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS

Individuals can volunteer in non-profit organizations in their free time, and more recently an increasing number of employees are spending some of their working hours as corporate volunteers, as part of the activities of their work organizations. This research aimed to analyse if there are significant differences between two groups of volunteers (corporate and non-profit) regarding the motives to volunteer. For this purpose, we designed a questionnaire that covered the following categories of motives: altruism, belonging, ego and social recognition, development and learning, and organizational citizenship behaviour. The questionnaire was completed by 72 corporate volunteers and 811 volunteers in non-profit organizations. The results indicate that the motivational factor recorded as the most relevant for both types of volunteers was altruism, while corporate volunteers perceived organizational citizenship behaviour as the second most important motive. Contrary to our expectations, corporate volunteers evaluated egoistic motives (belonging, ego and social recognition, development and learning) as less important compared to volunteers in non-profit organizations. Such results may be due to the age difference between both groups of volunteers, as volunteers in non-profit organizations tend to be younger than corporate volunteers, and thus more focused on egoistic motives. According to our results, work organizations can attract more employees to volunteer by addressing their altruistic motives and organizational citizenship behaviour. The study confirms the need for further research into the mechanisms behind the different importance of various motives for the two groups of volunteers.

Kaj nam je tega treba – motivi slovenskih delovnih organizacij za izvajanje korporativnega prostovoljstva

Maša Androjna, Neža Jenko, Katarina Sinja Milošević

Korporativno prostovoljstvo je oblika prostovoljstva, pri kateri gre za neplačane aktivnosti, ki jih podpirajo delodajalci znotraj delovne organizacije. Zaposleni se kot prostovoljci na tak način udeležujejo v aktivnostih za dobrobit širše skupnosti. V slovenskem prostoru se iz leta v leto povečuje število organizacij, ki se ukvarjajo z aktivnostmi korporativnega prostovoljstva, vendar pa so tako pri nas kot v svetu razlogi in motivi, zaradi katerih se organizacije odločajo za to, precej slabo raziskani. V raziskavi smo se zato osredotočile na področje korporativnega prostovoljstva in skušale raziskati, kateri so ključni motivi delovnih organizacij za izvajanje le-tega. Na podlagi preteklih raziskav smo zasnovale vprašalnik, ki ga je izpolnilo 13 zaposlenih v slovenskih organizacijah. Glede na majhen vzorec sodelujočih, ki so ga sestavljali delodajalci in vodje kadrovskih služb, težko posplošimo, kateri motivi so najpogostejši, vendar pa smo v literaturi in v naši raziskavi zaznale trend treh ključnih skupin motivov za izvajanje korporativnega prostovoljstva. Ti so vezani na družbeno odgovornost organizacije, razvoj kadra ter ugled organizacije. Med raziskovanjem smo prišle do zaključka, da so delovne organizacije slabo ozaveščene o korporativnem prostovoljstvu, in ugotovile, da je tovrstna oblika prostovoljstva v Sloveniji še vedno precej slabo razvita.

Uvod

Danes različne organizacije po svetu v svoje programe delovanja vse pogosteje vključujejo prostovoljne aktivnosti. Pomemben fokus pri tem predstavlja raziskovanje motivov oziroma razlogov, zaradi katerih se delovne organizacije odločajo za izvajanje programov korporativnega prostovoljstva. Na podlagi pregleda literature o korporativnem oziroma organizacijskem prostovoljstvu ugotavljamo, da je študij na tem področju v slovenskem prostoru malo. Ker je omenjeno področje v Sloveniji in po svetu pomanjkljivo raziskano, je namen naše eksploratorne študije ugotoviti, kateri so motivi in razlogi za izvajanje programov korporativnega prostovoljstva v slovenskih organizacijah.

Kaj je korporativno prostovoljstvo?

Prostovoljstvo se v tem stoletju izrazito razvija, povečuje se število prostovoljskih organizacij, s tem pa narašča tudi število prostovoljcev. Čeprav se večina posameznikov v različne prostovoljske aktivnosti vključuje le v svojem prostem času, se v zadnjih letih v omenjene aktivnosti posamezniki vključujejo tudi znotraj delovnih organizacij, v katerih so zaposleni. Družbena odgovornost organizacij postaja čedalje bolj moderna, pri tem pa vse pogosteje iščejo nove oblike sodelovanja z lokalno skupnostjo, ki presegajo ustaljene, klasične oblike, kot je doniranje. Po zgledu zahodnoevropskih in ameriških praks se v zadnjem desetletju korporativno prostovoljstvo pojavlja tudi v Sloveniji, vendar strokovnjaki ugotavljajo, da tega potenciala še ne znamo najbolje izkoristiti (Novak, 2009). Organizacije v svoje delovanje vključujejo prostovoljske dejavnosti, s katerimi zaposlene spodbujajo k večji družbeni odgovornosti tudi v okviru delovnega časa. Danes tako podjetniški svet kot celotna družba zavzemata stališče, da delodajalci niso odgovorni le za ustvarjanje delovnih mest in dobička, temveč bi morali razmišljati tudi o tem, kakšen vpliv ima njihova organizacija na družbo in javnost. V mnogih organizacijah, kjer načrtno izvajajo aktivnosti in programe prostovoljstva, lahko govorimo o razvoju korporativnega prostovoljstva (Rodell idr., 2017).

Korporativno prostovoljstvo obsega neplačano delo zaposlenih za dobrobit širše skupnosti, ki ga z različnimi iniciativami podpira delodajalec oziroma delovna organizacija. V razvitem svetu ima že dokaj dolgo tradicijo, saj zagotavlja trdne vezi z lokalno skupnostjo in prinaša koristi različnim stranem (Slovenska filantropija, b. d.). Prinese lahko številne pozitivne izide tako za neprofitne organizacije, lokalno skupnost, zaposlene kot za celotno delovno organizacijo (Korinšek, 2014). Poteka v številnih oblikah, pri

čemer lahko vsaka delovna organizacija najde vsebino in način, ki najbolj odgovarja ciljem organizacije, interesom zaposlenih ter potrebam okoliške skupnosti (Novak, 2009).

Raziskave v Sloveniji in po svetu o motivih organizacij za izvajanje korporativnega prostovoljstva

Različni avtorji navajajo mnoge pozitivne učinke in možne koristi korporativnega prostovoljstva, zaradi katerih ga organizacije sploh izvajajo. To so izboljšanje ugleda in kulture delovne organizacije, boljše sprejetje organizacije v družbi in zaznavanje organizacije kot družbeno odgovorne, večja verjetnost doseganja ciljev delovne organizacije, vzpostavitev omrežja z interesnimi skupinami, povečana sposobnost za inovacije, izboljšanje kakovosti dela zaposlenih, povečana vez med zaposlenimi in organizacijo, povišanje zadovoljstva, motivacije in produktivnosti zaposlenih, zniževanje fluktuacije zaposlenih, zniževanje staležev in boljše timsko delo (Vetsch, 2007).

V slovenskem okolju je v zadnjem desetletju prisotnih le nekaj raziskav in prispevkov (npr. Novak, 2009; Novak, 2016; Slovenska filantropija, 2011), ki izpostavljajo motive ali razloge za izvajanje korporativnega prostovoljstva, pri čemer so najpogosteje izpostavljeni:

- učenje novih znanj in veščin zaposlenih,
- oblikovanje raznolikih timov zaposlenih in boljše timsko delo,
- povišanje zadovoljstva, motivacije in produktivnosti zaposlenih,
- osebni ter karierni razvoj zaposlenih,
- povečanje pripadnosti organizaciji in povezovanje zaposlenih,
- krepitev zaupanja s strani družbe in prepoznavnosti organizacije ali promocija,
- razvoj oziroma izboljšanje kulture delovne organizacije in
- zniževanje fluktuacije zaposlenih.

Novjša raziskava, ki je bila opravljena v slovenskem prostoru (Novak, 2016), je pri 67 slovenskih delovnih organizacijah pokazala, da je 53 sodelujočih iz različnih organizacij poznalo pojem korporativnega prostovoljstva, le 19 pa jih je poročalo o tem, da njihove organizacije delujejo na omenjenem področju. Sodelujoči so poročali o tem, zakaj bi se njihova delovna organizacija odločila za vpeljavo programov prostovoljstva in kaj menijo, da je v splošnem glavni motiv za vpeljavo korporativnega prostovoljstva. Najpogosteje so poročali, da bi organizacije v svoje delovanje vključile programe korporativnega prostovoljstva zaradi izboljšanja ugleda in povečanja prihodka,

pogosto pa so poročali tudi o povečanju zadovoljstva zaposlenih in razvoju zaposlenih, privabljanju in ohranitvi kompetentnih zaposlenih ter doje-manju organizacije kot dobre članice skupnosti. Sodelujoči v raziskavi so menili, da so glavni motivi za vpeljavo korporativnega prostovoljstva v or-ganizacije povezani z zaznavanjem organizacij kot družbeno odgovornih v svojem okolju, z izboljšanjem javne podobe organizacije in uresničevanjem ekonomskih interesov. V raziskavi se je pokazalo, da je v Sloveniji prisotnost korporativnega prostovoljstva še vedno precej nizka, saj je le 19 organiza-cij od 67 udeleženih poročalo o tem, da tovrstne aktivnosti sploh izvajajo. Večina raziskav na področju organizacijskega prostovoljstva se ukvarja s tem, zakaj se zaposleni vključujejo v prostovoljne aktivnosti organizacije, medtem ko o razlogih organizacij za to, da zaposlenim omogočijo tovrstne aktivnosti, ne izvemo veliko. Motivi organizacij za izvajanje prostovoljstva so pomanjkljivo raziskano področje tako v Sloveniji kot po svetu, vendar pa v svetovnem merilu vseeno najdemo nekaj več raziskav.

Wenzel (2010) v svojem delu opredeljuje nekaj ključnih motivov, na podla-gi katerih se organizacije odločajo za uvedbo programov ali drugih dejavnosti korporativnega prostovoljstva. To so višanje samozavesti, kreativnosti in motivacije zaposlenih (kar vodi v večjo mero zaupanja do organizacije ter do močnejše pripadnosti), izboljšanje odnosov z drugimi organizacijami v lokalnem okolju, višanje zaupanja javnosti do organizacije (s tem pa tudi izboljšanje ugleda organizacije), manjša fluktuacija kadra, višanje splošne všečnosti delodajalcev v javnosti, razvoj profesionalnih in socialnih kompe-tenc zaposlenih ter v splošnem večja učinkovitost zaposlenih.

S podobnim vprašanjem sta se ukvarjala tudi AmCham Germany in Berger (2011). Ugotovila sta, da gre pri vpeljevanju korporativnega prostovoljstva v delovnih organizacijah predvsem za motive, ki se nanašajo na izboljšanje kulture organizacije, pridobivanje ugleda in negovanje tradicije organizaci-je. Na kadrovske področju pa najbolj prevladujejo motivi izboljšanja so-cialnih spretnosti (npr. krepitev sposobnosti dela v timu in splošen razvoj kadrov). Loosemore in Bridgeman (2017) v svoji raziskavi kot glavne mo-tive organizacij omenjata še konkurenčno prednost na trgu ter dostop do novih znanj in kompetenc.

S pregledom literature smo identificirale tri skupine motivov za izvajanje korporativnega prostovoljstva:

- motivi, vezani na ugled delovne organizacije,
- motivi, povezani z zaznavanjem družbene odgovornosti v lokalnem okolju in

- motivi, povezani z razvojem lastnega kadra.

Čeprav je raziskav malo, se nam glede na izpostavljene prednosti zdi, da to področje ne sme ostati spregledano, saj se učinki tovrstnega prostovoljstva lahko povezujejo z učinkovitejšo organizacijsko kulturo, boljšim odnosom zaposlenih do prostovoljstva, načinom pristopa k vključevanju programov prostovoljstva, načinom in količino spodbujanja zaposlenih k vključitvi v omenjene programe in s celotnim delovanjem družbe.

Z raziskavo smo skušale odgovoriti na vprašanje, zakaj se slovenske organizacije odločajo za izvajanje programov korporativnega prostovoljstva. V raziskavi smo naredile kratek teoretični pregled raziskav po svetu in v Sloveniji, ki preučujejo področje korporativnega prostovoljstva in razlogov, zakaj se organizacije zanj odločajo. Na podlagi pregleda smo ugotovile, da je področje motivov organizacij za uvedbo in izvajanje programov prostovoljstva pogosto spregledano in da se večina študij ukvarja le z motivi prostovoljcev za vključevanje v prostovoljske dejavnosti.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 43 udeležencev, pri čemer jih je 13 označilo, da v delovni organizaciji za zaposlene organizirajo korporativne prostovoljske akcije/aktivnosti. Teh 13 posameznikov smo vključile v raziskavo. Večina ($n = 12$) jih je bila zaposlena v zasebnem podjetju, en sodelujoči pa v državnem podjetju. Osem sodelujočih je bilo zaposlenih v veliki organizaciji (več kot 250 zaposlenih), trije v srednje veliki organizaciji (od 50 do 249 zaposlenih), eden v majhni organizaciji (od 9 do 49 zaposlenih) in eden v mikro organizaciji (do 9 zaposlenih). Na vprašanja o spolu, starosti in stopnji izobrazbe je odgovorilo 12 sodelujočih, od tega 10 žensk. Polovica ($n = 6$) je bila stara od 40 do 49 let, trije od 30 do 39 let, dva od 20 do 29 let in eden od 50 do 59 let. Večina sodelujočih ($n = 10$) je imela VII. stopnjo izobrazbe (visoka/univerzitetna izobrazba/bolonjski magisterij), eden VIII. stopnjo (znanstveni magisterij, doktorat), eden pa V. stopnjo izobrazbe (srednješolska izobrazba).

Pripomočki

Za namene naše raziskave smo na podlagi pregledane literature zasnovale vprašalnik, ki je bil namenjen delodajalcem ali vodjem kadrovskih služb. Z njim smo želele preveriti motive, zaradi katerih se organizacije odločajo za uvedbo korporativnega prostovoljstva. Pri tem so sodelujoči lahko izbirali med šestimi motivi, na podlagi katerih se v organizaciji odločajo za izvajanje korporativnih prostovoljskih aktivnosti. Postavke smo oblikovale znotraj treh najpogostejših skupin motivov, ki so prevladovali v predhodnih raziskavah. Odgovor »Ker se kot organizacija počutimo družbeno odgovorne« se je nanašal na motive, vezane na zaznavanje družbene odgovornosti organizacije v lokalnem okolju. Odgovora »Ker je zaradi tega naša organizacija bolj pozitivno sprejeta v družbi« in »Ker s tem izboljšujemo ugled organizacije« sta se nanašala na motive, vezane na ugled delovne organizacije. Odgovori »Ker s tem spodbujamo profesionalni razvoj zaposlenih«, »Ker s tem izboljšujemo socialne veščine zaposlenih« in »Ker s tem izboljšujemo motivacijo in delovno učinkovitost zaposlenih« so se nanašali na motive, povezane z razvojem kadra. Poleg tega so sodelujoči lahko podali tudi druge razloge za organiziranje korporativnega prostovoljstva za zaposlene v organizacijah. V vprašalnik o korporativnem prostovoljstvu so bila tudi vključena vprašanja o tem, v kakšni organizaciji (državni sektor, zasebni sektor, javna uprava) in v kako veliki organizaciji (mikro, majhna, srednje velika, večja organizacija) so udeleženci zaposleni. Na koncu pa so sodelujoči odgovorili še na vprašanja o demografskih podatkih (starost, spol in stopnja izobrazbe).

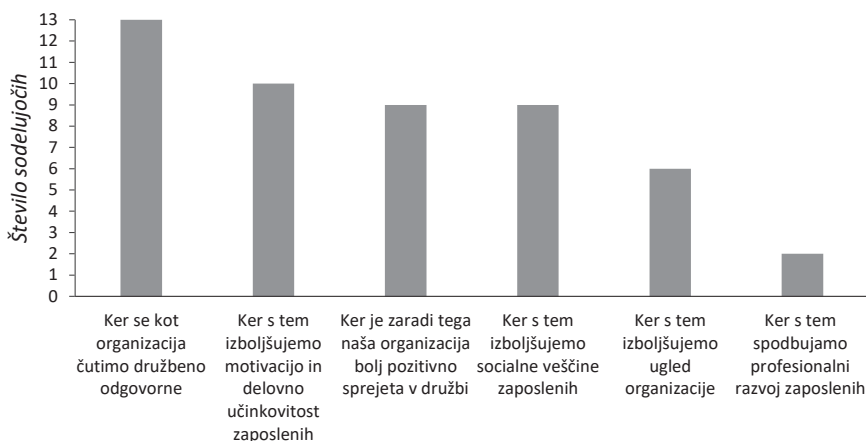
Postopek vzorčenja, zbiranja in obdelave podatkov

Podatki so bili pridobljeni v okviru vseslovenske raziskave o prostovoljstvu. Sodelujoči so vprašalnik reševali prek spletne strani 1ka.si. Zbiranje podatkov je potekalo od začetka novembra do sredine decembra 2020. Vprašalnik smo, s pomočjo ge. Sabine Lever s Slovenske filantropije, poslale 152 slovenskim organizacijam, objavljen je bil na različnih spletnih straneh in družbenih omrežjih (LinkedIn, Facebook, Psihologija dela, skupina HRM in the new world na Facebooku), nekaj večjih organizacij smo kontaktirale prek telefonskega klica, dr. Eva Boštjančič pa je vprašalnik posredovala Slovenski kadrovski zvezi. S strani nekaj delovnih organizacij smo dobile odziv, da nimajo prakse deljenja vprašalnikov znotraj organizacij. Na anketo je kliknilo 275 ljudi, 43 jo je ustrezno rešilo, od tega jih je 14 poročalo, da v svoji organizaciji za zaposlene izvajajo aktivnosti korporativnega prostovoljstva. Enega od sodelujočih smo izločile iz vzorca, saj je bil zaposlen v

javni upravi, prostovoljstvo v taki organizaciji pa spada pod kategorijo organizacij s prostovoljskim programom in ne korporativnim prostovoljstvom. Tako se je v končni vzorec uvrstilo 13 sodelujočih. Pri obdelavi podatkov smo v programu Excel pregledale, koliko sodelujočih iz delovnih organizacij se je odločilo za posamezni motiv za izvajanje aktivnosti korporativnega prostovoljstva za zaposlene in slednje razvrstile po vrstnem redu od najbolj do najmanj pogosto poročenih motivov ter pripravile slikovni prikaz rezultatov.

Rezultati in razprava

Vseh 13 sodelujočih, zaposlenih v slovenskih delovnih organizacijah, je poročalo, da aktivnosti korporativnega prostovoljstva za zaposlene organizirajo, ker se kot organizacija čutijo družbeno odgovorne (slika 1). Najpogosteje navedeni motivi v naši raziskavi so bili vezani na izboljšanje motivacije in delovne učinkovitosti zaposlenih, bolj pozitivno sprejetost organizacije v družbi in izboljšanje socialnih veščin zaposlenih. Približno polovica (6) udeležencev je povedala, da se z aktivnostmi korporativnega prostovoljstva izboljšuje ugled organizacije, najredkeje naveden razlog pa je bil vezan na spodbujanje profesionalnega razvoja zaposlenih. En udeleženec je kot odgovor na vprašanje dodal še razlog, da z aktivnostmi korporativnega prostovoljstva za zaposlene »vračajo družbi, sodelavci krepijo občutek vrednosti in svojega namena ter krepijo solidarnost«.



Slika 1: *Motivi za izvajanje korporativnega prostovoljstva v slovenskih delovnih organizacijah.*

Rezultati naše raziskave (slika 1) kažejo, da so sodelujoči, ki so bili zaposleni v slovenskih organizacijah, poročali o vseh treh skupinah najpogostejših motivov, o katerih so poročale tudi predhodne raziskave. Dodatni odgovor, ki smo ga pridobile s strani sodelujočega, se je prav tako nanašal na občutek družbene odgovornosti organizacije in razvoj zaposlenih. Pri skupini motivov razvoja kadra so sodelujoči poročali, da sta bila pri odločitvi za vpeljavo korporativnega prostovoljstva bolj pomembna motiva višanje motivacije in delovne učinkovitosti ter izboljševanje socialnih veščin zaposlenih kot motiv spodbujanja profesionalnega razvoja zaposlenih. Tako smo dobile osnoven vpogled v odgovor na raziskovalno vprašanje, vendar rezultatov raziskave, zaradi majhnega vzorca, ne moremo posplošiti na vse slovenske organizacije, temveč prek njih dobimo le okvirno informacijo o motivih za izvajanje korporativnega prostovoljstva v organizacijah, vključenih v našo raziskavo. Kljub različnim načinom pridobivanja udeležencev so se s težavo majhnega vzorca soočile tudi druge slovenske raziskave, ki so preučevale področje korporativnega prostovoljstva (npr. Boštjančič idr., 2018; Novak, 2016).

Nadaljnje raziskovanje bi prispevalo k boljšemu razumevanju korporativnega prostovoljstva in k vpogledu v incidenco korporativnega prostovoljstva v Sloveniji. Sklepamo, da so rezultati, ki nakazujejo na redkost te oblike prostovoljstva, lahko tudi odraz slabe ozaveščenosti delodajalcev o tem, kaj je korporativno prostovoljstvo in zakaj je to pomembno. Ozaveščanje o tem, kaj je korporativno prostovoljstvo, kako ga izvajati in kakšne učinke ima lahko na delovno organizacijo, zaposlene in družbo, je eden prvih korakov razvoja tega področja. Da je korporativno prostovoljstvo v slovenskem prostoru veliko slabše razvito kot v tujini, nam je potrdila tudi Slovenska filantropija. Povedali so nam, da čeprav organizacije izvajajo občasne prostovoljske aktivnosti, so te redko sistematična praksa. V prihodnosti bi bilo treba na tem področju nameniti dodatno pozornost raziskovanju poznavanja oblik in pomena korporativnega prostovoljstva. Nadaljnje raziskave naj se usmerijo v oblikovanje in validacijo pripomočka za merjenje motivov korporativnega prostovoljstva, v katerega bi bilo smiselno vključiti tudi finančne motive organizacij.

Zaključki in prenos spoznanj v prakso

Glavna omejitev naše raziskave je bil majhen vzorec udeležencev. Vprašalnik smo namreč delile med relativno veliko število organizacij, na našo prošnjo pa se jih je odzvalo le nekaj. Zaradi skromne udeležbe nismo uspele pridobiti

dovolj informacij, da bi lahko dobile širši vpogled v to, zakaj se organizacije v Sloveniji odločajo za izvajanje aktivnosti korporativnega prostovoljstva.

Čeprav Slovenska filantropija v zadnjem desetletju že aktivno spodbuja organizacije k vključevanju v prostovoljne aktivnosti in s tem razvoj korporativnega prostovoljstva v slovenskem prostoru, sta pojem in področje v Sloveniji še vedno slabo poznana in raziskana. Na podlagi nizke udeležbe v raziskavi sklepamo, da je korporativno prostovoljstvo ena od oblik prostovoljstva, ki se v Sloveniji pojavlja redkeje kot druge oblike, zato vidimo velik potencial oziroma priložnosti za izboljšavo znanja in ozaveščenosti slovenskih organizacij o korporativnem prostovoljstvu.

Za slovenske delovne organizacije bi bilo smiselno oblikovati priporočila in teoretično vsebino (npr. v obliki priročnika ali brošure) o korporativnem prostovoljstvu, ki bi bila deljena na ključna poglavja (npr. »Kaj je korporativno prostovoljstvo?«, »Zakaj izvajati korporativno prostovoljstvo? – pozitivni izidi«, »Kako lahko začnem v delovanje organizacije vpeljevati programe prostovoljstva?«, »Na kakšne načine lahko izvajamo prostovoljstvo v organizacijah?« in podobno), da bi svojim zaposlenim predstavili omenjeno obliko prostovoljstva in njene koristi. S tem bi več zaposlenih in organizacij ozavestilo pomen in namen korporativnega prostovoljstva ter se v večji meri morda tudi odločilo udeleževati na tem področju. Delovne organizacije v Sloveniji bi to lahko dosegle z organiziranimi izobraževanji ali priročniki, ki bi bili oblikovani za vodje in zaposlene.

Na spletu smo zasledile, da je Slovenska filantropija med letoma 2013 in 2015 organizirala teden korporativnega prostovoljstva *Vračamo družbi*, kar se nam zdi dober način promocije in ozaveščanja pomena korporativnega prostovoljstva pri slovenskih delovnih organizacijah. Smiselno se nam zdi, da bi Slovenska filantropija projekt ponovno oživila, vendar bi pri tem predlagale bolj osebni pristop. Organizacijam bi lahko tudi prek personaliziranih delavnic neposredno predstavili prednosti in pomen, ki jih ima lahko korporativno prostovoljstvo za njihovo delovanje ter načine, na katere lahko tovrstno prostovoljstvo izvajajo. S tem, ko organizacije osebno nagovarjamo, te čutijo večjo odgovornost kot pri (promocijskih) aktivnostih, ki hkrati nagovarjajo večje število organizacij, saj se v teh primerih odgovornost lahko veliko hitreje razprši. Pomembno se nam zdi tudi, da posebej poudarimo tri skupine motivov (družbena odgovornost, ugled in razvoj zaposlenih), ki so se v naši in drugih raziskavah pokazale kot ključne za izvajanje korporativnega prostovoljstva.

Izvedena raziskava prispeva k boljšemu razumevanju korporativnega prostovoljstva v slovenskem okolju. Prav tako ponuja vpogled v primanjkljaj raziskav, ki bi preučevale razloge oziroma motive za izvajanje programov prostovoljstva v organizacijah, tako po svetu kot v Sloveniji. Rezultati kažejo, da bi bilo treba usmeriti nekaj pozornosti na ozaveščanje o izvajanju korporativnega prostovoljstva, saj je to povezano s pozitivnimi izidi na organizacijski ravni (ugled, občutek družbene odgovornosti, razvoj zaposlenih ipd.), na ravni neprofitnih organizacij, lokalne skupnosti in posameznikov, potrebnih pomoči.

Literatura

- AmCham Germany in Berger, R. (2011). *Corporate volunteering in Deutschland*. <https://www.yumpu.com/de/document/read/25832066/corporate-volunteering-in-deutschland-amcham-germany>
- Boštjančič, E., Antolović, S. in Erčulj, V. (2018). Corporate volunteering: Relationship to job resources and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1884.
- Korinšek, N. (2014). *Družbi je vračal tudi predsednik Pahor*. <https://siol.net/novice/slovenija/druzbi-je-vracal-tudi-predsednik-pahor-39910>
- Loosemore, M. in Bridgeman, J. (2017). Corporate volunteering in the construction industry: Motivations, costs and benefits. *Construction Management and Economics*, 35(10), 641–653.
- Novak, A. (2016). *Korporativno prostovoljstvo – sodoben trend odgovornosti podjetja do družbe* [magistrsko delo]. Repozitorij Univerze v Mariboru.
- Novak, M. (2009). Tržni sektor in prostovoljstvo – ali znamo izkoristiti potencial? V Slovenska filantropija (ur.), *Izbrani prispevki slovenskih kongresov prostovoljstva od leta 2003 do 2008* (str. 55–58). Slovenska filantropija.
- Rodell, J. B., Booth, J. E., Lynch, J. W. in Zipay, K. P. (2017). Corporate volunteering climate: Mobilizing employee passion for societal causes and inspiring future charitable action. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1662–1681.
- Slovenska filantropija (b. d.). *Korporativno prostovoljstvo*. <https://www.prostovoljstvo.org/korporativno-prostovoljstvo>
- Slovenska filantropija. (2011). ABC o korporativnem prostovoljstvu. *Odpрта cona: revija slovenske mreže prostovoljskih organizacij*, 8. https://www.prostovoljstvo.org/resources/files/pdf/publikacije/Odpрта_Cona_nov2011_WEB.pdf
- Vetsch, N. (2007). *Corporate volunteering in der Schweiz*. <https://www.yumpu.com/de/document/read/7752100/corporate-volunteering-in-schweizer-unternehmen-sozialengagiert>
- Wenzel, K. B. (2010). Corporate volunteering as a tool of strategic company development. V M. Pohl in N. Tolhurst (ur.), *Responsible Business: How to Manage a CSR Strategy Successfully* (str. 77–90). Wiley.

WHY DO SLOVENIAN COMPANIES ENGAGE IN CORPORATE VOLUNTEERING?

Corporate volunteering is when employees engage in volunteering activities supported by their employers. These activities are mostly social and include initiatives to improve the local community. In recent years, the number of organizations participating in these activities in Slovenia has increased. However, the reasons and motives behind the decision to take on corporate volunteering in an organization have not yet been researched. That is why we have decided to focus on the motives and reasons behind corporate volunteering from an organizational standpoint. Since our sample was very small, we cannot make any strong conclusion, however we discovered a trend connected to the reasons behind engaging in corporate volunteering in an organization. There are three groups of motives which lead the organizations in our study to take on corporate volunteering activities. These are the social responsibility of the organization, organizational and employee development, and organizational reputation. During our research we realised that the field of corporate volunteering is still evolving and that organizations in Slovenia are very poorly informed about what it represents. Consequently, organizations should engage in programs which will inform both employees and leaders about corporate volunteering, and then also in programs which will effectively introduce those activities in an organization and help to maintain them.

Kako spodbuditi zaposlene k prostovoljstvu – strategije slovenskih organizacij za vključitev zaposlenih v prostovoljske aktivnosti

Iris Baruca, Mia Dacinger Zorko, Aleksandra Butkovec Erjavec, Ana Jurglič

Korporativno prostovoljstvo je prostovoljsko delo zaposlenih za dobrobit širše skupnosti, ki ga z različnimi iniciativami podpira delodajalec oz. delovna organizacija. Z našo raziskavo smo želele ugotoviti, katere strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti uporabljajo organizacije v slovenskem prostoru. V njej je sodelovalo 43 udeležencev, pri čemer jih je 14 označilo, da v organizaciji za zaposlene organizirajo korporativne prostovoljske aktivnosti. Osem sodelujočih je bilo zaposlenih v veliki organizaciji (več kot 250 zaposlenih), štirje v srednje veliki organizaciji (od 50 do 249 zaposlenih), eden v majhni organizaciji (od 9 do 49 zaposlenih) in eden v mikro organizaciji (do 9 zaposlenih). Rezultati raziskave so pokazali, da ima šest od 14 organizacij prostovoljski program (tj. načrtovan in voden program z opredeljenimi formalnimi in neformalnimi strategijami, s katerimi organizacija spodbuja, motivira in omogoča svojim zaposlenim, da svoj čas namenijo prostovoljskim dejavnostim) ter da so najpogosteje uporabljene strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti javna izpostavitve posameznika s strani vodilnih, informiranje o pomenu prostovoljstva in spodbujanje družbene odgovornosti zaposlenega, plačana odsotnost z dela zaradi prostovoljskega dela oz. izvajanje prostovoljskih dejavnosti med delovnim časom in uporaba vodilnih kot zgled za vključitev v prostovoljsko delo. Z našo raziskavo smo želele slovenske

delodajalce ozavestiti o načinih spodbujanja njihovih zaposlenih k prostovoljskim aktivnostim ter jim sporočiti, kakšni so pozitivni učinki korporativnega prostovoljstva na zaposlene in na organizacijo.

Uvod

Korporativno prostovoljstvo lahko razumemo kot prostovoljsko delo zaposlenih za dobrobit širše skupnosti, ki ga z različnimi iniciativami podpira delodajalec oz. delovna organizacija (Sanchez-Hernandez in Gallardo-Vázquez, 2013). Tovrstna oblika dopolnjuje dosedanje pojmovanje družbene odgovornosti v smislu sponzorstev in donacij, saj na ta način organizacije s svojimi zaposlenimi aktivno sodelujejo pri reševanju konkretnega problema. Organizacija ima s korporativnim prostovoljstvom namen povišati motivacijo zaposlenih in pritegniti kupce (Klewes, 2010).

Cilj naše raziskave je preučiti strategije, ki jih organizacije uporabljajo, da spodbujajo zaposlene k opravljanju prostovoljskih aktivnosti v sklopu organizacije. Ker v Sloveniji strategije za spodbujanje korporativnega prostovoljstva še niso bile raziskane, želimo s tem pomagati pri ozaveščanju o načinih, kako lahko organizacije spodbujajo svoje zaposlene k prostovoljskim aktivnostim ter s tem dosežejo pozitivne učinke, ki jih te prinašajo za organizacijo in zaposlene. Predhodne raziskave (Booth idr., 2009; Rodell idr., 2016) so namreč pokazale, da ima sodelovanje zaposlenih v programih prostovoljstva organizacije pozitivne učinke tako na individualni ravni (zaposlenim omogoča, da se povežejo z drugimi in izkusijo občutek pripadnosti, prostovoljstvo jim omogoči rast in razvoj, bolj so zadovoljni z delom in zavzeti za delo) kot tudi na organizacijski (višja delovna uspešnost, zunanja prepoznavnost organizacije itd.). Vsi pozitivni vidiki korporativnega prostovoljstva ustvarjajo za delovno organizacijo konkurenčno prednost (Brewis, 2004). Poleg tega lahko korporativno prostovoljstvo pomaga tudi pri privabljanju talentov (Booth idr., 2009). Korporativno prostovoljstvo predstavlja aktualno in razširjeno obliko družbeno odgovornega vedenja organizacije. Zato je za organizacije pomembno, da oblikujejo učinkovite programe prostovoljstva s strategijami, s katerimi bodo učinkovito spodbujale zaposlene k vključevanju v prostovoljske aktivnosti (Sanchez-Hernandez in Gallardo-Vázquez, 2013).

Strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti

Delodajalci lahko upravljajo programe korporativnega prostovoljstva z različnimi oblikami, strukturami, praksami in politikami. Wild in Miller (1997, v Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017a) sta predlagala, da lahko v primeru altruistične motivacije zaposlenih delovna organizacija prostovoljstvo spodbudi z ugotavljanjem potreb skupnosti, v kateri delovna organizacija deluje, in ponudi s tem povezane možnosti prostovoljskega dela zaposlenih. Če je zaposlenim pomemben status v delovni organizaciji in skupnosti, jih lahko vodstvo motivira z javno prepoznavo njihovih prispevkov, npr. z javno pohvalo ali izpostavitvijo v lokalnem časopisu. V primeru, da posameznikom primarno motivacijo predstavljajo materialne nagrade, jih lahko nagradijo z brezplačnimi vstopnicami, darilnimi boni, dodatnimi dnevi dopusta itd. (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017a). V primeru oseb, ki so motivirane z družbenimi odnosi, z željo po ustvarjanju novih prijateljstev, lahko delovna organizacija posameznike motivira z organizacijo timskih prostovoljskih projektov (Peterson, 2004b). Socialno motivirane zaposlene lahko organizacija k vključevanju v prostovoljstvo spodbudi tudi s povezovanjem in sodelovanjem z drugimi organizacijami, s čimer zaposleni dobijo priložnost za socialne stike in prijateljstva zunaj lastne organizacije (van Schie idr., 2019). Če je zaposleni ideološko motiviran, npr. meni, da je boj proti AIDS-u zelo pomemben, lahko delovna organizacija donira določen znesek organizaciji, ki se bori proti AIDS-u v zameno za določeno število ur prostovoljskega dela zaposlenega. Posameznikom, ki nimajo časa za sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih, lahko organizacija ponudi izvajanje prostovoljske dejavnosti v času službe (Peterson, 2004b). Organizacija lahko tudi izvede anketo, s katero ugotovi interesna področja prostovoljskega dela pri zaposlenih in jim na podlagi ugotovitev omogoči delo na teh področjih. K sodelovanju pa jih lahko spodbudi tudi tako, da delavcem dovoli samostojno izbiro področja prostovoljskega dela (Cycyota idr., 2016). Veliko delovnih organizacij v ZDA je uvedlo dan v letu, ko so zaposleni oproščeni dela v organizaciji, saj ta dan namenijo za sodelovanje z neprofitnimi organizacijami (npr. renovacija otroških igrišč, sanacije), tj. letni dan korporativnega prostovoljstva (Novak, 2016).

Najpogostejše strategije, s katerimi spodbujajo svoje zaposlene k vključevanju v prostovoljske aktivnosti, so časovne ugodnosti (npr. fleksibilen delovni čas, dodatni dnevi plačanega dopusta), finančna podpora (npr. povračilo stroškov prostovoljskega dela, materialna podpora) in logistična podpora

(uporaba prostorov in opreme delodajalca za namen opravljanja prostovoljskih dejavnosti, plačan prevoz) (Booth idr., 2009; Rodell idr., 2017).

Kako učinkovite so posamezne strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti?

Odstotek udeležbe zaposlenih v programu prostovoljstva je večji, če organizacija prostovoljcem plača čas, ki ga namenijo prostovoljstvu, saj je to ena redkih strategij, ki pritegne tako socialno kot karierno motivirane prostovoljce (Lough in Turner, 2017; Points of Light, 2015). Leta 2016 je 82 % delovnih organizacij, ki jih je družba Points of Light (neprofitna organizacija, ki se ukvarja s prostovoljstvom) priznala kot družbeno odgovorne, organizacijskim prostovoljcem ponudilo plačan dopust v zameno za njihovo prostovoljsko delo (Turner, 2016). Z višjo stopnjo vključevanja v prostovoljstvo med zaposlenimi je povezana tudi strategija izvajanja usposabljanj za prostovoljce (Booth idr., 2009; Lough in Turner, 2017; Points of Light, 2013), saj zaposlenim omogočajo pridobivanje informacij o prostovoljskih programih, pri čemer ozaveščajo tako o priložnostih za prostovoljce kot tudi o spodbudah organizacije, ki jih zaposleni lahko izkoristijo (Lough in Turner, 2017). Notranja komunikacija naj bi bila ključnega pomena pri doseganju udeležbe v prostovoljskih dejavnostih, zlasti za odpravo začetnih strahov v zvezi z njimi (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b). Poleg tega naj bi zaposleni verjetneje sodelovali, ko so dobro obveščeni o tem kdo, kako in kdaj lahko pomaga v programu (Bolino in Grant, 2016). Dobro pa je, da zaposlene o programu prostovoljstva obvestimo brez kakršnega koli pritiska. Če npr. prostovoljce med zaposlenimi pridobivajo njihovi vodje, lahko zaposleni občutijo pritisk in se odločijo za sodelovanje, da bi ugajali vodjem (Teague in Peterson, 2011) ali zaradi strahu pred kakšno koli kaznijo, če ne sodelujejo (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b). Čeprav je avtorica S. van Schie s sodelavci (2019) ugotovila, da vodstvena podpora spodbuja zunanjo obliko motivacije zaposlenih, zaradi česar bodo manj verjetno ponotranjili identiteto prostovoljca, pa ugotovitve drugih avtorjev (npr. Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b) kažejo na velik pomen podpore vodje za uspeh programa korporativnega prostovoljstva, saj je vodja lahko zgled, motivacija in spodbuda ostalim zaposlenim, poleg tega pa korporativno prostovoljstvo predstavlja priložnost za navezovanje stikov z nadrejenim zunaj delovnega okolja. To, da delodajalec prepozna trud zaposlenega in spretnosti, ki jih je pridobil med korporativnim prostovoljstvom, ima lahko pozitivne posledice za sodelovanje v novih projektih (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b).

Kar 60 % organizacij v ZDA naj bi uporabljalo strategije, s katerimi prostovoljcem izkazujejo prepoznavo (Boston College Center for Corporate Citizenship, 2015). To so npr. tekmovanja in poimenovanja za najboljše prostovoljce (npr. »Prvak prostovoljstva«), zahvalna pisma vodilnih (Points of Light, 2013), pa tudi javna izpostavitve posameznika (npr. v internih in zunanjih medijih) s strani vodilnih (Boston College Center for Corporate Citizenship, 2015). V splošnem večina raziskav kaže, da čeprav nagrade in priznanja lahko pomagajo ustvariti podporno kulturo prostovoljstva v organizacijah, to niso dejavniki, ki običajno spodbujajo zaposlene k sodelovanju v programih prostovoljstva (Booth in Rodell 2015; Lough in Turner, 2017; Pelozo idr. 2009; Rodell in Lynch 2016).

Le približno 20 % delovnih organizacij, vključenih v študijo Boston College Center for Corporate Citizenship (2015), je za spodbujanje svojih zaposlenih k vključitvi v prostovoljstvo uporabljalo vključitev v oceno delovne uspešnosti. Turner (2016) pa poroča, da je več kot polovica vseh organizacij, ki jih je družba Points of Light imenovala za družbeno odgovorne organizacije, v oceno delovne uspešnosti vključila prostovoljstvo kot formalno komponento (Allen, 2012; Turner 2016). Kljub temu pa avtorja Gómez Santos in Fernández Fernández (2017b) opozarjata, da naj bi delovna organizacija zagotovila, da je odločitev za udeležbo programa korporativnega prostovoljstva svobodna, brez kakršnih koli pozitivnih ali negativnih posledic za poklicno uspešnost (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b).

Ugotovitve o pogostosti uporabe posameznih strategij, ki jih uporabljajo organizacije v slovenskem prostoru za spodbujanje svojih zaposlenih v prostovoljske aktivnosti, so lahko uporabne za seznanitev organizacij o različnih možnostih spodbujanja zaposlenih v korporativno prostovoljstvo. Kar 71 % vodij manjših in srednjih delovnih organizacij ter 52 % vodij večjih delovnih organizacij v Evropi namreč kot oviro za izvajanje korporativnega prostovoljstva poroča pomanjkanje informacij glede obstoječih možnosti za prostovoljstvo; 14 % vodij manjših in srednje velikih organizacij in 11 % vodij velikih organizacij pa ne ve, kako naj zaposlene motivirajo za vključevanje v prostovoljske aktivnosti (Jesus Perez idr., 2013). Zato bi jim naše ugotovitve, ki se nanašajo na slovenski prostor, podale vpogled o konkretnih načinih, ki jih lahko uporabijo, ter jih tudi spodbudile k uporabi tovrstnih praks. Poleg tega bodo pridobili tudi predloge (sicer na podlagi tuje literature), katere strategije so bolj učinkovite in jih je zato bolje uporabiti.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 43 udeležencev, pri čemer jih je 14 označilo, da v organizaciji za zaposlene organizirajo korporativne prostovoljske aktivnosti. Teh 14 oseb predstavlja končno število sodelujočih v naši raziskavi. Večina ($n = 12$) jih je bila zaposlena v zasebnem podjetju, eden v državnem, eden pa v javni upravi. Osem sodelujočih je bilo zaposlenih v veliki organizaciji (več kot 250 zaposlenih), štirje v srednje veliki organizaciji (od 50 do 249 zaposlenih), eden v majhni organizaciji (od 9 do 49 zaposlenih) in eden v mikro organizaciji (do 9 zaposlenih). Na vprašanja o spolu, starosti in stopnji izobrazbe je odgovorilo 12 sodelujočih, od tega 10 žensk. Polovica ($n = 6$) je bila stara od 40 do 49 let, trije od 30 do 39 let, dva od 20 do 29 let in eden od 50 do 59 let. Večina sodelujočih ($n = 10$) je imela VII. stopnjo izobrazbe (visoka/univerzitetna izobrazba/bolonjski magisterij), eden VIII. stopnjo (znanstveni magisterij, doktorat), eden pa V. stopnjo izobrazbe (srednješolska izobrazba).

Pripomočki

Vprašalnik o korporativnem prostovoljstvu, ki je bil namenjen delodajalcem ali vodjem kadrovskih služb, je vključeval dve področji: preučevanje organizacijskih strategij za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti delovne organizacije, ki ga predstavljamo v tem poglavju, ter motive za izvajanje korporativnega prostovoljstva (poglavje »Kaj nam je tega treba – motivi slovenskih delovnih organizacij za izvajanje korporativnega prostovoljstva«). Vse postavke smo na podlagi pregledane literature oblikovale avtorice. Udeležence smo spraševale po tem, ali imajo v delovni organizaciji oblikovan lasten program prostovoljstva za zaposlene, v primeru pritrdilnega odgovora pa tudi po tem, koliko let že izvajajo program(e) organizacijskega prostovoljstva. Zatem smo jim zastavile naslednji sklop vprašanj, ki so se nanašala na prostovoljski program njihove delovne organizacije, pri čemer so na 5-stopenjski lestvici označili, koliko se strinjajo s posamezno trditvijo (1 – sploh ne drži, 5 – popolnoma drži):

- Zaposleni imajo možnost sami izbrati področje prostovoljstva ali delovne naloge v programu.
- Program prostovoljstva naše organizacije je skladen z osnovno dejavnostjo organizacije.

- Program prostovoljstva naše organizacije je skladen s strategijo, kulturo, poslanstvom in vizijo organizacije.
- Znotraj programa prostovoljstva naše organizacije prostovoljci razvijajo svoje osebne ali poklicne kompetence.
- Izvajamo jasno, informativno, zanimivo in interno komunikacijo programa.
- Kot delovna organizacija prostovoljcem omogočamo, da delujejo kot ambasadorji in pripovedujejo o izkušnjah iz programa.

Nato je sledilo še vprašanje o strategijah. V tabeli so bile naštetne številne strategije, ki jih delovne organizacije uporabljajo z namenom spodbujanja svojih zaposlenih k prostovoljskim aktivnostim (prikazane v tabeli 1). Udeleženci so označili strategije, ki jih uporablja delovna organizacija, poleg tega pa so imeli možnost dodati in kratko predstaviti tudi morebitne druge strategije za spodbujanje prostovoljstva, ki jih uporabljajo v delovni organizaciji. V vprašalnik so bila vključena tudi vprašanja o demografskih podatkih (starost, spol, stopnja izobrazbe ter vrsta in velikost organizacije, v kateri je udeleženec zaposlen).

Postopek vzorčenja, zbiranja in obdelave podatkov

Podatki so bili pridobljeni v okviru vseslovenske raziskave o prostovoljstvu. Sodelujoči so vprašalnik reševali prek spletne strani 1ka.si. Zbiranje podatkov je potekalo novembra 2020.

Vprašalnik smo s pomočjo Sabine Lever s Slovenske filantropije poslale 152 slovenskim organizacijam, objavljen je bil na različnih spletnih straneh in družbenih omrežjih, nekaj večjih delovnih organizacij smo kontaktirale prek telefonskega klica, Eva Boštjančič pa je vprašalnik posredovala Slovenski kadrovske zvezi. Na anketo je kliknilo 275 oseb, 43 oseb jo je ustrezno rešilo, v končni vzorec pa se je uvrstilo 14 udeležencev, ki so poročali, da v svoji organizaciji za zaposlene izvajajo aktivnosti korporativnega prostovoljstva. Iz rezultatov smo razbrale frekvenco izbire vsakega odgovora, torej kolikokrat je bil posamezni odgovor izbran s strani udeležencev. Izračunale smo tudi opisne statistike (M , SD) za trajanje izvajanja prostovoljskih programov.

Rezultati z razpravo

Značilnosti prostovoljskih programov delovnih organizacij v Sloveniji

Od 14 organizacij, ki so poročale, da se ukvarjajo s korporativnim prostovoljstvom, jih ima šest oblikovan lasten program prostovoljstva. Organizacija, ki ima program najdlje, ga izvaja že 15 let. Preostale organizacije ga izvajajo manj kot 10 let. Dve organizaciji, ki program izvajata najmanj časa, ga izvajata tri leta ($M = 8$; $SD = 4,5$).

Prostovoljski program organizacije je treba oblikovati premišljeno, saj raziskave različnih avtorjev (Jones, 2010; Lough in Turner, 2017) kažejo, da večjo participacijo dosegajo tisti programi, ki vključujejo več motivirajočih dejavnikov oz. zadovoljujejo različne (npr. socialne in karijerne) potrebe zaposlenih. Z vprašanji o prostovoljskem programu smo želele preveriti, katere dejavnike so pri pripravi svojega programa upoštevale sodelujoče organizacije. Glede na odgovore na vprašanja o prostovoljskem programu delovne organizacije, večina organizacij s programom ponuja zaposlenim možnost samostojne izbire področja prostovoljstva ali delovnih nalog ($f = 5$). Le ena organizacija te možnosti sploh ne omogoča. Pomembno je, da imajo zaposleni možnost izbire, saj lahko tako počnejo tisto prostovoljsko delo, ki si ga želijo opravljati in so posledično za izvajanje tudi bolj motivirani (Cycyota idr., 2016).

Le ena od organizacij je poročala, da je njihov program prostovoljstva popolnoma skladen z osnovno dejavnostjo organizacije. Preostalih pet organizacij je navedlo, da je njihov program deloma skladen z osnovno dejavnostjo organizacije ali pa sploh ne. Gómez Santos in Fernández Fernández (2017b) sta v svoji raziskavi navedla, da je učinkovitejši tisti program, ki je skladen z osnovno dejavnostjo delovne organizacije. Tako lahko predvidevamo, da je prostovoljski program bolj učinkovit pri tisti organizaciji, ki ima prostovoljski program popolnoma skladen z osnovno dejavnostjo organizacije. V tem primeru menimo, da bi bilo treba organizacijo, ki ima program prostovoljstva popolnoma skladen z osnovno dejavnostjo, dodatno preučiti in njihov program prikazati kot primer učinkovitega prostovoljskega programa.

Gómez Santos in Fernández Fernández (2017b) sta ugotovila, da je učinkovitejši tudi tisti program, ki je skladen s strategijo, kulturo, poslanstvom in vizijo delovne organizacije. Polovica sodelujočih organizacij z lastnim programom prostovoljstva ($f = 3$) ima program prostovoljstva popolnoma

skladen s strategijo, kulturo, poslanstvom in vizijo organizacije. Ena organizacija pa je poročala, da programa prostovoljstva sploh nima skladnega s strategijo, kulturo, poslanstvom in vizijo organizacije. Polovica sodelujočih organizacij, ki ima program popolnoma skladen s strategijo, kulturo, poslanstvom in vizijo, najverjetneje privabi več zaposlenih k izvajanju prostovoljskih aktivnosti, vendar bi bilo to treba še dodatno raziskati. Glede na rezultate, pri večini organizacij ($f = 4$) prostovoljci znotraj programa prostovoljstva razvijajo svoje osebne ali poklicne kompetence. Pri dveh organizacijah pa kompetence razvijajo delno oz. jih ne. Vse vključene organizacije z lastnim programom se trudijo za jasno, informativno in zanimivo interno komunikacijo o programu ter prostovoljcem omogočajo, da delujejo kot ambasadorji in pripovedujejo o izkušnjah iz programa. Notranja komunikacija je po Gómez Santos in Fernández Fernández (2017b) ključnega pomena pri doseganju udeležbe v prostovoljskih dejavnostih, saj dobra informiranost in komunikacija o programu ter izkušnje z njim, vplivajo na večje vključevanje zaposlenih v prostovoljske aktivnosti. Prav tako lahko s tem odpravimo začetne strahove o delovanju in poteku programa, ki se pogosto pojavljajo pri zaposlenih (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b).

Bolino in Grant (2016) navajata, da bodo zaposleni verjetneje sodelovali takrat, ko bodo dobro obveščeni o tem, kdo, kako in kdaj lahko pomaga v programu. Za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti in večjo udeležbo v teh je znotraj organizacij koristno oblikovanje programov prostovoljstva, prek katerih so zaposleni bolj seznanjeni z možnostmi in ugodnostmi, ki jih lahko pridobijo z vključevanjem v prostovoljske aktivnosti (Basil idr., 2011).

Nadaljnje raziskave na tem področju se lahko osredotočijo na raziskovanje potencialnih pozitivnih učinkov, ki jih ima sodelovanje zaposlenih v programih prostovoljstva organizacije, saj so predhodne tuje raziskave (npr. Booth idr., 2009; Rodell idr., 2016) pokazale, da ima sodelovanje pozitivne učinke tako na individualni kot na organizacijski ravni.

Strategije spodbujanja zaposlenih k prostovoljstvu, ki jih uporabljajo slovenske organizacije

Delodajalci lahko spodbujajo vključitev zaposlenih v prostovoljske dejavnosti z uporabo različnih strategij. V drugem delu vprašalnika je sodelovalo 14 organizacij, ki so izbirale med različnimi ponujenimi strategijami. Udeleženci so lahko napisali tudi katero drugo uporabljeno strategijo, ki ni bila na voljo med ponujenimi možnostmi (tabela 1).

Tabela 1: *Prikaz pogostosti uporabe strategij, ki jih delovne organizacije uporabljajo z namenom spodbujanja svojih zaposlenih k prostovoljskim aktivnostim*

Strategije	f
Javna izpostavitve posameznika (npr. v internih in zunanjih medijih) s strani vodilnih	8
Plačana odsotnost z dela zaradi prostovoljskega dela/izvajanje prostovoljskih dejavnosti med delovnim časom	7
Informiranje o pomenu prostovoljstva (izpostavljanje pomena in doprinosa prostovoljskega dela za posameznika in delovno organizacijo), spodbujanje družbene odgovornosti zaposlenega	7
Uporaba vodilnih kot zgled za vključitev v prostovoljsko delo in s tem ustvarjanje prostovoljske klime v organizaciji	6
Plačane ure prostovoljstva	5
Možnost uporabe prostorov in opreme delovne organizacije za prostovoljske aktivnosti (npr. možnost fotokopiranja)	5
Spodbujanje povezovanja in sodelovanja z drugimi organizacijami	5
Timbildingi (če program prostovoljstva opravlja tim/delovna skupina skupaj)	5
Materialne in finančne nagrade, darila (darilni boni, vstopnice za razne dogodke, plačane počitnice ...)	4
Zagotavljanje finančne in logistične podpore zaposlenim pri izvajanju prostovoljske dejavnosti (npr. organizacija prevoza)	4
Dajanje povratne informacije o prostovoljskem delu (kakšen vpliv je imelo njihovo delo)	4
Upoštevanje interesov zaposlenih pri ponudbi prostovoljskih aktivnosti	4
Finančne podpore/donacije za neprofitne organizacije (npr. delovna organizacija donira programu, ki ga zaposleni izbere, v zameno za njegove opravljene prostovoljske ure)	3
Možnost fleksibilnega delovnega časa, dela na daljavo	3
Dodatni dnevi dopusta zaradi vključevanja v prostovoljske aktivnosti	3
Tekmovanje med zaposlenimi ali delovnimi skupinami (npr. kdo opravi več ur prostovoljskega dela)	3
Možnost vključitve družine in prijateljev zaposlenih v program prostovoljstva	3
Podeljevanje diplom/priznanj po določenem številu ur opravljenega prostovoljskega dela (npr. za prostovoljno mentorstvo)	2
Organizacija prostovoljskega kluba ali skupnosti	2
Pošiljanje osebnih vabil posameznikom za sodelovanje pri prostovoljskem delu (neposredna ponudba zaposlenemu)	2
Javna objava različnih možnosti za prostovoljsko delo	2

Strategije	<i>f</i>
Dodatna izobraževanja, usposabljanja za prostovoljce	1
Upoštevanje prostovoljskega dela v sklopu ocene delovne uspešnosti	0
Upoštevanje prostovoljskega dela pri napredovanju zaposlenih	0
Omogočanje mednarodnih sodelovanj zaradi prostovoljskega dela	0
Nič od zgoraj naštetega	2

Najpogosteje uporabljene strategije, ki jih delovne organizacije uporabljajo z namenom spodbujanja svojih zaposlenih k prostovoljskim aktivnostim, so javna izpostavitve posameznika (npr. v internih in zunanjih medijih) s strani vodilnih, informiranje o pomenu prostovoljstva (izpostavljanje pomena in doprinosa prostovoljskega dela za posameznika in delovno organizacijo), spodbujanje družbene odgovornosti zaposlenega, plačana odsotnost z dela zaradi prostovoljskega dela oz. izvajanje prostovoljskih dejavnosti med delovnim časom ter uporaba vodilnih kot zgled za vključitev v prostovoljsko delo in s tem ustvarjanje prostovoljske klime v organizaciji (tabela 1).

Boston College Center for Corporate Citizenship (2015) poroča, da kar 60 % organizacij v ZDA uporablja strategije, s katerimi prostovoljcem izkazujejo prepoznavo. Tudi pri nas se je motiviranje z javno prepoznavo prispevkov prostovoljcev (npr. javno pohvalo ali izpostavitvijo v lokalnem časopisu) izkazalo kot pogosto uporabljena strategija za spodbujanje prostovoljskega dela, kar sta omenila tudi Gómez Santos in Fernández Fernández (2017a).

Kar šest organizacij uporablja vodilne v organizaciji kot zgled za vključitev zaposlenih v prostovoljsko delo. Rezultati raziskav glede te strategije so različni. Avtorica S. van Schie s sodelavci (2019) je ugotovila, da vodstvena podpora spodbuja zunanjo obliko motivacije zaposlenih, zaradi česar bodo manj verjetno ponotranjili identiteto prostovoljca. Ugotovitve drugih avtorjev (Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017b) pa kažejo na velik pomen podpore vodje za uspeh programa korporativnega prostovoljstva, saj je vodja lahko zgled, motivacija in spodbuda ostalim zaposlenim, poleg tega pa korporativno prostovoljstvo predstavlja priložnost za navezovanje stikov z nadrejenim zunaj delovnega okolja. Že v prvem delu raziskave, ki je vključevala prostovoljski program, se je izkazalo, da je notranja komunikacija in informiranost o pomenu prostovoljstva ključnega pomena pri vključevanju zaposlenih v prostovoljske aktivnosti.

Polovica sodelujočih slovenskih organizacij omogoča plačano odsotnost z dela zaradi prostovoljskega dela oz. izvajanje prostovoljskih dejavnosti

med delovnim časom. Pet organizacij pa prostovoljcem plača čas, ki ga namenijo prostovoljstvu, tudi če ta poteka zunaj delovnega časa. Points of Light (2015) je poročal, da je odstotek udeležbe zaposlenih v programu prostovoljstva večji, če organizacija prostovoljcem čas, ki ga namenijo prostovoljstvu, plača, saj je to ena redkih strategij, ki pritegne tako socialno kot karierno motivirane prostovoljce.

Korporativno prostovoljstvo samo po sebi predstavlja aktualno in razširjeno obliko socialno odgovornega vedenja organizacije. Tovrstna oblika nadomešča dosedanje pojmovanje družbene odgovornosti v smislu sponzorstev in donacij, saj na ta način organizacija s svojimi zaposlenimi aktivno sodeluje pri reševanju konkretne težave (Klewes, 2010).

Najredkeje ali pa sploh ne uporabljene strategije, ki jih delovne organizacije uporabljajo z namenom spodbujanja svojih zaposlenih k prostovoljskim aktivnostim, pa so dodatna izobraževanja oz. usposabljanja za prostovoljce, upoštevanje prostovoljskega dela v sklopu ocene delovne uspešnosti, upoštevanje prostovoljskega dela pri napredovanju zaposlenih in omogočanje mednarodnih sodelovanj zaradi prostovoljskega dela. Dve organizaciji sta poročali, da ne uporabljata nobene od zgoraj naštetih strategij (tabela 1).

Druge strategije, ki jih organizacije v Sloveniji še uporabljajo, so dan prostovoljstva, ko en dan v letu organizirajo sodelovanje z različnimi lokalnimi organizacijami, kamor se zaposleni prijavijo, in tisti dan preživijo tam (npr. gredo na izlet z domom starejših občanov, gredo na izlet z otroci iz zavoda ...), in vključenost v projekte Mestne občine Ljubljana, kot so sajenja dreves ali čistilne akcije. Wild in Miller (1997, v Gómez Santos in Fernández Fernández, 2017a) sta predlagala, da lahko v primeru altruistične motivacije zaposlenih delovna organizacija prostovoljstvo spodbudi z ugotavljanjem potreb skupnosti, v kateri delovna organizacija deluje, in ponudi s tem povezane možnosti prostovoljskega dela zaposlenih. Organizacija, ki se vključuje v projekte Mestne občine Ljubljana, tako izhaja iz altruistične motivacije svojih zaposlenih za delo in z ugotavljanjem potreb skupnosti skuša vključiti zaposlene v prostovoljske aktivnosti. Tudi v ZDA je veliko organizacij uvedlo dan v letu, ko so zaposleni oproščeni dela v organizaciji, saj ta dan namenijo sodelovanju z neprofitnimi organizacijami. To imenujejo dan korporativnega prostovoljstva (Novak, 2016), podobno kot slovenska organizacija imenuje dan prostovoljstva.

Po Boothu idr. (2009) in J. Rodell idr. (2017) so najpogostejše strategije, s katerimi organizacije spodbujajo svoje zaposlene k vključevanju v

prostovoljske aktivnosti, časovne ugodnosti, npr. fleksibilen delovni čas, finančna podpora, npr. materialna podpora pri izvajanju prostovoljskega dela, in logistična podpora, npr. uporaba prostorov in opreme delodajalca za namen opravljanja prostovoljskih dejavnosti. Rezultati naše raziskave teh ugotovitev niso potrdili, saj se, glede na našo raziskavo, v Sloveniji kot najpogostejše strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti uporabljajo javna izpostavitve posameznika s strani vodilnih, informiranje o pomenu prostovoljstva, spodbujanje družbene odgovornosti zaposlenega, plačana odsotnost z dela zaradi prostovoljskega dela oz. izvajanje prostovoljskih dejavnosti med delovnim časom in uporaba vodilnih kot zgled za vključitev v prostovoljsko delo ter s tem ustvarjanje prostovoljske klime v organizaciji. Strategijo zagotavljanja finančne in logistične podpore zaposlenim pri izvajanju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji uporabljajo le štiri od 14 vključenih organizacij.

Z višjo stopnjo vključevanja zaposlenih v prostovoljstvo je povezana tudi strategija izvajanja usposabljanj za prostovoljce (Lough in Turner, 2017; Points of Light 2013), saj zaposlene tam ozaveščajo tako o priložnostih za prostovoljce kot tudi o spodbudah organizacije, ki jih zaposleni lahko izkoristijo. Dodatna izobraževanja ali usposabljanja za prostovoljce v naši raziskavi izvaja le ena sodelujoča organizacija.

Manj kot polovica sodelujočih slovenskih organizacij uporablja socialno motivirajoče strategije, kot so omogočanje mednarodnih sodelovanj zaradi prostovoljskega dela, organiziranje prostovoljskega kluba ali skupnosti, spodbujanje povezovanja in sodelovanja z drugimi organizacijami, ki za vključitev spodbudijo osebe, ki se rade družijo, spoznajo nove ljudi in širijo svojo socialno mrežo (Peterson, 2004b). Tri slovenske organizacije spodbujajo vključevanje ideološko motiviranih zaposlenih v prostovoljske dejavnosti s tem, da delovna organizacija donira določen znesek organizaciji po izbiri prostovoljca v zameno za določeno število ur prostovoljskega dela zaposlenega (Peterson, 2004b).

Razlike, ki so se pojavile med našo raziskavo in preostalimi tujimi raziskavami, so lahko posledica tega, da je korporativno prostovoljstvo v Sloveniji še v povojih, ali pa tega, da je v naši raziskavi sodelovalo le 14 organizacij, ki izvajajo korporativno prostovoljstvo, kar je precej majhen vzorec. Tako je treba naše posplošitve na celotno populacijo organizacij v Sloveniji obravnavati s previdnostjo. Za namene prihodnjih raziskav v Sloveniji bi bilo treba oblikovati in validirati pripomoček za preučevanje strategij spodbujanja organizacij k vključitvi zaposlenih v prostovoljske aktivnosti.

Zaključek

Strategije za spodbujanje korporativnega prostovoljstva v Sloveniji še niso bile raziskane. Namen naše raziskave je bil ugotoviti, katere strategije za spodbujanje zaposlenih k vključevanju v prostovoljske aktivnosti uporabljajo organizacije v slovenskem prostoru. Ugotovile smo, da je za sodelujoče organizacije v Sloveniji najboljše, da spodbudijo zaposlene k prostovoljstvu tako, da vodstvo prostovoljca javno izpostavi v internih in zunanjih medijih, zaposlene informira o pomenu prostovoljskega dela tako za posameznika kot za delovno organizacijo, da spodbujajo družbeno odgovornost zaposlenega, da se prostovoljske dejavnosti izvajajo med delovnim časom in so zaposleni zanje plačani ter da so vodstveni delavci zgled za vključevanje v prostovoljsko delo in s tem ustvarjajo prostovoljsko klimo v organizaciji. Z našo raziskavo smo želele pomagati pri ozaveščanju o načinih, kako lahko (tudi druge) organizacije v Sloveniji spodbujajo svoje zaposlene k prostovoljskim aktivnostim ter s tem pozitivno vplivajo tako na organizacijo kot na zaposlene.

Na področju korporativnega prostovoljstva so v slovenskem prostoru potrebne nadaljnje raziskave, usmerjene v preučevanje vpliva uporabljenih strategij na izvajanje prostovoljskih aktivnosti, poznavanje in izvedbo tovrstnih strategij v praksi, vpliv strategij in programov prostovoljstva na klimo v organizaciji, prenosljivost strategij med različnimi organizacijami.

Literatura

- Allen, K. (2012). *The big tent-corporate volunteering in the global age*. Ariel and Fundación Telefónica.
- Bolino, M. C. in Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 599–670.
- Booth, J. E., Park, K. W. in Glomb, T. M. (2009). Employer-supported volunteering benefits: Gift exchange among employers, employees, and volunteer organizations. *Human Resource Management*, 48(2), 227–249.
- Boston College Center for Corporate Citizenship. (2015). *Community involvement study 2015*. Boston College.
- Brewis, G. (2004). Beyond banking: Lessons from an impact evaluation of employee volunteering at Barclays Bank. *Voluntary Action*, 6(3), 13–25.
- Cycyota, C. S., Ferrante, C. J. in Schroeder, J. M. (2016). Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons*, 59(3), 321–329.

- Gómez Santos, P. in Fernández Fernández, J. L. (2017a). Motivations and possible decisive factors in employee participation in corporate volunteering programmes. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 8, 121–157.
- Gómez Santos, P. in Fernández Fernández, J. L. (2017b). Strategies for corporate volunteer programs. *Universia Business Review*, 55, 34–63.
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857–878.
- Klewes, J. (26. april 2010). *Edel, hilfreich und gut*. Harvard Business manager. <https://www.manager-magazin.de/harvard/edel-hilfreich-und-gut-a-f628d4aa-0002-0001-0000-000069968311>
- Lough, B. J. in Turner, Y. S. (2017). How to accelerate volunteering through employee volunteer programmes. *Journal of Corporate Citizenship*, 2017(67), 77–94.
- Novak, A. (2016). *Korporativno prostovoljstvo – sodoben trend odgovornosti podjetja do družbe* [magistrsko delo]. Repozitorij Univerze v Mariboru.
- Pelozo, J., Hudson, S. in Hassay, D. N. (2009). The marketing of employee volunteerism. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 371–386.
- Peterson, D. K. (2004a). Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees' perceptions. *Personnel Review*, 33(6), 615–627.
- Peterson, D. K. (2004b). Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. *Journal of Business Ethics*, 49(4), 371–386.
- Points of Light (2013). *Seven practices of effective employee volunteer programs: An evaluation*. Points of Light Corporate Institute. <https://www.pointsoflight.org/wp-content/uploads/2019/03/Seven-Practices-of-Effective-Employee-Volunteer-Programs.pdf>
- Points of Light (2015). *What makes your employees tick? Understanding your workforce and engaging your employees in service*. Points of Light Corporate Institute.
- Rodell, J. B., Booth, J. E., Lynch, J. W. in Zipay, K. P. (2017). Corporate volunteering climate: Mobilizing employee passion for societal causes and inspiring future charitable action. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1662–1681.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schroder, M. in Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: a review and framework for future research. *Journal of Management*, 42, 55–84.
- Sanchez-Hernandez, M. I. in Gallardo-Vázquez, D. (2013). Approaching corporate volunteering in Spain. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(4), 397–411.
- Teague, D. E. in Peterson, D. K. (2011). Employee volunteerism: an exploratory study of recruiting volunteers in the workplace. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 146.
- Turner, Y. S. (2016). *The 2016 Civic 50: Turning good intentions into sound business practices*. Points of Light Corporate Institute.
- van Schie, S., Gautier, A., Pache, A. C. in Güntert, S. T. (2019). What keeps corporate volunteers engaged: Extending the volunteer work design model with self-determination theory insights. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 693–712.

HOW TO ENCOURAGE EMPLOYEES TO VOLUNTEER – THE STRATEGIES OF SLOVENIAN ORGANIZATIONS FOR INCLUSION OF EMPLOYEES IN VOLUNTEER ACTIVITIES

Corporate volunteering is the voluntary work of employees for the benefit of the wider community, which is supported by their employer or company through various initiatives. We wanted to find out which strategies are used by Slovenian organizations to encourage employees to get involved in voluntary activities. A questionnaire was completed by 43 managers, with 14 of them indicating that they organize corporate volunteering activities for their employees. Eight participants were employed in large organizations (more than 250 employees), four in medium-sized organizations (50 to 249 employees), one in a small organization (9 to 49 employees), and one in a micro organization (no more than 9). The results of the survey showed that six out of the 14 organizations have a voluntary program (i.e. planned and managed program with defined formal and informal strategies by which the organizations encourage, motivate and enable employees to dedicate their time to voluntary activities). The most commonly used strategies to encourage employees to engage in voluntary activities are the public praise of individuals by managers, information on the importance of volunteering and social responsibility, paid absence from work due to volunteering or carrying out voluntary activities during working hours, and using managers as an example for involvement in volunteering. With our research, we wanted to make Slovenian employers more aware of the ways to encourage their employees to volunteer, and to inform them about the positive effects of corporate volunteering on both employees and the organization.

Gonilna sila vztrajnih – dejavniki, ki spodbujajo zaposlene k prostovoljskim aktivnostim

Petra Maglica, Maja Dolinar

Dejavniki, ki prispevajo k vztrajanju zaposlenih pri prostovoljstvu v organizacijah, so v Sloveniji še slabo raziskani. V raziskavi sva le-te poskusili identificirati s pomočjo prilagojenega Grantovega modela prostovoljstva. V raziskavi je sodelovalo 61 zaposlenih iz različnih organizacij v Sloveniji, ki so že sodelovali v korporativnem prostovoljstvu, s povprečno starostjo 41 let. Pri obdelavi podatkov sva, zaradi majhnega vzorca, uporabili neparametrične teste. Statistično značilno povezavo sva ugotovili med kontinuirano udeležbo v korporativnem prostovoljstvu in tremi podlestvicami: smiselnostjo prostovoljske aktivnosti, podporo in prepoznavanjem s strani delodajalca ter z usklajenostjo vrednot. Omenjeni dejavniki se tako povezujejo z odločitvijo, da bodo korporativni prostovoljci vztrajali s prostovoljskim delom. Ugotovili sva, da ni pomembnih razlik med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi v vztrajnosti pri opravljanju korporativnega prostovoljskega dela ter da ni povezave med stopnjo izobrazbe in vztrajnostjo pri opravljanju korporativnega prostovoljstva. Rezultati te raziskave so uporabni za delodajalce, ki bi radi spodbudili svoje zaposlene pri vztrajanju v korporativnem prostovoljstvu in izboljšali zadovoljstvo svojih zaposlenih. Hkrati pa upava, da bodo delodajalci videli v družbeno odgovornem ravnanju vrednost, ki lahko koristi ne le prejemnikom pomoči, temveč tudi zaposlenim in organizaciji.

Uvod

V zadnjem času je po svetu viden porast korporativnega prostovoljstva, v okviru katerega zaposleni dobijo priložnost, da vložijo svoj čas v prostovoljsko dejavnost, ki jo pripravi njihova organizacija. Veliko zaposlenih, zlasti mlajše generacije, vidijo korporativno prostovoljstvo kot pomemben del pozitivnega delovnega okolja (van Schie idr., 2019). Večkratno vključevanje zaposlenih v aktivnosti korporativnega prostovoljstva prinaša številne prednosti. Vztrajanje v korporativnem prostovoljstvu za organizacijo pomeni prihranek denarja in časa, ki bi ju sicer vložila v usposabljanje novih prostovoljcev (Grant, 2012). Pri določenih prostovoljskih aktivnostih je za doseganje sprememb potrebno večkratno vključevanje zaposlenih v korporativno prostovoljstvo. Pogosto so zaposleni glavni pobudniki korporativnega prostovoljstva, pri čemer imajo največjo vlogo ravno tisti zaposleni, ki so v njem že večkrat sodelovali (Muthuri idr., 2009). Zaposleni, ki kontinuirano sodelujejo v korporativnem prostovoljstvu, lahko svoje sodelavke in sodelavce aktivno vabijo in spodbujajo, da se vključijo v prostovoljske aktivnosti znotraj organizacije (van Schie idr., 2019). Zaposleni, ki so bili vključeni v korporativno prostovoljstvo, so se bolj identificirali s svojimi nadrejenimi in postali bolj predani organizaciji (Grant, 2012), hkrati pa so bili bolj zavzeti za svoje delo, kar se je pozitivno povezovalo z njihovo delovno uspešnostjo (Rodell, 2013). Prav tako korporativno prostovoljstvo lahko pritegne nove zaposlene, saj se bodo ti raje zaposlili v organizaciji, ki je družbeno odgovorna (Grant, 2012).

Korporativno prostovoljstvo je prisotno tudi v Sloveniji. Primeri organizacij, ki se ukvarjajo ali pa so se ukvarjale s korporativnim prostovoljstvom v Sloveniji, so Pozavarovalnica Sava d.d., Aerodrom Ljubljana, Hewlett Packard, L'Oreal Slovenija, Krka d.d. ipd. (Slovenska filantropija, b. d.). Čeprav veliko organizacij pri nas izvaja korporativno prostovoljstvo, trenutno še ni slovenske študije, ki bi to področje bolj podrobno raziskala. V svoji raziskavi sva se zato odločili usmeriti na slovenske korporativne prostovoljce, specifično pa na dejavnike, ki prispevajo k njihovem vztrajanju v korporativnem prostovoljstvu.

Hkrati je namen raziskave dobiti splošen pregled in bolje razumeti, zakaj nekateri zaposleni sodelujejo v korporativnem prostovoljstvu le enkrat ter kako jih lahko nadrejeni in organizacije spodbujajo, da vztrajajo v prostovoljskih aktivnostih. Pri pripravi in izvajanju korporativnega prostovoljstva imajo namreč organizacije večje izzive s tem, kako spodbujati svoje zaposlene,

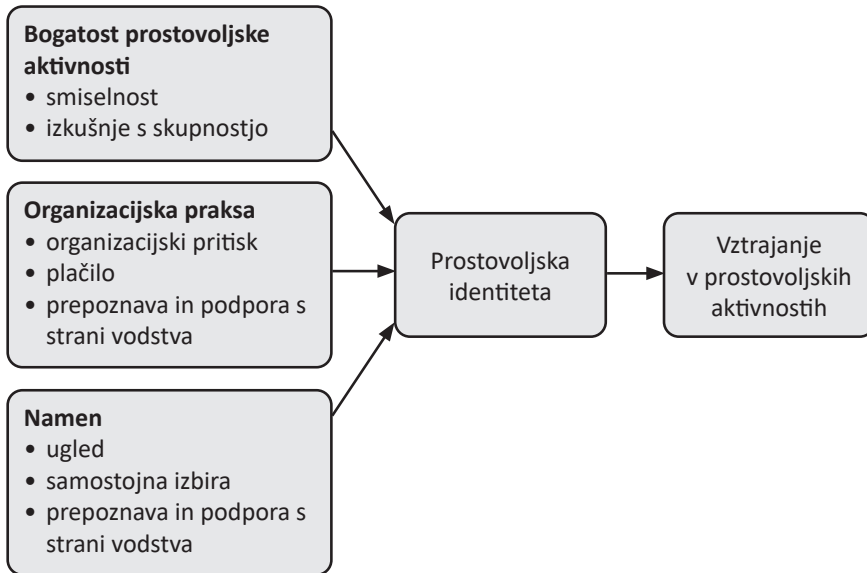
da ostanejo korporativni prostovoljci, kot pa z izzivom, kako naj jih privabijo k sodelovanju (Grant, 2012). Najina raziskava prispeva k poglobljenemu razumevanju in razvoju teorije o vztrajanju zaposlenih pri korporativnem prostovoljstvu, saj na tem področju še vedno ne obstaja teorija, ki bi uspešno opisala povezave pomembnih dejavnikov z vztrajanjem zaposlenih pri korporativnem prostovoljstvu. Le-te dejavnike pa sva preučevali v odnosu s pokazateljema kontinuiranega sodelovanja (večkratno sodelovanje in število ur) pri korporativnem prostovoljstvu v zadnjih dveh letih.

Prilagojeni Grantov model prostovoljstva

V raziskavi sva se osredotočili na dejavnike prirejenega modela prostovoljstva (slika 1) S. van Schie in sodelavcev (2019), ki ga je prvi opisal Grant (2012). Avtorji (van Schie idr., 2019) v modelu predpostavljajo obstoj dejavnikov, ki vplivajo na vztrajanje zaposlenih v korporativnem prostovoljstvu in vplivajo na razvoj prostovoljske identitete. S. van Schie in sodelavci (2019) predpostavljajo, da so tako bogatost prostovoljskih aktivnosti kot organizacijske prakse in namen prostovoljskih aktivnosti direktno povezani s kontinuiranim korporativnim prostovoljskim delom. Predpostavljajo, da to pozneje prispeva k razvoju prostovoljske identitete. Le-ta se pri zaposlenih obravnava kot glavni napovednik kontinuiranega sodelovanja v korporativnem prostovoljstvu (van Schie idr., 2019). Proces ponotranjenja prostovoljske aktivnosti je ključnega pomena za učinkovito in uspešno vztrajanje pri korporativnem prostovoljstvu (Grant, 2012).

Dejavniki v prirejenem Grantovem modelu so razdeljeni v tri lestvice: bogatost prostovoljskih aktivnosti, organizacijska praksa in namen prostovoljskih aktivnosti. Na sliki 1 je prikazan prilagojeni Grantov model prostovoljstva (van Schie idr., 2019), in sicer tako lestvice kot tudi podlestvice. Le-te predstavljajo dejavnike, ki vplivajo na vztrajanje zaposlenih v prostovoljskih aktivnostih. Bogatost prostovoljske aktivnosti so avtorji opredelili z dvema podlestvicama – smiselnost in izkušnje s skupnostjo. Organizacijska praksa ima tri podlestvice, organizacijski pritisk na zaposlenega s strani vodje, plačilo ter prepoznavna in podpora s strani vodstva. Tretji dejavnik, namen, ima prav tako tri podlestvice, ugled in samostojna izbira prostovoljske aktivnosti ter vrednote (van Schie idr., 2019).

Dejavniki, ki vplivajo na nadaljevanje korporativnega prostovoljstva, so slabo raziskani (Grant, 2012), zato bova v nadaljevanju podrobneje opisali dejavnike, ki jih nekateri avtorji navajajo kot pomembne.



Slika 1: Prilagojeni Grantov model prostovoljstva (po Van Schie, 2019).

Dejavniki, ki spodbujajo zaposlene pri vztrajanju v korporativnem prostovoljstvu

Med dejavniki, ki so pomembni za vključevanje v korporativno prostovoljstvo, so tudi demografske značilnosti, zlasti starost in izobrazba zaposlenih. Raziskave nakazujejo, da se bodo v korporativno prostovoljstvo verjetneje vključili starejši in visoko izobraženi posamezniki (de Gilder idr., 2005), kar pa ne nakazuje nujno tudi vztrajanja v korporativnem prostovoljstvu (Grant, 2012). Druge raziskave pa navajajo, da generaciji Y (Boštjančič idr., 2018) oziroma »milenijcem« (van Schie idr., 2019) predstavlja korporativno prostovoljstvo temeljno komponento pozitivnega delovnega okolja (Boštjančič idr., 2018; van Schie idr., 2019). Med pregledom raziskav nisva zasledili raziskave, ki bi med morebitne dejavnike vključila tudi demografske značilnosti in raziskala, ali obstaja povezava med starostjo in izobrazbo ter vztrajnostjo v korporativnem prostovoljstvu, zato sva se odločili preveriti to povezavo.

Izkušnje

Raziskave kažejo, da je vztrajanje zaposlenih pri korporativnem prostovoljstvu določeno z izkušnjami, ki jih zaposleni dobijo v času teh prostovoljskih aktivnosti (Grant, 2012). Booth in sodelavci (2009) so ugotovili, da je

število opravljenih ur v okviru prostovoljskih dejavnosti pomembneje povezano z vodjevo zaznavo pridobljenih veščin pri zaposlenih, manj pa z različnimi drugimi ugodnostmi, ki jih delodajalci lahko ponudijo zaposlenim za sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu (npr. časovne ali finančne ugodnosti).

Izsledki teh študij (Omoto in Snyder, 1995, v Grant, 2012) so v skladu z rezultati raziskav na področju navadnega prostovoljstva (ki se ga ne izvaja v okviru organizacije), ki nakazujejo, da je odločitev o nadaljevanju s prostovoljskim delom povezana z izkušnjami med njegovim opravljanjem. Grant (2012) poudarja pomen socialnih izkušenj za vztrajno sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu. Le-te je tudi vključil v svoj model kot podlestvico dejavnika »bogatost prostovoljskih aktivnosti«. Predpostavil je, da socialne izkušnje, ki jih posameznik pridobi med opravljanjem korporativnega prostovoljskega dela, lahko prispevajo k občutku povezanosti. Slednje je ena od temeljnih potreb ljudi in prek nje lahko organizacije spodbujajo vztrajanje zaposlenih v korporativnem prostovoljstvu. Izkušnje so pomembne, vprašanje pa je, kateri dejavniki vplivajo in oblikujejo te izkušnje.

Smiselnost

Med opravljanjem korporativnega prostovoljstva pride do ponotranjanja izkušnje prostovoljstva in oblikovanja prostovoljske identitete. Smiselnost projekta za posameznika in možnost, da posameznik lahko sam izbere program korporativnega prostovoljstva, sta najpomembnejša dejavnika v procesu ponotranjanja svoje prostovoljske izkušnje. Smiselnost projekta pomeni, da zaposleni zaznava dolgoročno korist od svojega prostovoljskega dela, ki prispeva k dobrobiti drugih ali družbe (Caligiuri idr., 2013).

Ugled in vrednote

Ugled skupaj s samostojno izbiro prostovoljske aktivnosti in vrednotami spadajo v dejavnik »namen prostovoljskih aktivnosti« prirejenega Grantovega modela (van Schie idr., 2019). Zaposleni bodo verjetneje ponotranjili prostovoljsko aktivnost, cenjeno s strani družbe, saj lahko njen ugled tudi prispeva k bolj pozitivni podobi zaposlenega (Grube in Piliavin, 2000). Zato lahko pričakujemo, da bodo posamezniki, ki opravljajo ugledne prostovoljske aktivnosti, vztrajno sodelovali v korporativnem prostovoljstvu. Opravljanje prostovoljske aktivnosti, ki je usklajena z vrednotami posameznika, lahko spodbuja zaposlenega, da se večkrat udeležuje korporativnega prostovoljstva (van Schie idr., 2019).

Organizacijski pritisk ter prepoznavna in podpora s strani nadrejenih

Organizacijski pritisk ter prepoznavna in podpora s strani nadrejenih spada ta pod dejavnik »organizacijske prakse«. Podlestvica organizacijski pritisk predpostavlja, da je ponotranjanje prostovoljske aktivnosti v korporativnem prostovoljstvu odvisno od ravni pritiska, ki jo zaposleni zazna s strani delodajalca (van Schie idr., 2019). Hkrati je pritisk mogoč tudi v obliki socialne norme, kjer višja raven le-te vpliva, da se v korporativno prostovoljstvo vključi več zaposlenih (npr. zaposleni se vključi, ker je večina njegovih sodelavcev in sodelavk tudi prostovoljcev/prostovoljk) (De Gilder idr., 2005). Ta začetni porast v vztrajanju pri korporativnem prostovoljstvu, zaradi socialnih pričakovanj iz okolja, ima lahko negativne posledice. Čez čas lahko zaposleni občutijo pritisk, da morajo sodelovati, kar pa zmanjša verjetnost razvoja prostovoljske identitete (Grant, 2012; van Schie idr., 2019).

Bistveno je, da nadrejeni podprejo organizacijo korporativnega prostovoljstva, brez te podpore lahko dobijo zaposleni vtis, da je sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu nezaželeno (Peloza in Hassay, 2006). Organizacijska prepoznavna zaposlenega lahko vodi do ponotranjenja prostovoljske aktivnosti pri korporativnem prostovoljstvu, če zaposleni sočasno zaznajo podporo in prepoznavanje tudi s strani vodje (Grant, 2012; van Schie idr., 2019). Pomembno je, da vodje podprejo svoje zaposlene pri opravljanju prostovoljnega dela, tako da jim zagotovijo avtonomijo pri določanju aktivnosti in delovanju, pri tem pa se izogibajo nadziranju njihovega dela. Podpora vodje je bila pomembna v povezavi z motivacijo zaposlenih za sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu, ker so le-ti menili, da so vodje dajale prednost tistim zaposlenim, ki so vztrajali pri prostovoljstvu (Peloza idr., 2009).

Na podlagi vseh opisanih dejavnikov in njihovih podlestvic sva glede na razmeroma neraziskano področje in obstoječo literaturo iz tujine oblikovali naslednji hipotezi:

Hipoteza 1: Starejši in posamezniki z višjo izobrazbo verjetneje ponovno sodelujejo v korporativnem prostovoljstvu.

Hipoteza 2: Podlestvice dejavnikov bogatost prostovoljskih aktivnosti, organizacijska praksa in namen prostovoljskih aktivnosti korporativnega prostovoljstva so pozitivno povezane s pokazateljskima kontinuiranega sodelovanja (večkratno sodelovanje in število ur) pri korporativnem prostovoljstvu.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 61 oseb, od tega je bilo 47 žensk. Sodelujoči so bili zaposleni v organizacijah v Sloveniji in so že sodelovali v korporativnem prostovoljstvu. Udeleženci so bili stari med 24 in 58 let ($M = 41$, 2 leti; $SD = 7,8$ leta), pri čemer je večina (36 oseb) imela dokončan visokošolski strokovni ali univerzitetni program, 10 udeležencev je imelo dokončano srednjo šolo ali gimnazijo, sedem oseb dokončan magisterij stroke, medtem ko so trije udeleženci imeli dokončan višješolski strokovni program in trije dokončan magisterij znanosti, dva pa sta imela dokončano poklicno šolo. Največ udeležencev je bilo zaposlenih v organizaciji, ki ima več kot 250 zaposlenih ($n = 27$), nato sledijo udeleženci iz organizacij, kjer je število zaposlenih manjše od 49 ($n = 18$), in nato iz organizacij, kjer je število zaposlenih do 249 ($n = 16$). Večina udeležencev je bila zaposlena v finančni in zavarovalniški dejavnosti ($n = 24$) ter v panogi trgovine, vzdrževanje in popravilo motornih vozil ($n = 12$). Sedem udeležencev je delalo v panogi oskrbe z električno energijo, plinom in paro. Preostali udeleženci so bili zaposleni v panogi informacijske in telekomunikacijske dejavnosti ($n = 3$), farmacije ($n = 3$), proizvodnje ($n = 3$), oskrbe z vodo, ravnanja z odpadki in odpadki ter saniranja okolja ($n = 2$). Preostale panoge je omenil ali izbral le en udeleženec: telekomunikacije, steklarska industrija, promet in skladiščenje, izobraževanje, industrija.

Pripomočki

Najin vprašalnik je prirejena verzija vprašalnika S. van Schie in sodelavcev (2019). V svoj vprašalnik sva iz izvirnega vprašalnika vključili le lestvice in vprašanja, ki so bili pomembni za najino raziskavo, vendar se nanašajo na posamezne dejavnike prilagojenega Grantovega modela (van Schie idr., 2019). Na postavke lestvic so udeleženci odgovarjali s pomočjo 5-stopenjske lestvice Likertovega tipa. V nadaljevanju bova opisali lestvice in podlestvice vprašalnika.

Vprašalnik je bil sestavljen iz treh lestvic:

- *Bogatost prostovoljskih aktivnosti* vključuje podlestvico *smiselnost*, ki vključuje štiri postavke (npr. »Projekt organizacijskega prostovoljstva daje mojemu osebnemu življenju smisel«) in podlestvico *izkušnje s*

skupnostjo, ki vključuje tri postavke (npr. »Med opravljanjem prostovoljskega dela imam priložnost za timsko delo«).

- Lestvica *namen prostovoljskih aktivnosti* vključuje podlestvico *ugled*, ki ima eno postavko (»Ugled mojega prostovoljskega projekta je v moji skupnosti, glede na ostale projekte, bistveno višji«) in podlestvico *vrednote*, ki vključuje dve postavki (npr. »Vrednote moje organizacije se ujemajo z vrednotami projekta«).
- Zadnja lestvica je *organizacijska praksa*, ki je sestavljena iz podlestitv *organizacijski pritisk* ter *prepoznava in podpora s strani vodstva*. Podlestvica *organizacijski pritisk* ima eno postavko (»Moja organizacija pričakuje, da se udeležim prostovoljskih dejavnosti, organiziranih znotraj organizacije«), podlestvica *prepoznava in podpora s strani vodstva* pa sedem postavk (npr. »Moja organizacija omogoča priložnosti za prostovoljstvo«). Zastavili sva tudi vprašanje, kolikokrat v zadnjih dveh letih so zaposleni sodelovali pri korporativnem prostovoljstvu in koliko ur so namenili prostovoljnemu delu, kar je predstavljalo pokazatelja kontinuiranega sodelovanja pri korporativnem prostovoljstvu. Zaradi situacije s covidom-19 sva se namesto na zadnje leto omejili na zadnji dve leti.

V vprašalnik sva dodali spremenjeno postavko za vrednote, ki je v originalnem vprašalniku povpraševala le po vrednotah zaposlenega in organizacije. Poleg te postavke sva vključili še postavko o usklajenosti vrednot zaposlenega in programa korporativnega prostovoljstva, saj bodo zaposleni bolj motivirani za večkratno sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu, če lahko delajo tisto, kar je njim pomembno. Vprašanje o plači, ki je bilo del originalnega vprašalnika, sva odstranili, saj sva ocenili, da za slovenske delovne pogoje izvajanja korporativnega prostovoljstva to vprašanje ni smiselno.

Vprašalnik je bil vključen v anketo, ki se je začela s krajšimi splošnimi vprašanji o korporativnem prostovoljstvu (npr. »Ali se boste ponovno vključili v prostovoljstvo, ki ga organizira vaša organizacija?«). Sledili so vprašalniki različnih raziskovalnih skupin, nato pa so udeleženci zaključili z odgovarjanjem na demografska vprašanja (spol, starost, izobrazba, panoga, v kateri delajo, in velikost organizacije).

Postopek

Podatke sva zbirali en mesec (november in začetek decembra 2020), v tem času je na nagovor kliknilo 337 udeležencev, le 48 % (161 oseb) teh je nato kliknilo na povezavo do ankete, le 28 % (93 oseb) pa jo je v celoti izpolnilo. Povezavo do ankete je Slovenska filantropija posredovala 132

organizacijam, od katerih se jih je 107 odzvalo na naš poziv k sodelovanju v raziskavi. Naknadno smo posredovali povezavo še vsaj 13 organizacijam, in sicer neposredno kadrovnikom, ki organizirajo korporativno prostovoljstvo.

Za zbiranje podatkov sva uporabili spletni portal 1ka.si. V anketi so bili vključeni trije različni vprašalniki, namenjeni korporativnim prostovoljcem, ki so se nanašali na motivacijo, da oseba postane prostovoljec, samoznani učinek korporativnega prostovoljstva na zaposlene in vprašalnik, ki išče dejavnike, ki spodbudijo pri zaposlenih vztrajanje v prostovoljskih aktivnostih (aplicirani v tem vrstnem redu). Pogoji za sodelovanje v anketi je bil, da so udeleženci s klikom potrdili, da dovolijo uporabo svojih podatkov v študijske in znanstvenoraziskovalne namene ter da so se že udeležili prostovoljske aktivnosti, ki jo je organizirala njihova organizacija.

V končni vzorec sva vključili 61 oseb, zaradi neustreznih podatkov sva jih izločili 32 (nekateri še niso sodelovali v okviru korporativnega prostovoljstva, nekateri niso imeli veljavnih odgovorov, ena oseba ni dovolila, da uporabimo njene podatke v raziskavi, ena oseba je imela skrajne rezultate, zato sva jo med analizo izločili iz vzorca). Zaradi premajhnega vzorca je prišlo do kršenja predpostavke o normalni porazdelitvi, zaradi česar sva za testiranje hipotez uporabili neparametrične metode. Pri H_1 sva določili dve skupini (mlajši in starejši udeleženci), v skupino sva udeležence razvrstili na podlagi starostne meje, ki sva jo določili z mediano ($Mdn = 41$ let). Za testiranje razlik sva uporabili neparametrični Mann-Whitneyev U -test. Pri preverjanju druge hipoteze, kjer sva predpostavili povezavo med dejavniki prilagojenega Grantovega modela (slika 1) s pokazateljema kontinuiranega sodelovanja v korporativnem prostovoljstvu, sva izračunali korelacijo z neparametričnim testom Kendallov Tau.

Rezultati

Povezanost starosti in ravni izobrazbe s pokazateljema kontinuiranega sodelovanja

Med starejšimi in mlajšimi udeleženci raziskave ni prišlo do statistično značilne razlike v večkratnem sodelovanju v korporativnem prostovoljstvu ($U = 403,5$; $p = 0,352$) kot pri opravljenih urah korporativnega prostovoljstva ($U = 372$; $p = 0,180$). Stopnja izobrazbe ni bila pomembno povezana niti z večkratnim sodelovanjem ($\tau_b = -0,02$; $p = 0,83$) niti s številom ur, ki so ga udeleženci vložili v opravljanje korporativnega prostovoljskega dela

($\tau b = 0,00$; $p = 1$). Hipoteze 1 nisva potrdili, saj stopnja izobrazbe ni bila povezana s pogostostjo sodelovanja v korporativnem prostovoljstvu, starostni skupini pa se tudi nista razlikovali v pogostosti opravljanja korporativnega prostovoljstva.

Povezanost med lestvico bogatost prostovoljskih aktivnosti in pokazateljema kontinuiranega sodelovanja

Smiselnost prostovoljskih aktivnosti je bila statistično značilno pozitivno povezana z večkratnim vključevanjem v prostovoljsko delo ($\tau b = 0,39$; $p < 0,001$), vendar pa ni bila statistično značilno povezana s številom opravljenih ur korporativnega prostovoljskega dela ($\tau b = 0,19$; $p = 0,051$). Zaposleni, ki so korporativno prostovoljstvo zaznavali kot smiselno in pomembno, so verjetneje večkrat sodelovali v korporativnem prostovoljstvu v primerjavi z zaposlenimi, ki so svoje korporativno prostovoljstvo doživljali kot manj smiselno. Hkrati pa je bilo število ur korporativnega prostovoljstva neodvisno od zaznave smiselnosti prostovoljskih aktivnosti s strani zaposlenih. Izkušnje s skupnostjo niso bile statistično značilno povezane z večkratnim sodelovanjem ($\tau b = 0,18$; $p = 0,092$) in s številom ur opravljenega prostovoljskega dela ($\tau b = 0,11$; $p = 0,280$). Število ur korporativnega prostovoljskega dela in pogostost opravljanja korporativnega prostovoljskega dela so bili neodvisni od socialnih izkušenj, ki so jih zaposleni doživljali med opravljanjem korporativnega prostovoljskega dela.

Povezanost med organizacijskimi praksami in pokazateljema kontinuiranega sodelovanja

Pritisk organizacije na sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu ni bil statistično značilno povezan z večkratnim sodelovanjem v prostovoljskem delu ($\tau b = -0,14$; $p = 0,185$) in s številom ur opravljenega prostovoljskega dela ($\tau b = -0,05$; $p = 0,607$). Število ur korporativnega prostovoljskega dela in pogostost opravljanja korporativnega prostovoljskega dela so bili neodvisni od pritiska organizacije na zaposlene, da se morajo udeležiti korporativnega prostovoljstva. Podpora in prepoznavanje s strani delodajalca sta bili statistično značilno pozitivno povezani s številom ur opravljanja prostovoljskega dela ($\tau b = 0,21$; $p = 0,03$), nista pa bila povezani z večkratnim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu ($\tau b = 0,13$; $p = 0,215$). Zaposleni, ki so doživljali več podpore in prepoznavanja s strani svojih nadrejenih, so verjetneje opravili več ur korporativnega prostovoljskega dela v primerjavi z zaposlenimi, ki

so zaznavali manj podpore in prepoznavanja s strani nadrejenih. Hkrati pa je bilo večkratno sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu neodvisno od podpore in prepoznavanja zaposlenih s strani nadrejenih.

Povezanost med namenom prostovoljskih aktivnosti in pokazateljema kontinuiranega sodelovanja

Ugled prostovoljskih aktivnosti ni bil statistično značilno povezan z večkratnim vključevanjem v prostovoljsko delo ($\tau b = 0,11$; $p = 0,337$), prav tako ni bil statistično značilno povezan z opravljenimi urami prostovoljskega dela ($\tau b = 0,74$; $p = 0,467$). Število ur korporativnega prostovoljskega dela in večkratno opravljanje korporativnega prostovoljskega dela so bili neodvisni od ugleda prostovoljskih aktivnosti.

Usklajenost vrednot posameznika in organizacije z vrednotami prostovoljskih aktivnosti je bila statistično značilno pozitivno povezana z večkratnim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu ($\tau b = 0,19$; $p = 0,002$) in s številom ur korporativnega prostovoljskega dela ($\tau b = 0,34$; $p = 0,047$). Zaposleni, ki zaznavajo osebne in organizacijske vrednote kot bolj usklajene z vrednotami korporativnega prostovoljstva, so verjetneje opravili več ur prostovoljskega dela in so prav tako verjetneje večkrat sodelovali v korporativnem prostovoljstvu.

Hipoteza 2 je torej samo deloma sprejeta, saj naštetih dejavnikov bogatosti prostovoljskih aktivnosti, prakse v organizaciji in namena prostovoljskih aktivnosti niso bili statistično značilno povezani z obema pokazateljema kontinuiranega sodelovanja v korporativnem prostovoljstvu (številom ur korporativnega prostovoljskega dela in večkratnim vključevanjem v korporativno prostovoljsko delo).

Razprava

Dejavniki korporativnega prostovoljstva, ki spodbujajo nadaljevanje pri prostovoljstvu, ostajajo v Sloveniji še razmeroma neraziskani. V raziskavi naju je zanimalo, kako se izbrani dejavniki v prirejenem Grantovem modelu prostovoljstva (Grant, 2012; van Schie idr., 2019) povezujejo z vztrajanjem pri korporativnem prostovoljstvu.

Izobrazba in starost v povezavi s kontinuiranim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu

Raziskave do sedaj so omenjale le, da se višje izobraženi in starejši pogosteje vključujejo v korporativno prostovoljstvo (de Gilder idr., 2005), ne pa tudi, da se oba dejavnika povežeta s kontinuiranim prostovoljstvom. Najini rezultati nakazujejo, da ni pomembne povezave, vendar pa moramo upoštevati, da vzorec udeležencev ni bil normalno porazdeljen, saj na primer med udeleženci ni bilo veliko 20-letnikov. Vendar obstaja možnost, da se razlike med starejšo in mlajšo skupino vseeno ne bi pokazale, saj avtorji navajajo, da med generacijo Y narašča pomembnost družbene odgovornosti organizacije, zaradi katere je organizacija bolj privlačna med mladimi iskalcami zaposlitve (Rodell idr., 2016).

Dejavniki, ki vplivajo na večkratno udeležbo v korporativnem prostovoljstvu

Zastavljene hipoteze so samo deloma sprejete. Polovica testiranih dejavnikov, prevzetih iz prilagojenega Grantovega modela (Grant, 2012; van Schie idr., 2019), je bila povezana z vsaj enim pokazateljem kontinuiranega sodelovanja v organizacijskih prostovoljskih aktivnostih, ugled prostovoljskih aktivnosti, organizacijski pritisk in izkušnje s skupnostjo med opravljanjem korporativnega prostovoljstva niso bili povezani z nobenim pokazateljem (večkratno sodelovanje in število opravljenih prostovoljskih ur). Glede na to, da sta bila tako ugled prostovoljskih aktivnosti kot organizacijski pritisk v uporabljenem vprašalniku predstavljena s samo eno postavko, rezultati verjetno niso dovolj zanesljivi, da bi lahko sklepali, da ta dva dejavnika nista pomembna za kontinuirano sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu. Vendar pa so tudi S. van Schie in sodelavci (2019) dobili podobne rezultate o nepomembnosti povezave med ugledom prostovoljskih aktivnosti in organizacijskim pritiskom na vztrajanje pri udeležbi v korporativnem prostovoljstvu.

Za razliko od najinih rezultatov so S. van Schie in sodelavci (2019) ugotovili pomembno povezavo med izkušnjami s skupnostjo in večkratnim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu. Prav tako sta Pajo in L. Lee (2011) ugotovila, da je možnost stika s prejemniki prostovoljske pomoči prispeval h kontinuiranemu vključevanju v korporativno prostovoljstvo. Grant (2012) predpostavlja, da značilnosti dela vplivajo na sodelovanje zaposlenih v prostovoljskih aktivnostih. Če namreč zaposleni na delu nimajo zadovoljenih določenih potreb, jih bodo lahko poskušali zadovoljiti med

opravljanjem prostovoljskega dela (Rodell, 2010; Grant, 2012). Socialne potrebe udeležencev v najini raziskavi so lahko zadovoljene že na njihovem delovnem mestu, zato jih ne poskušajo zadovoljiti s prostovoljstvom. Posledično socialna potreba zaposlenih ni pomembna pri odločanju o večkratni udeležbi v korporativnem prostovoljstvu.

Skladno z Grantovim modelom (2012) in rezultati raziskave S. van Schie in sodelavcev (2019) so zaposleni v najini raziskavi, ki so opravljali prostovoljske aktivnosti, ki so jih zaznali kot smiselne, verjetneje vztrajali v korporativnem prostovoljstvu. Na podlagi omenjenega modela bi lahko predpostavili, da je nekaterim udeležencem manjkal občutek, da s svojim rednim prostovoljskim delom prispevajo k dobrobiti drugih, zato iščejo drugačne načine za zadovoljenje teh potreb, korporativno prostovoljsko delo pa je le eden od možnih načinov. Ljudje imajo potrebo po osmišljanju lastnega življenja (Aguilera idr., 2005), tako jih lahko priložnost, da to potrebo zadovoljujejo v okviru korporativnega prostovoljskega dela, spodbuja, da se še naprej udeležujejo prostovoljskih aktivnosti.

Prav tako občutek, da imajo drugi koristi od posameznikovega prostovoljskega dela, prispeva k zadovoljevanju prosocialnih potreb posameznika (Grant, 2008), kar ga bo spodbudilo k nadaljnjemu vključevanju v korporativno prostovoljstvo (Clary idr., 1998, v Grant, 2012). Podobne rezultate sta dobila J. Grube in J. Piliavin (2000) na vzorcu prostovoljcev (ki niso vključeni v korporativno prostovoljstvo), ki so opravili več ur prostovoljskega dela, če so svoje delo doživljali kot pomembno in kot da vpliva na druge. Tudi ko je bila prostovoljska aktivnost zaznana kot smiselna s strani kolegov, so prostovoljci opravljali več ur prostovoljskega dela (Rodell, 2010). Raziskave so pokazale, da je bilo za višanje delovne zavzetosti po sodelovanju v korporativnem prostovoljstvu najbolj pomembno, da so zaposleni zaznavali, da njihovo prostovoljsko delo prispeva k dobrobiti uporabnikov (Caligiuri idr., 2013; Vecina idr., 2011).

Tako kot S. van Schie in sodelavci (2019), in skladno s pričakovanji po Grantovem modelu (2012), ugotavljava, da je prepoznavna in podpora s strani vodstva povezana z večkratnim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu. Torej občutki, da organizacija ceni in spoštuje opravljeno prostovoljsko delo zaposlenih, in podpora, ki jo dobivajo zaposleni s strani delodajalca, ter priložnosti za prostovoljstvo, ki jih ponuja organizacija zaposlenim, so povezani z večjim številom opravljenih ur v okviru korporativnega prostovoljskega dela. Podpora in prepoznavanje, ki ju zaposleni dobivajo od organizacije, lahko prispevata k ponotranjenju prostovoljske identitete

(Gagné in Deci, 2005; Ryan in Deci, 2000), le-ta naj bi bila vzajemno povezana s kontinuiranim sodelovanjem v korporativnem prostovoljstvu (Grant, 2012). Predhodne raziskave so potrdile, da bodo posamezniki (prostovoljci) nadaljevali z opravljanjem prostovoljskega dela, če je njihovo delo cenjeno in priznano (Farmer in Fedor, 1999, v Booth idr., 2009). Priznanje s strani organizacije lahko spodbudi občutke ponosa pri zaposlenih, kar je lahko povezano z namero, da se zaposleni še naprej ukvarjajo s prostovoljskim delom (Pajo in Lee, 2011).

S. van Schie in sodelavci (2019) opozarjajo, da podpora in prepoznavanje s strani vodstva podpirata zunanjo motivacijo za opravljanje korporativnega prostovoljskega dela. To pomeni, da verjetno ne bo prišlo do ponotranjenja prostovoljske identitete, ki bi spodbujala nadaljnje opravljanje korporativnega prostovoljstva, ko bi podpore in prepoznavanja s strani vodij zmanjkalo (van Schie idr., 2019). Da bi se temu izognili, naj bi delodajalci podpirali svoje zaposlene pri opravljanju prostovoljskega dela s podpiranjem avtonomije, ne prek nadziranja. Treba je upoštevati tudi, da če vodja ne bi podpiral korporativnega prostovoljstva, bi si njegovi zaposleni lahko predstavljali, da je sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu nezaželeno in bi se lahko izogibali vključevanju v prostovoljsko delo (Peloza in Hassay, 2006).

Usklajenost vrednot posameznika in organizacije z vrednotami aktivnosti korporativnega prostovoljstva je bil edini dejavnik, ki je bil povezan z obehma pokazateljema kontinuiranega prostovoljstva. Zanimivo je, da S. van Schie in sodelavci (2019) v svoji raziskavi niso ugotovili pomembne povezanosti s tem dejavnikom. Velja pa poudariti, da sta bili najini postavki nekoliko drugačni od postavk S. van Schie in sodelavcev (2019), ki so se v svojih postavkah usmerili samo na usklajenost vrednot med organizacijo in posameznikom. V raziskavi sva vprašali udeležence tudi o usklajenosti vrednot zaposlenega z vrednotami korporativnega prostovoljstva. Možno je, da razlika v rezultatih med najino raziskavo in raziskavo S. van Schie in sodelavcev izvira prav iz razlik pri teh postavkah.

Usklajenost vrednot se lahko doseže, tako da zaposleni sami izberejo, katero prostovoljsko delo bodo opravljali, saj jim to omogoča, da izberejo prostovoljsko aktivnost, ki je v skladu z njihovimi vrednotami. Tudi če organizacija izbere prostovoljsko aktivnost, ki je usklajena z organizacijskimi vrednotami, so verjetno te vrednote prav tako usklajene z vrednotami zaposlenega, saj zaposleni in organizacije pogosto delijo vrednote (van Schie idr., 2019).

Možnost izražanja lastnih vrednot, na primer skozi izbiro področja prostovoljskega dela, je pomembna za vključevanje v prostovoljsko delo (npr.

Clary idr. 1998, v van Schie idr., 2019; Vecina idr., 2012.). Prav tako lahko prispeva k vztrajnemu sodelovanju v korporativnem prostovoljstvu, saj na ta način zaposleni zadovoljujejo potrebo po samodoločenosti (Ryan in Deci, 2000) in imajo priložnost, da se ukvarjajo s tistim, kar je zanje v življenju res pomembno (Grant, 2012).

Rezultati, predstavljeni v tem poglavju, temeljijo na povezavi dejavnikov bogatosti prostovoljskih aktivnosti, organizacijske prakse in namena korporativnega prostovoljstva s pogostostjo opravljanja korporativnega prostovoljskega dela zaposlenih v zadnjih dveh letih.

Omejitve in praktična vrednost raziskave

Rezultate raziskave težko posplošiva na celotno populacijo organizacijskih prostovoljcev v Sloveniji, saj je bil vzorec precej majhen in verjetno nerepresentativen glede na število in vrsto organizacij, ki v Sloveniji svojim zaposlenim omogočajo sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih. Rezultati bi prav tako bili bolj reprezentativni, če bi vprašanje o pogostosti opravljanja prostovoljskega dela, ki je bilo sestavljeno iz podvprašanja o urah, namenjenih prostovoljskem delu, in podvprašanja, kolikokrat so sodelovali v prostovoljskem delu, zastavili drugače. V raziskavi je bilo to eno vprašanje, zato so včasih udeleženci pri njem podali odgovor le za eno podvprašanje. V prihodnje bi lahko naredili dve ločeni vprašanji, tako da bi udeležence najprej vprašali, koliko ur so namenili prostovoljskemu delu, potem pa kot dodatno vprašanje, kolikokrat v zadnjih dveh letih so sodelovali pri korporativnem prostovoljstvu. Pri slednjem bi morali izbrati kategorijo, kolikokrat so že sodelovali pri korporativnem prostovoljstvu (npr. enkrat, dvakrat, trikrat, več kot trikrat). S sedanjo obliko vprašanja so nekateri posamezniki odgovarjali samo na del vprašanja o urah, drugi pa samo na del vprašanja o tem, kolikokrat so sodelovali, pri čemer so lahko podali zelo splošen odgovor (npr. nekajkrat). To seveda v določeni meri omejuje zaključke najine raziskave, hkrati pa omogoča naslednjim raziskavam, da oblikujejo svojo raziskavo z ozirom na te omejitve.

Najina raziskava ima sicer nekaj omejitev, vendar ima kljub temu tudi svojo uporabno in praktično vrednost, saj predstavlja pomemben doprinos k raziskovanju temeljev korporativnega prostovoljstva v Sloveniji. Dejavniki, ki vplivajo na vztrajanje v korporativnem prostovoljstvu, so še razmeroma slabo raziskani. Rezultati raziskave predstavljajo iztočnice za prihodnje raziskave, saj je na omenjenem področju še veliko odprtih vprašanj. Nekatere

od možnosti so dodatno raziskovanje dejavnikov, ki so pomembni za kontinuirano prostovoljstvo, kakšno vlogo ima pri kontinuiranem prostovoljstvu motivacija in razvoj prostovoljske identitete.

Rezultati imajo praktično vrednost, saj lahko delodajalci na podlagi te raziskave prepoznajo dejavnike, ki so povezani z odločitvijo zaposlenih za nadaljnje sodelovanje pri opravljanju korporativnega prostovoljskega dela, in tako prilagajajo izvedbo korporativnega prostovoljstva. Delodajalcem bi priporočili, da omogočajo zaposlenim možnost izbire, če želijo sodelovati v dejavnostih korporativnega prostovoljstva, in možnost aktivnega sodelovanja zaposlenih pri izbiri oblik prostovoljskega dela, v katere bi se radi vključevali (pleskanje hiše, druženje z otroki s posebnimi potrebami ipd.). Opazili sva, da je bilo le-to v najinem vzorcu zelo redko, čeprav se zelo pomembno povezuje z dejavniki vztrajanja v korporativnem prostovoljstvu. Z možnostjo samostojne izbire sodelovanja in aktivnega vključevanja zaposlenih v organizacijo korporativnega prostovoljstva bi zagotovili, da se zaposleni ukvarjajo z aktivnostmi, ki so jim pomembne in ki so usklajene z njihovimi vrednotami. Prav to se je v najini raziskavi pokazalo kot pomembno za nadaljnje vključevanje zaposlenih v korporativno prostovoljsko delo. Korporativno prostovoljstvo ne sme biti predstavljeno kot obveznost ali nekaj, kar morajo zaposleni opraviti, saj sicer zaposleni lahko to doživljajo kot pritisk, da se vanj morajo vključiti, kar lahko vpliva na nadaljnjo motivacijo za korporativno prostovoljstvo. Prav tako morajo biti delodajalci previdni pri podpiranju svojih zaposlenih pri sodelovanju v korporativnem prostovoljstvu. Naj zaposleni ne dobijo občutka, da jih nadrejeni nadzoruje in kontrolira, temveč da spodbuja njihovo avtonomijo in samostojnost. Vodstveni kadri naj pomagajo s svojimi nasveti, morebitnimi organizacijskimi izkušnjami, hkrati pa končne odločitve vedno prepustijo zaposlenim, zlasti če vidijo, da zaposleni ne potrebuje dodatnih usmeritev.

Zaključek

V raziskavi sva preučevali dejavnike spodbujanja zaposlenih za vztrajanje v prostovoljskih aktivnostih. Zaradi majhnega vzorca so izsledki najine raziskave omejeni, vendar pa vseeno predstavljajo začetno točko pri bolj poglobljenem razumevanju tega, kako lahko spodbujamo korporativne prostovoljce pri vztrajnem opravljanju njihovega prostovoljskega dela.

Stopnja izobrazbe in starost nista bili povezani s tem, kolikokrat bodo zaposleni sodelovali v korporativnem prostovoljstvu ali koliko ur korporativnega prostovoljstva bodo opravili.

Ugotovili sva, da ugled prostovoljske aktivnosti, organizacijski pritisk na zaposlene, da morajo sodelovati v korporativnem prostovoljstvu, ter pri-
ložnost za socialne izkušnje med opravljanjem prostovoljskega dela niso
bili povezani s kontinuiranim opravljanjem korporativnega prostovoljstva.
Zaposleni so poročali, da so smiselno prostovoljskih aktivnosti, podpora
in prepoznavanje s strani nadrejenih ter skladnost vrednot med zaposlenim,
organizacijo in prostovoljsko aktivnostjo povezani s kontinuiranim sodelo-
vanjem v korporativnem prostovoljstvu.

Rezultati koristijo zlasti vodstvu v organizaciji, saj odgovarjajo na vprašanje,
kako spodbujati vztrajanje zaposlenih pri prostovoljstvu. Le-to ima namreč
pomembno vlogo pri oblikovanju pozitivnega družbenega profila organiza-
cije, zlasti med mladimi iskalci zaposlitve. Korporativno prostovoljstvo lahko
predstavlja most med širšo skupnostjo in organizacijami, ki ga izvajajo. Ko-
risti korporativnega prostovoljstva so številne, tako za zaposlene kot uporab-
nike in organizacije, učinki pa so lahko dolgoročni. Upava, da bo vztrajno
korporativno prostovoljstvo postalo značilnost velikega števila slovenskih za-
poslenih, ki bodo v le-tem našli nov navdih in občutke izpolnjenosti.

Literatura

- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A. in Ganapathi, J. (2005). Putting the S
back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in
organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836–863.
- Booth, J. E., Park, K. W. in Glomb, T. M. (2009). Employer supported volunteering be-
nefits: Gift exchange among employers, employees and volunteer organizations.
Human Resource Management, 48(2), 227–249.
- Boštjančič, E., Antolović, S. in Erčulj, V. (2018). Corporate volunteering: Relationship
to job resources and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1884.
- Caligiuri, P., Mencin, A. in Jiang, K. (2013). Win – win – win: The influence of com-
pany sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units.
Personnel Psychology, 66, 825–860.
- De Gilder, D., Schuyt, T. N. M. in Breedijk, M. (2005). Effects of an employee volun-
teering program on the work force: The ABN-AMRO case. *Journal of Business
Ethics*, 61, 143–152.
- Gagné, M. in Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Jo-
urnal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Gómez Santos, P. in Fernández Fernández, J. L. (2017). Motivations and possible de-
cisive factors in employee participation in corporate volunteering programmes.
Ramon Llull Journal of Applied Ethics, 8, 121–157.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects,
relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*,
93, 108–124.

- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D. in Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 53–67.
- Grube, J. A. in Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108–1119.
- Leventhal-Haski, D., Kach, A. in Pournader, M. (2016). *Revisiting corporate volunteering: The impact of intrinsic and extrinsic motivation to volunteer on employees' workplace attitudes*. Academy of Management Proceedings.
- Muthuri, J. N., Matten, D. in Moon, J. (2009). Employee volunteering and social capital: Contributions to corporate social responsibility. *British Journal of Management*, 20, 75–89.
- Pajo, K. in Lee, L. (2011). Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 99, 467–482.
- Pelozo, J. in Hassay, D. N. (2006). Intra-organizational volunteerism: Good soldiers, good deeds and good politics. *Journal of Business Ethics*, 64(4), 357–379.
- Pelozo, J., Hudson, S. in Hassay, D. (2009). The marketing of employee volunteerism. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 371–386.
- Plewa, C., Conduit, J., Quester, P. G. in Johnson, C. (2015). The impact of corporate volunteering on CSR image: A consumer perspective. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 643–659.
- Rodell, J. (2010). *Antecedents and consequences of employee volunteerism [neobjavljena doktorska disertacija]*. University of Florida.
- Rodell, J. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their job? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274–1294.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schroder, M. in Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42, 55–84.
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Skurak, H. H., Malinen, S., Kuntz, J. C. in Näswall, K. (2019). The relevance of self-determination for CV intentions. *Voluntas*, 30, 1054–1068.
- Slovenska filantropija. (b. d.). Primeri dobre prakse. <https://www.prostovoljstvo.org/korporativno-prostovoljstvo/primeri-dobre-prakse>
- Van Schie, S., Gautier, A., Pache, A. C. in Günter, S. T. (2019). What keeps corporate volunteers engaged: Extending the volunteer work design model with self-determination theory insights. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 693–712.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. in Barrón, A. (2011). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.

THE DRIVING FORCE BEHIND THOSE WHO PERSIST – FACTORS THAT SUSTAIN CORPORATE VOLUNTEERING AMONG EMPLOYEES

So far, little research has been done to identify factors contributing to employees' continued participation in corporate volunteering in Slovenia. Therefore, this research aimed to find out how to sustain corporate volunteering among employees using an extended version of Grant's Volunteer Work Design. The corporate volunteers (N = 61) who participated in the study were active employees of different organizations in Slovenia, with an average age of 41. Non-parametric tests were used to analyse the data due to the small sample size. There was a statistically significant correlation between repeated participation in corporate volunteering and three subscales, namely meaningfulness, recognition and support, and values congruence. All three of the subscales contributed to sustained corporate volunteering. Meanwhile, there was no significant difference between older and younger participants in sustained corporate volunteering. There was also no correlation between the level of education and sustained corporate volunteering. In conclusion, this study will hopefully be of use to employers who wish to encourage their employees to engage in repeated participation in corporate volunteering, as well as improve the satisfaction of their employees. In addition, this study should encourage employers to see value in corporate social responsibility, which can benefit not only the recipients of this help but also the organization and its employees.

Vračam družbi in izpopolnjujem sebe – (samo)zaznani učinek prostovoljnega dela na zaposlene

Katja Pečar, Kaja Svenšek

V poglavju je predstavljena raziskava na temo samozaznanega učinka korporativnega prostovoljstva na zaposlene v različnih organizacijah v Sloveniji. Zanimalo naju je, kako prostovoljci v okviru organizacije sami zaznavajo in doživljajo prostovoljsko dejavnost. V raziskavi je sodelovalo 69 udeležencev, starih med 24 in 58 let, zaposlenih v različnih panogah in organizacijah različnih velikosti. Udeleženci so izpolnili vprašalnik, ki sva ga sestavili sami za potrebe raziskave. Ta je obsegal 12 trditev o različnih učinkih korporativnega prostovoljstva, do katerih so se morali opredeliti udeleženci. Analize podatkov so pokazale, da večina slovenskih prostovoljcev ob korporativnem prostovoljstvu doživlja zadovoljstvo, razvija nove kompetence in ima občutek, da s svojim delovanjem koristi svoji skupnosti. Ključna pomanjkljivost najine raziskave je predvsem nereprezentativnost vzorca, ki nama preprečuje posploševanje ugotovitev na širšo populacijo. Raziskava kljub temu služi kot izhodišče za nadaljnje, razširjene raziskave na temo samozaznanega učinka korporativnega prostovoljstva na zaposlene.

Uvod

Korporativno oz. organizacijsko prostovoljstvo Slovenska filantropija opredeljuje kot »prostovoljski program organizacij, ki obsegajo prostovoljsko neplačano delo zaposlenih za dobrobit širše skupnosti, ki ga z različnimi iniciativami podpira delodajalec oz. organizacija«.

Veliko literature, večinoma tuje, ki sva jo zasledili, je na temo pozitivnih in negativnih učinkov korporativnega prostovoljstva. Malo pa je govora o tem, kako zaposleni sami subjektivno zaznavajo korporativno prostovoljstvo ter o katerih pozitivnih in negativnih učinkih poročajo. Pomembno je, da se raziskuje tudi področje samoporočanja s strani zaposlenih, tako pri nas kot drugod. Vpogled v to, kako zaposleni zaznavajo korporativno prostovoljstvo, daje informacije o uspešnosti samih programov in omogoča morebiten razvoj in širjenje le-teh.

Izboljševanje javne podobe podjetja prek korporativnega prostovoljstva

Korporativno prostovoljstvo ima številne koristi za skupnost, hkrati pa imajo organizacije, ki delavcem omogočajo le-to, vzajemno korist, saj to pripomore k izboljšanju javne podobe podjetja. S prostovoljskim vključevanjem delavcev pokažejo, da so socialno vpleteni in predani skupnosti (Caudson, 1994; Finney, 1997; Hess idr., 2002; Laabs, 1993; Miller, 1997; v Peterson, 2004), to pa pomaga pri oblikovanju javne podobe organizacije. Slednje pripomore k temu, da ljudje raje delajo za take organizacije (Peterson, 2004). Plewa idr. (2015), navajajo, da s tem organizacija tudi pridobiva na izboljšani javni podobi v očeh potrošnikov oz. porabnikov, in pridobivajo prednost pred svojimi tekmeci oz. konkurenčnimi organizacijami. Programi prostovoljstva v organizacijah naj bi prav tako pripomogli k rekrutiranju visoko kvalificiranih zaposlenih (Peterson, 2004).

Pozitivni učinki korporativnega prostovoljstva na zaposlene in organizacije

Korporativno prostovoljstvo ne koristi le neprofitnim organizacijam, temveč ima vidne *pozitivne učinke* tudi pri posameznikih, ki se prostovoljstva udeležujejo. Učinki so vidni skozi vpletenost delavcev in pozitivne izide na delovnem mestu (Haski-Leventhal idr., 2019). Aktivno udeleževanje v prostovoljskih aktivnostih lahko podpira, olajša ali izboljša delovno življenje s tem, ko zaposlenim zagotavlja več virov za opravljanje njihovih delovnih nalog. Sieber (1974) je identificiral 4 pozitivne dimenzije, v katere so zajete koristi korporativnega prostovoljstva. Sem je uvrstil *pridobljeni privilegiji* (osebne nagrade, pridobljene skozi korporativno prostovoljstvo, npr. boljša samopodoba, zmožnost proaktivnega reševanja problemov na delovnem mestu), *varnost statusa* (olajša upravljanje nalog), *izboljšanje statusa*

(pridobljeni kontakti, vezi skozi korporativno prostovoljstvo, ki jih posameznik lahko uporabi tudi pri svojem delu) in *obogatitev osebnosti* (razvoj osebnosti in perspektiv, ki so uporabne pri posameznikovem delu) (Crouter, 1984; v Geroy idr., 2000). Zaposleni skozi korporativno prostovoljstvo delajo v korist drugih, pri tem pa tudi vzpostavljajo in krepijo odnose z drugimi (oblikuje in okrepi se občutek pripadnosti), povečajo samozavest, hkrati pa pridobivajo nova znanja in veščine ter tako izboljšajo možnost za razvoj kariere. Korporativno prostovoljstvo torej omogoča zaposlenim, da razvijejo pomembne veščine, ki jih sicer ne bi imeli možnosti razviti pri svojem obstoječem delu (Grant, 2012).

Zaposleni, ki jim je omogočeno prostovoljsko delo v okviru delovne organizacije, naj bi raje delali za to delovno organizacijo, saj z omogočanjem korporativnega prostovoljstva organizacije kažejo, da so del skupnosti in da si prizadevajo zanjo. Prav tako korporativno prostovoljstvo omogoča zaposlenim izboljšati spretnosti, ki se navezujejo na njihovo delo, in pomaga pri izboljšanju odnosa do dela, brez visokih stroškov za delodajalca oz. organizacijo (Peterson, 2004). Nekateri avtorji (npr. Wild, 1993) ugotavljajo, da korporativno prostovoljstvo pripomore k razvoju nekaterih drugih veščin, kot so veščine pisanja in verbalne komunikacije, časovnega upravljanja, pogajanja, timskega sodelovanja, planiranja itd. Posledično lahko to organizacijam omogoči, da namesto vlaganja denarja v treninge specifičnih veščin, organizirajo korporativno prostovoljstvo in prek tega omogočijo razvoj teh veščin, hkrati pa okrepijo odnose s skupnostjo, v kateri sodelujejo (Sekar in Dyaram, 2017). Korporativno prostovoljstvo je lahko ekonomičen odgovor na korporativne potrebe po usposabljanju kadra. Spretnosti in perspektive, ki jih zaposleni lahko pridobijo skozi korporativno prostovoljstvo, obsegajo spretnosti dela z ljudmi, povečano sposobnost dela v timu, sposobnost opredeliti bolj inovativne pristope odzivanja na težave ter večjo hvaležnost za prispevke s strani organizacije (Geroy idr., 2000). Poleg možnosti za pridobitev profesionalnih in medosebnih veščin imajo programi korporativnega prostovoljstva tudi pozitivne učinke na odnose in vedenje zaposlenih do delodajalcev, vključno s povišano motivacijo za redno delo, pripadnost in zadovoljstvo (Plewa idr., 2015). Možnost prostovoljske aktivnosti v organizaciji naj bi prispevala k večji lojalnosti organizaciji, sploh če to izvaja najvišje vodstvo (Carroll, 1990; v Peterson, 2004). Če so zaposleni s svojim delom zadovoljni in so predani (lojalni) organizaciji, bodo najverjetneje prej sodelovali pri korporativnem prostovoljstvu kot ti, ki so nezadovoljni in imajo nizko pripadnost organizaciji (Peterson, 2004). Brockner idr. (2014)

navajajo, da se poveča delavčeva afektivna predanost. To pomeni, da zaposleni čutijo predanost organizaciji zato, ker si tako želijo, ne ker čutijo, da tako mora biti. Podobno ugotavljajo Haski-Leventhal idr. (2019) v svoji raziskavi, kjer je sodelovalo 4127 zaposlenih in 10 korporacij v Avstraliji. Ti navajajo višjo stopnjo zadovoljstva pri delu in afektivno predanost delu v primerjavi z ne-prostovoljci. Prek učinka prelivanja (oz. vpliva, ki ga imajo drug na drugega na videz nepovezani dogodki) lahko prostovoljstvo pri posamezniku ustvari občutek smisla, pomena in pomembnosti na delovnem mestu ter tako posredno zviša afektivno predanost in zadovoljstvo tako z delom kot s celotno organizacijo, na ta način, da spremeni posameznikov pogled nase kot zaposlenega ter organizacijo, ki ga zaposluje. Pri delavcih, ki so prostovoljci, zadovoljevanje povezanosti in potrebe po kompetentnosti skozi korporativno prostovoljstvo pozitivno vpliva na zadovoljstvo in afektivno predanost. Brockner idr. (2014) prav tako ugotavljajo, da je sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu pozitivno povezano z odnosi in vedenji do dela, kar se kaže v delavčevi želji po služenju interesom organizacije (npr. identifikacija z organizacijo, občutek pripadnosti). Avtorji navajajo, da sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu ustvari potencial za doživljanje lastne integritete na delovnem mestu, kar posledično vodi k višji stopnji organizacijske predanosti. Organizacijska predanost je sestavljena iz samopodobe (potrebe po zaznavanju sebe kot dobre in kompetentne osebe), občutka identitete (želje po ohranjanju stabilnih konceptov sebe, lastne koherentnosti in enotnosti) ter občutka nadzora (želja po zaznavanju sebe kot sposobnega svobodnega izbora, mišljenja in vplivanja na pomembne odločitve). Prostovoljstvo vzbudi doživljanje samozavesti, občutek identitete in nadzora, kar pa lahko v zamenjavo pozitivno vpliva na delavčevo organizacijsko predanost (npr. delavci bolj cenijo organizacijo, ki jim omogoča psihološko nagrajujoče izkušnje lastne integritete, in ji tako povrnejo uslugo s svojo večjo predanostjo). Povečanje organizacijske predanosti pa vpliva tudi na mnoga vedenja in odnose do samega dela in delovnega mesta, npr. poveča se zadovoljstvo z delom, motivacija za delo ter izvedba delovnih nalog.

Korporativno prostovoljstvo naj bi pripomoglo k povečanju produktivnosti zaposlenih pri rednem delu ter zmanjšanju pojava absentizma in fluktuacije ter k povišanju stopnje z delom povezanih veščin in znanj (Plewa idr., 2015). Geroy in sodelavci (2000) prav tako poročajo, da prostovoljske aktivnosti zvišujejo moralno in produktivnost zaposlenih. Avtorji poročajo tudi o izboljšanju timskega dela, namreč velikokrat korporativno prostovoljstvo poteka v delovnih skupinah, zato lahko služi kot timbuilding aktivnost

(Geroy idr., 2000; Plewa idr., 2015). Sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih pri večini prinaša povečanje kakovosti lastnega življenja oz. lastnega blagostanja (Peterson, 2004).

Zhang idr. (2020) navajajo, da korporativno prostovoljstvo delavcu omogoča, da pomaga, se povezuje z drugimi in gradi na svoji samozavesti. Pomaga mu tudi pri izoblikovanju smisla in pomembnosti. V tem smislu korporativno prostovoljstvo izpolni človekove osnovne psihološke potrebe ter vzbudi pozitivna čustvena stanja in odnos do organizacije in korporativnega prostovoljstva. Pozitivno čustveno stanje (npr. ponos, entuziazem) nadalje vpliva na vpetost v delo. Pozitivno čustveno stanje namreč generira fiziološke, intelektualne in psihološke vire, ki pa jih lahko posameznik ponovno investira v svoje delo. Posledica tega je povišana delovna zavzetost. Geroy idr. (2000) so v svoji raziskavi prav tako potrdili, da prostovoljstvo pri zaposlenih vzbudi pozitivna čustva. Zaposleni navajajo, da jim korporativno prostovoljstvo prinaša »dobro počutje«, »ponos«, »višjo samopodobo« in jim v splošnem »daje neka pozitivna čustva, ki jih v delovnem okolju niso deležni«. Haski-Leventhal idr. (2019) v svoji raziskavi na podlagi teorije samodoločenosti navajajo podobno, da naj bi zadovoljevanje psiholoških potreb skozi udeležbo v korporativnem prostovoljstvu pripomoglo k povišanemu zadovoljstvu in predanosti zaposlenih. Zadovoljevanje osnovnih psiholoških potreb (kot so avtonomija, kompetentnost in povezanost ter pripadnost) je visoko povezano z zadovoljstvom na delovnem mestu in afektivno predanostjo ter z napredovanjem na različnih dejavnih delovnega mesta (npr. oblika delovnih nalog ali napredovanje v vodstveni položaj). Glede na to, da je s korporativnim prostovoljstvom mogoče zadovoljiti tovrstne psihološke potrebe, sklepajo, da povzroči pozitivne učinke na zaposlene in poviša njihov pozitiven odnos do delovnega mesta, organizacije in sodelavcev. Korporativno prostovoljstvo omogoča posameznikom, da kombinirajo prostovoljsko delo z njihovo službo. Zaposlenim tako omogoča lažjo udeležbo v prostovoljskih aktivnostih (Haski-Leventhal idr., 2019).

Negativni učinki korporativnega prostovoljstva na zaposlene in organizacije

Korporativno prostovoljstvo ima tudi *negativne učinke*. Povzročata lahko obremenitev in vodi v doživljanje stresa, posledično pa zmanjšuje oz. porablja njegove osebne vire. Npr. mentalni napor ob zaznani preobremenjenosti vlog, pri čemer gre za to, da mora posameznik zavzemati več različnih

vlog znotraj nekega področja (npr. mora biti dober uslužbenec, dober oče, dober prijatelj ...) in zaznava, da nima zadostnih virov za vse zahteve različnih vlog. Korporativno prostovoljstvo lahko zvišuje posameznikovo zaznano preobremenjenost vlog, do katere pride zaradi količine časa, ki ga mora posvetiti korporativnemu prostovoljstvu, saj to črpa in preusmerja delavčevo energijo in preprečuje hkratno doseganje delovnih ciljev. Čas in energija sta pomembna vira, ki ju korporativno prostovoljstvo črpa, zato pri posamezniku lahko nastopi napor in negativno čustveno stanje (posameznik izgublja vire, namesto da bi jih ohranjal ali zviševal) (Zhang idr., 2020). Poleg tega zaposleni poročajo, da korporativno prostovoljstvo od njih zahteva veliko časovno zavezanost, četudi je prostovoljstvo izvedeno med delovnim časom, sploh ker obseg njihovega dela tako ni zmanjšan (zanj imajo le manj časa, ker je bilo nekaj delovnika namenjenega prostovoljstvu). Pri prostovoljstvu, ki se opravlja med delovnim časom, pa navajajo negativno čustvovanje, ki izhaja iz skrbi, da jih bodo drugi zaposleni videli kot neresne, hkrati pa se pojavlja občutek, da gre za službo in ne prostovoljstvo (Geroy idr., 2000). Brockner idr. (2014) prav tako ugotavljajo, da obstaja možnost, da sodelovanje v korporativnem prostovoljstvu zmanjša delavčevo produktivnost in vzdušje oz. moralo. Ugotavljajo, da vsaka delovna ura, ki jo delavec nameni aktivnostim, ki niso organizacijsko relevantne, lahko zmanjša ali vsaj ne pripomore k delavčevi vpletenosti v organizacijo.

Namen raziskave in zastavljena raziskovalna vprašanja

Z raziskavo bova delodajalcem približali pogled zaposlenih na korporativno prostovoljstvo. Tako lahko delodajalci oz. organizacije prilagodijo/izboljšajo programe prostovoljstva in poskušajo zmanjšati določene negativne vidike, ki jih zaposleni zaznavajo in jih morebiti ovirajo pri nadaljnjem udeleževanju v prostovoljskih aktivnostih.

Učinek korporativnega prostovoljstva, kot ga sami zaznavajo delavci, je slabše raziskano področje, ki pa ga osvetljujejo predvsem tuje študije. Ob pregledu literature nisva zasledili raziskav o samozaznanem učinku korporativnega prostovoljstva v Sloveniji. Namesto hipotez sva zato zastavili naslednja raziskovalna vprašanja:

- Ali korporativno prostovoljstvo slovenskim prostovoljcem prinaša zadovoljstvo?
- Ali slovenski prostovoljci menijo, da jim korporativno prostovoljstvo omogoča razvijati nove kompetence, ki jim koristijo na delovnem mestu?

- Ali slovenski prostovoljci menijo, da s korporativnim prostovoljstvom zares koristijo skupnosti?
- Ali slovenski prostovoljci menijo, da se zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj identificirajo s svojo organizacijo?
- Ali slovenski prostovoljci menijo, da so zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj produktivni na delovnem mestu?

Metoda

Udeleženci

Vzorec je zajemal 69 udeležencev (23,2 % moških in 73,9 % žensk), od tega dva nista odgovorila na demografska vprašanja. Z reševanjem celotnega vprašalnika (združena vprašanja vseh skupin) je začelo 170 udeležencev, na vprašalnik je ustrezno odgovorilo 69 udeležencev. Udeleženci raziskave so bili stari med 24 in 58 let. Dosegali so različne stopnje izobrazbe, pri čemer je bila najnižja zabeležena stopnja izobrazbe dokončana poklicna šola, najvišja pa dokončan magistririj znanosti. Največ udeležencev (53,6 %) je dosegalo stopnjo izobrazbe dokončan visokošolski ali univerzitetni program. Udeleženci so bili zaposleni v organizacijah različnih dejavnosti. Največ udeležencev je delalo v organizaciji finančne in zavarovalniške dejavnosti (39,1 %). Največ udeležencev je delalo v veliki organizaciji (več kot 250 zaposlenih), in sicer 42 %. Pri 44,9 % udeležencev je bilo prostovoljstvo ponujeno kot možnost za tiste zaposlene, ki bi jih to zanimalo. Pri 40,6 % je bilo pričakovano oz. zaželeno, vendar neobvezno. Prostovoljstvo je bilo pri 10,1 % udeležencev obvezno, 4,3 % udeležencev pa je samih predlagalo sodelovanje organizacije pri prostovoljskem delu.

Pripomočki

Uporabili sva vprašalnik, ki zajema sedem trditev, pri čemer je zadnja trditev sestavljena iz 6 podtrditev. Vprašanja so bila postavljena na podlagi predhodno prebrane literature s področja učinkov korporativnega prostovoljstva na zaposlene. Udeleženci so prejeli navodilo: »Prosimo vas, da na spodnje trditve odgovorite, kako sami zaznavate korporativno prostovoljstvo. Pri tem na 5-stopenjski lestvici označite vaše strinjanje s posamezno trditvijo (1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – se niti strinjam, niti ne strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam).« Trditve, ki so jih udeleženci ocenjevali, so bile naslednje:

1. Zdi se mi pomembno, da imamo v organizaciji možnost opravljanja prostovoljnega dela.
2. Čutim, da s sodelovanjem v prostovoljski dejavnosti zares koristim svoji skupnosti.
3. Prostovoljska dejavnost v okviru organizacije mi je v breme.
4. Čutim, da se lahko zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj identificiram z organizacijo.
5. Delovanje v korporativnem prostovoljstvu mi daje zagon, da sem na delovnem mestu še bolj produktiven.
6. Prostovoljska dejavnost v okviru organizacije mi je v zadovoljstvo.
7. Korporativno prostovoljstvo mi omogoča, da ...
 - razvijem nove kompetence;
 - izboljšujem kompetence, ki jih uporabljam na delovnem mestu;
 - izboljšujem kompetenco sodelovanja v timu;
 - izboljšujem kompetenco verbalne komunikacije;
 - izboljšujem kompetenco upravljanja s časom;
 - izboljšujem svoje vodstvene sposobnosti.

Postopek

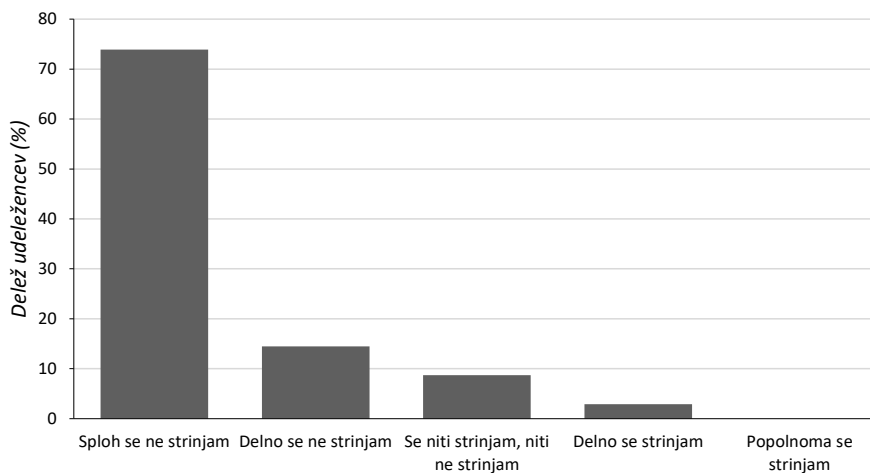
Vprašalnik smo skupaj s preostalimi skupinami, ki so raziskovale korporativno prostovoljstvo, aplicirali novembra 2020. Na naš poziv k sodelovanju se je odzvalo 107 organizacij. Naknadno smo posredovali vprašalnik še 13 organizacijam, in sicer neposredno kadrovikom, ki organizirajo korporativno prostovoljstvo.

Udeleženci so vprašalnik reševali prek spletne ankete na spletni platformi 1ka.si. Za reševanje vprašalnika so potrebovali približno 5 minut. Vprašalnik, ki so ga reševali udeleženci, je bil sestavljen iz treh vprašalnikov. Poleg teh je zajemal še splošna vprašanja, ki so se navezovala na njihovo dosedanje in prihodnje prostovoljsko delo v okviru organizacije, ter 5 demografskih vprašanj.

Podatke sva najprej uvozili iz spletne ankete na spletni platformi 1ka.si, nato sva izbrisali podatke iz drugih dveh vprašalnikov in izločili vse tiste udeležence, ki vprašalnika niso rešili v celoti, z izjemo dveh udeležencev, ki nista podala demografskih podatkov (v analizi sva ju ohranili). Izračunali sva opisne statistike za vsako postavko.

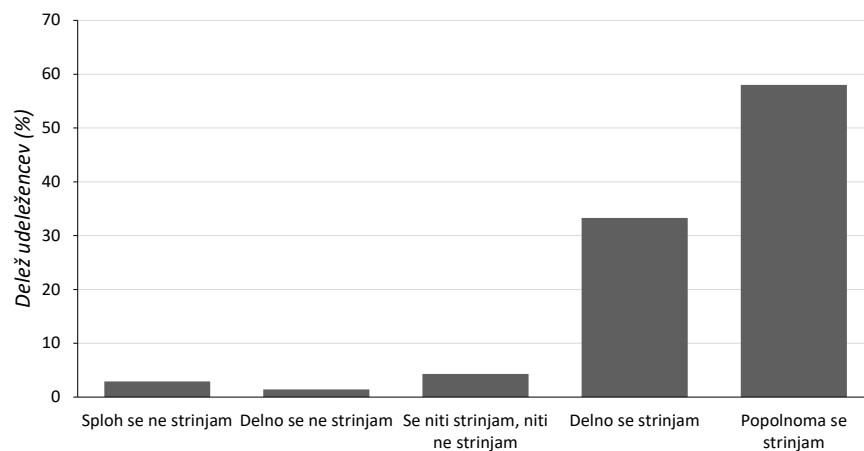
Rezultati

Na začetku raziskovanja sva se usmerili na iskanje odgovora, ali prostovoljci v delovnih organizacijah doživljajo korporativno prostovoljstvo kot breme ali pa jim je to v zadovoljstvo.



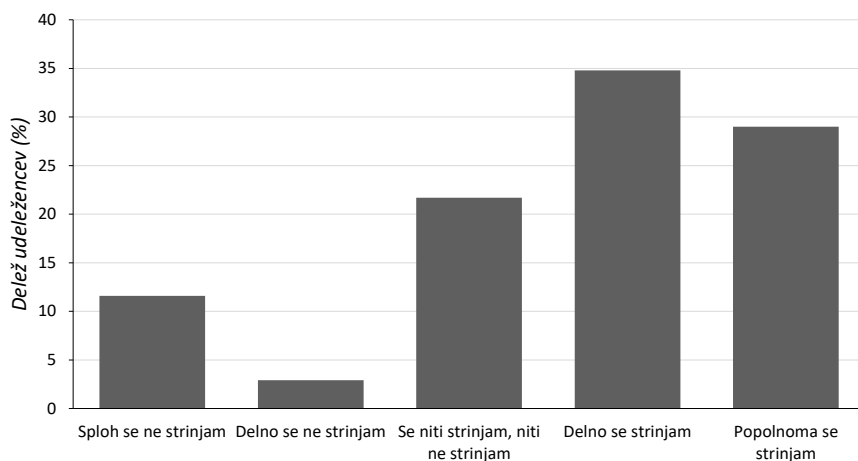
Slika 1: *Doživljanje korporativnega prostovoljstva kot breme.*

Večina (73,9 %) udeležencev navaja, da jim korporativno prostovoljstvo sploh ni v breme (slika 1). Skladno s tem se tudi večina popolnoma strinja, da jim je korporativno prostovoljstvo v zadovoljstvo (58 %) (slika 2).



Slika 2: *Doživljanje zadovoljstva ob korporativnem prostovoljstvu.*

V nadaljevanju sva udeležence spraševali, v kolikšni meri jim korporativno prostovoljstvo omogoča razvijati nove kompetence, ki jim koristijo na delovnem mestu.



Slika 3: Zaznavanje razvijanja novih kompetenc v okviru korporativnega prostovoljstva.

63,8 % udeležencev meni, da jim korporativno prostovoljstvo omogoča razvijanje novih kompetenc (34,8 % se s tem delno strinja, 29 % pa se s tem popolnoma strinja) (slika 3).

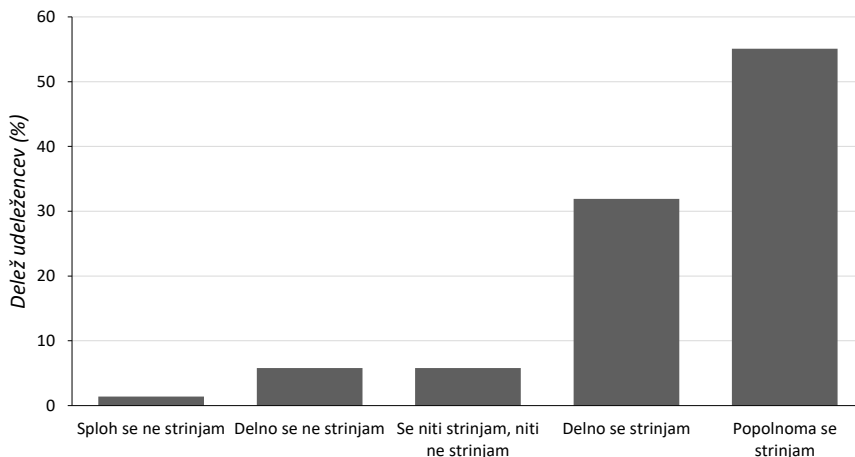
Glede razvijanja in izboljševanja obstoječih kompetenc skozi korporativno prostovoljstvo so zaznave udeležencev nekoliko bolj porazdeljene (tabela 1).

Tabela 1: Zaznavanje izboljševanja specifičnih kompetenc v okviru korporativnega prostovoljstva (delež udeležencev; %)

	Izboljšujem kompetence, ki jih uporabljam na delovnem mestu	Izboljšujem kompetenco verbalne komunikacije	Izboljšujem kompetenco sodelovanja v timu	Izboljšujem vodstvene sposobnosti	Izboljšujem kompetenco upravljanja s časom
1 – Sploh se ne strinjam	13	8,7	7,2	17,4	18,8
2 – Delno se ne strinjam	15,9	10,1	4,3	14,5	8,7
3 – Se niti strinjam, niti ne strinjam	21,7	20,3	13	21,7	23,2
4 – Delno se strinjam	31,9	31,9	33,3	29	29
5 – Popolnoma se strinjam	17,4	29	42	17,4	20,3
Skupaj	100	100	100	100	100

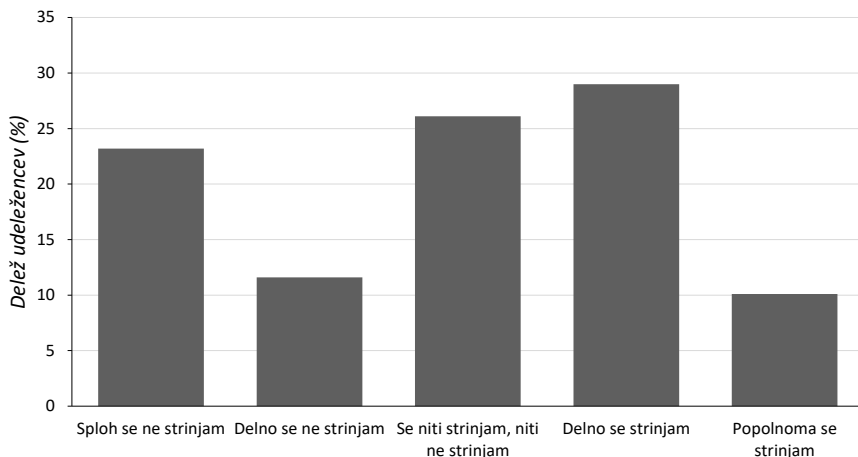
Večina udeležencev (49,3 %; od tega se s tem popolnoma strinja 17,4 %, delno pa se s tem strinja 31,9 %) se strinja, da s korporativnim prostovoljstvom izboljšujejo kompetence, ki jih uporabljajo na delovnem mestu. Večina udeležencev (60,9 %; od tega se 31,9 % delno strinja, 29 % pa popolnoma strinja) je tudi mnenja, da skozi korporativno prostovoljstvo izboljšuje kompetenco *verbalne komunikacije* in *sodelovanja v timu* (75,3 %; od tega se 42 % popolnoma strinja, 33,3 % pa se delno strinja). Nekoliko manj kot polovica udeležencev (46,4 %, od tega se jih popolnoma strinja 17,4 %, 29 % pa se delno strinja) meni, da s korporativnim prostovoljstvom izboljšuje svoje *vodstvene sposobnosti* in *kompetence upravljanja s časom* (49,3 %; 20,3 % se jih popolnoma strinja, 29 % se jih delno strinja).

Zanimalo naju je tudi, v kolikšni meri se udeleženci strinjajo z izjavo, da s korporativnim prostovoljstvom koristijo skupnosti.



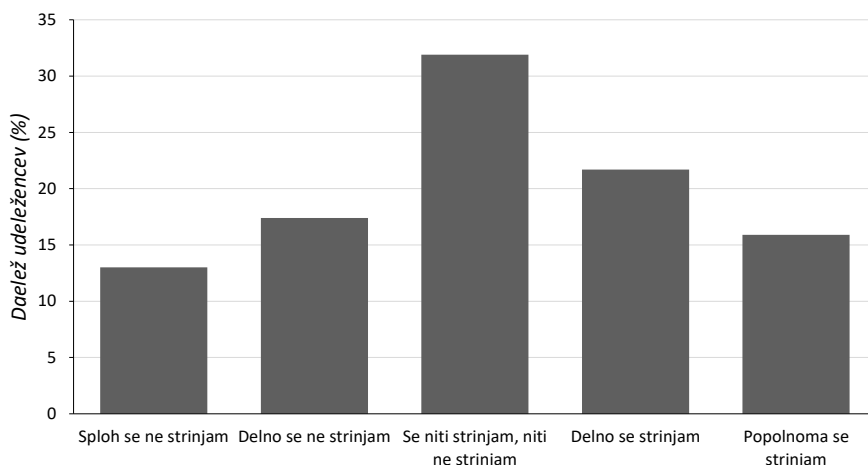
Slika 4: Zaznavanje koristi za skupnost v okviru korporativnega prostovoljstva.

Večina prostovoljcev, ki so sodelovali v najini raziskavi, se strinja z izjavo, da s sodelovanjem v prostovoljski dejavnosti koristijo skupnosti (55,1 % se jih popolnoma strinja in 31,9 % se jih delno strinja) (slika 4). V nadaljevanju sva raziskovali, v kolikšni meri udeleženci menijo, da se zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj identificirajo s svojo organizacijo.



Slika 5: Zaznavanje višje stopnje identifikacije z organizacijo zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva.

Pri tem 39,1 % (10,1 % se popolnoma strinja, 29 % se delno strinja) udeležencev meni, da se lahko zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj identificira z organizacijo. Dobra tretjina (34,8 %) se s tem ne strinja in slaba tretjina udeležencev (26,1 %) je neodločenih (slika 5). Nazadnje pa naju je zanimalo, ali prostovoljci menijo, da so zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj produktivni na delovnem mestu.



Slika 6: Zaznavanje stopnje produktivnosti na delovnem mestu zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva.

Trditev je 37,6 % (15,9 % se popolnoma strinja, 21,7 % se jih delno strinja) udeležencev ocenilo na način, ki kaže, da jim korporativno prostovoljstvo daje zagon, da so na delovnem mestu še bolj produktivni. Tretjina (30,4 %) se jih s tem ne strinja in tretjina (31,9 %) jih je neodločenih (slika 6).

Razprava

V raziskavi naju je zanimalo, kako zaposleni zaznavajo učinke korporativnega prostovoljstva.

Ugotovili sva, da večini udeleženi prostovoljcev korporativno prostovoljstvo ni v breme oz. jim je v zadovoljstvo. Haski-Leventhal idr. (2019) v svoji raziskavi ugotavljajo, da lahko prostovoljstvo pri posamezniku ustvari občutek smisla, pomena in pomembnosti na delovnem mestu ter tako posredno zviša zadovoljstvo tako z delom kot s celotno organizacijo. Podobno ugotavljajo tudi Plewa idr. (2015), da imajo programi korporativnega prostovoljstva pozitivne učinke na zaposlenega, vključno s povišano motivacijo,

pripadnostjo in zadovoljstvom. Več avtorjev (npr. Geroy idr., 2000; Grant, 2012; Peterson, 2004; Sekar in Dyaram, 2017; Zhang idr., 2020) ugotavlja, da korporativno prostovoljstvo omogoča posamezniku, da razvija nove kompetence ter nadgrajuje obstoječe veščine, ki mu koristijo na delovnem mestu. Zato naju je v nadaljevanju zanimalo, ali udeleženci menijo, da jim korporativno prostovoljstvo omogoča razvijati nove kompetence, ki jim koristijo na delovnem mestu. Analiza podatkov je pokazala, da več kot polovica udeležencev meni, da jim korporativno prostovoljstvo omogoča, da razvijajo nove kompetence. Glede izboljševanja že usvojenih kompetenc, ki zaposlenemu koristijo na delovnem mestu, se skoraj polovica udeležencev strinja, da jim korporativno prostovoljstvo omogoča prav to. Največ udeležencev, in sicer tri četrtine, meni, da skozi korporativno prostovoljstvo izboljšujejo kompetenco sodelovanja v timu. Več kot polovica jih meni tudi, da izboljšujejo kompetenco verbalne komunikacije, medtem ko jih nekoliko manj kot polovica meni, da izboljšujejo svoje vodstvene sposobnosti in kompetenco upravljanja s časom. Korporativno prostovoljstvo zahteva velik del prostega ali delovnega časa. Zhang in sodelavci (2020) ugotavljajo, da količina časa, ki ga posameznik posveti korporativnemu prostovoljstvu, črpa in preusmerja delavčevo energijo ter preprečuje hkratno doseganje delovnih ciljev.

Čeprav korporativno prostovoljstvo zahteva posameznikov čas in napor, pa se mnogi prostovoljci še vedno vključujejo v prostovoljske dejavnosti prav zato, ker imajo občutek, da njihovo delo koristi širši skupnosti. Zanimalo naju je, ali enako čutijo tudi udeleženci, ki opravljajo korporativno prostovoljstvo. Ugotovili sva, da kar približno štiri petine udeležencev meni, da z opravljanjem korporativnega prostovoljstva zares koristi svoji skupnosti, v kateri deluje. Nadalje sva ugotovili, da se le tretjina udeležencev strinja z izjavo, da se zaradi možnosti opravljanja korporativnega prostovoljstva bolj identificira s svojo organizacijo, medtem ko se jih več kot tretjina s to izjavo ne strinja. V nasprotju z najini ugotovitvami Brockner idr. (2014) navajajo, da se z opravljanjem korporativnega prostovoljstva poveča delavčeva afektivna predanost. Gre za to, da zaposleni čutijo predanost organizaciji zato, ker si tako želijo, ne ker čutijo, da tako mora biti. Na moč afektivne predanosti lahko vplivajo številni dejavniki, npr. predhodno nizka identifikacija z organizacijo.

Ena od večjih omejitev raziskave je velikost vzorca. Pri zbiranju podatkov je namreč prišlo do velikega zmanjšanja udeležencev in tako je najin vprašalnik rešilo le 69 udeležencev. Tak vzorec je nereprezentativen, posledično na podlagi takšnega vzorca ugotovitev ne moremo posplošiti na populacijo. Vzorčenje je potekalo prek socialnih omrežij, katerih slabost je, da samo

vzorčenje temelji na socialnih povezavah, kar pomeni, da vzorec ne bo naključno izbran, temveč bodo vanj vključeni le tisti posamezniki, ki imajo družbeno omrežje (metoda snežne kepe).

Zaključek

Kot omenjeno v uvodu, je subjektivno zaznavanje in doživljanje korporativnega prostovoljstva s strani zaposlenih tema, ki je v strokovni literaturi premalo zastopana. Zdi se nama pomembno, da z raziskavami osvetlimo tudi to, kako prostovoljci sami doživljajo korporativno prostovoljstvo, ne le, kakšne posledice ima za prejemnike pomoči. Med raziskovanjem sva ugotovili, da korporativno prostovoljstvo večini naših udeležencev ne predstavlja bremena, le nasprotno, da jim je v zadovoljstvo. Več kot polovica tudi poroča o možnosti razvoja novih kompetenc v okviru korporativnega prostovoljstva. Glede že usvojenih kompetenc in nadaljnjega razvoja le-teh so udeleženci manj enotni. Največ jih je mnenja, da razvijajo kompetenco sodelovanja v timu in kompetenco verbalne komunikacije. Okrog polovica pa jih meni, da razvijajo še vodstvene sposobnosti in kompetenco upravljanja s časom. Velika večina jih meni, da s korporativnim prostovoljstvom tudi koristijo skupnosti. Udeleženci pričujoče raziskave ne zaznavajo lastne večje produktivnosti zaradi korporativnega prostovoljstva. Podobno tudi ne identifikacije z organizacijo.

Če delodajalec nima vpogleda v zaznave korporativnega prostovoljstva svojih delavcev, je ta raziskava uporabna prav zanje. Posledično lahko uvajajo nekatere spremembe v prostovoljske programe v korporaciji (npr. v organizacijah, kjer je to obvezno, lahko morda ponudijo možnost izbire sodelovanja; zaposlenim lahko ponudijo, da sami predlagajo prostovoljsko delo, ki bi ga opravljali; delavcem lahko ponujajo več opore in pomoči, če so v časovni stiski itd). Najina raziskava pa je lahko informativna tudi za zaposlene. Ti se zavedajo lastnih mnenj in občutij glede korporativnega prostovoljstva, vendar ne vedo, kakšen pogled imajo sodelavci in zaposleni v drugih organizacijah. Z raziskavo lahko zaposleni uvidijo, da si svoje mnenje in občutja delijo s številnimi drugimi, vključenimi v korporativne programe prostovoljstva, kar pripomore k njihovemu občutku pripadnosti in povezanosti. V prihodnosti bi bilo zanimivo raziskati povezavo med odnosom do korporativnega prostovoljstva in stopnjo obveze, ki jo ima posameznik do te dejavnosti.

Literatura

- Brockner, J., Senior, D. in Welch, W. (2014). Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. *Social Justice Research*, 27(1), 1–23.
- Geroy, G. D., Wright, P. C. in Jacoby, L. (2000). Toward a conceptual framework of employee volunteerism: An aid for the human resource manager. *Management Decision*, 38(4), 280–287.
- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Haski-Leventhal, D., Kach, A. in Pournader, M. (2019). Employee need satisfaction and positive workplace outcomes: The role of corporate volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(3), 593–615.
- Peterson, D. K. (2004). Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees' perceptions. *Personnel Review*, 33(6), 615–627.
- Plewa, C., Conduit, J., Quester, P. G. in Johnson, C. (2015). The impact of corporate volunteering on CSR image: A consumer perspective. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 643–659.
- Sekar, S. in Dyaram, L. (2017). What drives employees to participate in corporate volunteering programs? *Social Responsibility Journal*, 13(4), 661–677.
- Zhang, Z., Wang, J. in Jia, M. (2020). Integrating the bright and dark sides of corporate volunteering climate: Is corporate volunteering climate a burden or boost to employees? *British Journal of Management*, <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12418>.

GIVING BACK TO SOCIETY AND BETTERING MYSELF – SELF-PERCEIVED EFFECTS OF CORPORATE VOLUNTEERING ON EMPLOYEES

In this article we present our research on the self-perceived effects of corporate volunteering on employees in various organizations in Slovenia. We were interested in how volunteers within the organization perceive and subjectively experience volunteering. The study involved 69 participants, aged between 24 and 58, employed in different industries and companies of different sizes. We used a questionnaire with the participants, which we compiled ourselves to meet the needs of the research, with 12 statements about the different effects of corporate volunteering. Analysis of the data showed that the majority of Slovenian volunteers experience satisfaction with corporate volunteering, develop new competencies and feel that they benefit their community through their work. The key shortcoming of our research is the unrepresentativeness of the sample, which prevents us from generalizing the findings to the general population. However, given the unexplored field our research can nevertheless serve as a starting point for further, expanded research on the topic of the self-perceived effects of corporate volunteering on employees.

Kako to počnemo pri nas – pregled dobrih praks korporativnega prostovoljstva v Sloveniji

Živa Divjak, Blaž Skočaj Skok

Korporativno prostovoljstvo predstavlja aktivno obliko udejanjanja družbene odgovornosti, ki organizaciji in zaposlenim ponuja priložnost, da neposredno pomagajo lokalni skupnosti, ter hkrati prispeva k ugodnejši delovni klimi in privlačnejši blagovni znamki organizacije. V zadnjem desetletju zato vse več organizacij tudi v Sloveniji izvaja programe korporativnega prostovoljstva, ki pa so skopo raziskani. Cilj najine eksploratorne raziskave je bil raziskati, kako načrtovanje, izvajanje in vrednotenje korporativnega prostovoljstva poteka znotraj organizacij v Sloveniji. V polstrukturiranih intervjujih so sodelovale štiri različno velike organizacije, ki delujejo na področjih trgovine, zavarovalniške dejavnosti, farmacevtske dejavnosti in oskrbe z električno energijo. Sodelujoče organizacije korporativno prostovoljstvo vidijo predvsem kot priložnost za udejanjanje družbene odgovorne naravnosti organizacije, kjer se organizacija in zaposleni povežejo med seboj in spletejo vezi z lokalno skupnostjo. Prostovoljstvo organizirajo v obliki različnih dogodkov na predhodno izbranih lokacijah, pri čemer na trajanje in število ponujenih prostovoljskih aktivnosti vpliva tudi velikost organizacije. Za oglaševanje korporativnega prostovoljstva in komuniciranje z zaposlenimi ter širšo javnostjo uporabljajo različne zunanje in interne komunikacijske kanale. Pri organizaciji prostovoljskih dejavnosti in zagotavljanju prijetnih izkušenj izpostavljajo pomen povratnih informacij sodelujočih, na podlagi katerih izpopolnjujejo načrtovanje in izvedbo prihodnjih

prostovoljnih dejavnosti. Najini izsledki, kljub majhnemu vzorcu, odpirajo možnosti za nadaljnje raziskovanje in imajo uporabno vrednost za organizacije, ki želijo vzpostaviti ali dodelati lastno izvajanje korporativnega prostovoljstva.

Uvod

Korporativno prostovoljstvo postaja vse bolj razširjena praksa, s katero organizacije uresničujejo svojo zavezanost k družbeni odgovornosti, hkrati pa zaposlenim ponujajo priložnost, da se aktivno vključujejo v lokalno skupnost, razširijo svojo mrežo poznanstev in pridobijo nove veščine. Številne raziskave (npr. Pancer idr., 2002, Rodell idr., 2015) kažejo na vrsto pozitivnih učinkov izvajanja korporativnega prostovoljstva, tako za zaposlene kot za organizacijo in skupnost. Čeprav v zadnjem desetletju korporativno prostovoljstvo pridobiva na veljavnosti tudi v Sloveniji, je pri nas področje korporativnega prostovoljstva do sedaj skopo raziskano, prostovoljske prakse znotraj organizacij še niso bile sistematično popisane. S pregledom literature in zbranih praks želiva osvetliti dobre primere zasnove in izvedbe korporativnega prostovoljstva ter posledično pomagati pri večji razširjenosti in veljavi korporativnega prostovoljstva v Sloveniji.

V tujini, predvsem v Združenih državah Amerike in Kanadi, je izvajanje korporativnega prostovoljstva že več desetletij ustaljena praksa, zato je področje razmeroma dobro raziskano. Na podlagi izkušenj tamkajšnjih organizacij z izvajanjem korporativnega prostovoljstva je namreč nastala serija priročnikov in literature (Pancer idr., 2015; Points of Light, 2013), v kateri so opisane ključne značilnosti uspešnih programov korporativnega prostovoljstva. Na podlagi teh v nadaljevanju povzemava pet področij, ki so se izkazala pomembna pri oblikovanju in implementaciji programa korporativnega prostovoljstva.

Namen in cilji izvajanja korporativnega prostovoljstva

Pri izvajanju programa korporativnega prostovoljstva znotraj organizacije je nujen razmislek o ciljih, ki jih želi organizacija doseči. Pri tem imava v mislih organizacijske cilje (npr. boljša korporativna podoba, večja pripadnost, timbuilding) in skupnostne cilje (npr. pomoč lokalnim neprofitnim organizacijam, širjenje prostovoljstva v skupnosti, izboljšava lokalnega okolja). Cilji korporativnega prostovoljstva znotraj organizacije namreč vplivajo na to, komu se bo organizacija odločila ponuditi pomoč, kakšen bo

izbor prostovoljskih aktivnosti in kakšne bodo specifične zahteve oz. pogoji programa (Pancer idr., 2002). Tudi Mednarodna neprofitna organizacija Points of Light (2013) v svojem priročniku za učinkovito izvedbo programov korporativnega prostovoljstva kot eno ključnih značilnosti uspešnih programov izpostavlja jasno zastavljen načrt, v katerem morajo biti, poleg opredeljenih (organizacijskih in skupnostnih) ciljev, navedene tudi strategije in tehnike za njihovo doseganje.

E. J. Benjamin (2001) je v raziskavi o izvajanju korporativnega prostovoljstva znotraj organizacij, lociranih v Čikagu, ugotovila, da so se za vzpostavitev prostovoljskega programa organizacije odločale predvsem zaradi koristi za zaposlene (npr. povezovanje zaposlenih, večja pripadnost) in skrbi za korporativno podobo (npr. podoba zelenega zaposlovalca, širjenje poslovnih vezi). Manj pogosto so organizacije primarno izhajale iz potreb skupnosti (npr. želja po čiščenju lokalnega okoliša), čeprav so udejanjanje družbene odgovornosti organizacije izpostavile v tisku. Korporativno prostovoljstvo namreč predstavlja eno od sodobnejših in aktivnih oblik izvajanja koncepta družbene odgovornosti, vpetega v strategijo poslovanja, ki od organizacije zahteva trajnostno in v skupnost usmerjeno delovanje.

Zagon in oglaševanje korporativnega prostovoljstva

Včasih sodelovanja v korporativnem prostovoljstvu zaradi različnih razlogov ni mogoče ponuditi vsem zaposlenim. V začetnem oblikovanju in zagonu programa mora zato organizacija razmisliti, kdo lahko sodeluje. Lahko sodelujejo le redno zaposleni ali tudi zunanji izvajalci? Lahko sodelujejo tudi družine zaposlenih? Lahko sodelujejo upokojeni sodelavci? V začetni fazi lahko organizacije svoj program korporativnega prostovoljstva, preden ga predstavijo vsem zaposlenim, tudi pilotno testirajo. To pripomore predvsem k vzpostavitvi jasnih procesov in dodelavi vseh podrobnosti, hkrati pa omogoča čas za vzpostavitev ugodnega odnosa z lokalnimi skupinami, ki jim organizacija ponuja pomoč (Pancer idr., 2002).

Za uspešen zagon korporativnega prostovoljstva je ključno, da so zaposleni obveščeni o obstoju programa. Organizacija mora izbrati učinkovite načine komunikacije z zaposlenimi in določiti, katera so ključna sporočila, ki jim jih želi posredovati (npr. namen programa, morebitne specifične zahteve, prostovoljno naravo programa itd.). Organizacija lahko za obveščanje zaposlenih uporabi različne komunikacijske kanale oz. kombinacijo le-teh – npr. spletno stran organizacije, e-pošto, interno komunikacijsko mrežo,

interno glasilo, brošure in plakate na javnih mestih, predstavitev programa s strani organizacijskega zastopnika, sporočanje prek oddelčnih vodij itd. Izbrani način komunikacije je odvisen od značilnosti organizacije. Pri manjših organizacijah je navadno bolj učinkovito osebno in neformalno komuniciranje, medtem ko morajo večje organizacije posegati po bolj formalnih komunikacijskih kanalih. Prav tako je način komunikacije odvisen od že vzpostavljenega sistema komuniciranja znotraj organizacije, saj je obveščanje o obstoju prostovoljskega programa smiselno vključiti v obstoječe komunikacijske kanale (Pancer idr., 2002).

Oblika in izbor prostovoljskih aktivnosti

Organiziranje in izvajanje prostovoljskih aktivnosti se med organizacijami močno razlikuje. Na izbor prostovoljskih aktivnosti s strani organizacije vplivajo številni dejavniki. E. J. Benjamin (2001) je v svoji raziskavi ugotovila, da so organizacije pri izbiri prostovoljskih aktivnosti največ pozornosti namenile datumu in časovnemu okvirju prostovoljskih aktivnosti. Večina organizacij, lociranih v Čikagu, je prostovoljske aktivnosti organizirala v obliki dogodka na predhodno izbrani lokaciji, in sicer večkrat letno ali kot enodnevno prostovoljsko akcijo. Med pomembnejšimi dejavniki izbire so bili še želje zaposlenih in potrebe skupnosti. Avtorica na podlagi tega sklepa, da mora biti uspešen program korporativnega prostovoljstva dovolj prilagodljiv, da ustreza različnim potrebam in željam med zaposlenimi in v skupnosti.

Nekatere organizacije na predhodno izbranih lokacijah prostovoljske aktivnosti organizirajo neprekinjeno, zaposleni pa si pri tem sami določajo termine udeležbe. Podjetje Ford v Kanadi denimo svojim zaposlenim letno ponudi 16 ur, ki jih lahko zaposleni znotraj delovnega časa porabijo za izvajanje prostovoljskih aktivnosti v skupnosti (Pancer idr., 2002). Na podoben način v Združenih državah Amerike podjetje Timberland svojim zaposlenim ponuja 40 plačanih ur letno, ki jih lahko namenijo za prostovoljstvo, medtem ko podjetje HP zaposlenim ponudi 4 plačane ure na mesec (Points of Light, 2013).

Vineyard in McCurlely (1996) izpostavljata, da zaposlene motivirata predvsem široka izbira prostovoljskih aktivnosti in vidno priznavanje njihovega prostovoljskega dela. Pancer idr. (2002) svetujejo, da organizacije v program korporativnega prostovoljstva vključijo širok nabor prostovoljskih aktivnosti, npr.:

- zunanje in notranje aktivnosti;
- aktivnosti, ki od zaposlenih zahtevajo uporabo njihovih profesionalnih veščin, in aktivnosti, ki niso povezane z vsebino njihovega dela;
- aktivnosti, ki vključujejo fizično delo, in aktivnosti, ki zahtevajo uporabo kognitivnih sposobnosti;
- aktivnosti, ki jih lahko opravljajo majhne, srednje in večje skupine;
- aktivnosti, ki spodbujajo interakcijo s sodelavci in drugimi člani skupnosti.

Zagotavljanje prijetne izkušnje sodelujočih

Pri načrtovanju in izvajanju prostovoljskih akcij mora organizacija stremeti k temu, da je korporativno prostovoljstvo prijetna izkušnja za vse sodelujoče. Organizacija mora zato pri oblikovanju programa nameniti posebno pozornost nekaterim dejavnikom, ki minimizirajo neprijetne izkušnje in čustva v povezavi s prostovoljstvom. To lahko doseže tako, da:

- poskrbi, da so zaposleni dobro informirani o tem, komu ponujajo pomoč in kaj se od njih pričakuje. Pomembno je, da se naloga ujema z interesi in veščinami zaposlenega;
- oznani pričakovanja vseh vključenih. Jasna morajo biti pričakovanja prejemnikov pomoči, zaposlenih in organizacije;
- poskrbi, da zaposleni prostovoljsko delo izvajajo čim več časa kot ekipa in čim manj časa individualno;
- poskrbi, da so v primeru skupinskega dela skupine približno enako obremenjene;
- ponudi prostovoljske aktivnosti, ki se zaposlenim zdijo prijetne in koristne;
- pripravi sistem podajanja povratnih informacij, ki zaposlenim omogoča, da delijo svoje izkušnje in podajo ideje za prihodnje prostovoljske aktivnosti (Pancer idr., 2002).

Na motivacijo in moralo zaposlenih vpliva tudi javno priznavanje in pohvala njihovega truda. E. J. Benjamin (2001) je v svoji raziskavi ugotovila, da so organizacije tiste zaposlene, ki so sodelovali v prostovoljskih akcijah, pogosto nagradile na različne načine (npr. omemba na dogodkih organizacije, dodatno priznavanje na ocenjevanju delovne uspešnosti za prostovoljsko delo). Points of Light (2013) kot uspešno prakso navaja podjetje Holcim iz Kanade, ki uspeh in trud zaposlenih prostovoljcev izpostavi v seriji fotografskih razstav, ki prikazujejo prostovoljske akcije, v katere so se zaposleni vključevali med letom.

Vrednotenje korporativnega prostovoljstva

Korporativno prostovoljstvo prinaša številne prednosti, tako za skupnost kot za zaposlene in organizacijo. Nekatere prednosti so takojšnje (npr. zadovoljstvo zaposlenega, da je nekemu pomagal; čistejša okolica po izvedeni čistilni akciji, večji občutek povezanosti med sodelavci itd.). Druge prednosti se pokažejo skozi čas (npr. osebna rast zaposlenega, višja stopnja prostovoljstva v skupnosti, večja prepoznavnost organizacije v skupnosti itd.) (Pancer idr., 2002).

Prek rednega spremljanja in vrednotenja korporativnega prostovoljstva organizacije ugotovijo, do katere stopnje izpolnjujejo doseganje načrta in zastavljenih ciljev ter poslovni in družbeni učinek. Vrednotenja se organizacija lahko loti na različne načine – od beleženja stopnje vključevanja in števila prostovoljskih ur, ki so jih namenili skupnosti, do bolj natančnih raziskav vplivov programa na skupnost, zaposlene in organizacijo (Points of Light, 2013). Izčrpen nabor metod za merjenje in ocenjevanje uspeha programa najdemo v preglednem članku organizacije Points of Light (2014).

Kljub izpostavljeni pomembnosti spremljanja in ocenjevanja učinkovitosti programa prostovoljstva pa je E. J. Benjamin (2001) v svoji raziskavi ugotovila, da večina organizacij ne uporablja sistematičnih načinov, s katerimi bi ocenjevale uspešnost in učinke korporativnega prostovoljstva. Večino povratnih informacij naj bi organizacije pridobile na neformalen način prek pogovorov, telefonskih klicev, pisem, osebnega stika in elektronske pošte.

Namen raziskave

Ker je v Sloveniji področje korporativnega prostovoljstva še razmeroma neraziskano in imamo le malo vpogleda v načine, kako organizacije oblikujejo in implementirajo svoje programe korporativnega prostovoljstva, sva z najino raziskavo želela odkriti prisotne prakse korporativnega prostovoljstva v Sloveniji. Najin cilj je bil raziskati načrtovanje in izvedbo programov korporativnega prostovoljstva znotraj organizacij v slovenskem prostoru. Predvsem naju je zanimalo, (1) kakšne namene in cilje si pri tem organizacije zastavijo, (2) kako potekata komunikacija in obveščanje o obstoju korporativnega prostovoljstva, (3) kako se organizacije odločajo za obliko in izbor prostovoljskih aktivnosti, (4) kako zagotavljajo, da je za vse vključene prostovoljstvo prijetna izkušnja, ter (5) kako, če sploh, ovrednotijo učinek in uspeh programa korporativnega prostovoljstva. Verjameva, da bodo

izsledki najine raziskave uporabni tako za organizacije, ki želijo vzpostaviti ali dodelati svoj proces izvajanja korporativnega prostovoljstva, kot tudi za neprofitne organizacije in ostale v skupnosti, ki si želijo v obliki korporativnega prostovoljstva vzpostaviti sodelovanje z organizacijami.

Metoda

Udeleženci

Skupno sva kontaktirala sedem organizacij, od tega se dve nista odzvali zaradi pomanjkanja časa. Z eno organizacijo sva sicer izvedla intervju, vendar je nisva uvrstila v vzorec raziskave, saj njihova oblika prostovoljstva obsega le donacije in sponzorstva, ne pa programov korporativnega prostovoljstva. V raziskavi so tako zajete štiri organizacije, ki vodijo programe korporativnega prostovoljstva in delujejo v Sloveniji. Razlikujejo se glede na velikost in področje dejavnosti: majhna organizacija (manj kot 50 zaposlenih) deluje na področju oskrbe z električno energijo; srednje velika organizacija (50 do 250 zaposlenih) deluje na področju zavarovalniške dejavnosti; ena velika organizacija (nad 250 zaposlenih) deluje na področju farmacevtske dejavnosti; druga velika organizacija (nad 250 zaposlenih) deluje na področju trgovine.

Pripomočki

Glede na pomanjkanje raziskav o pojavnosti in primerih praks korporativnega prostovoljstva v slovenskem prostoru sva izbrala eksploratorni raziskovalni pristop, saj je raziskava namenjena predvsem pregledu področja. Uporabila sva kvalitativno metodo, raziskovalni polstrukturirani intervju, saj je poudarek na opisovanju primerov dobrih praks in ugotavljanju ključnih komponent uspešnega korporativnega prostovoljstva. Intervju sva razdelala glede na pet področij, predstavljenih v uvodu, ki omogočajo celovit pregled nad načrtovanjem in izvedbo korporativnega prostovoljstva: namen in cilji izvajanja korporativnega prostovoljstva (npr. »Kateri je glavni cilj izvajanja korporativnega prostovoljstva?«), zagon in oglaševanje korporativnega prostovoljstva (npr. »Katere komunikacijske kanale uporabljate za obveščanje zaposlenih in širše javnosti o izvajanju prostovoljskih aktivnosti?«), oblika in izbor prostovoljskih aktivnosti (npr. »Kakšen je proces odločanja o izbiri prostovoljske dejavnosti?«), zagotavljanje prijetne izkušnje sodelujočih (npr. »Kako pridobite povratne informacije o izvedeni aktivnosti od vseh vključenih?«) in vrednotenje korporativnega prostovoljstva (npr. »Na

kakšen način ocenite, ali je bil program prostovoljstva uspešen?«). Odvisno od poteka intervjuja sva zastavljala tudi različna podvprašanja.

Postopek

Pri iskanju organizacij, ki vodijo programe korporativnega prostovoljstva, sva sodelovala s Slovensko filantropijo, ki nama je posredovala kontakte koordinatorjev prostovoljstva v tovrstnih podjetjih. Vse intervjuje sva, glede na čas epidemije, izvedla prek videokonferenčnega programa Zoom. V povprečju so trajali okoli 25 minut. Zaradi nizkega števila udeležencev se za analizo kategoriziranja in kodiranja nisva odločila. Pri vsakem področju sva navedla izsledke odgovorov organizacij in nekatere citate. Organizacije so bile seznanjene z namenom in potekom raziskave, njihove odgovore sva anonimizirala tako, da je ohranjen samo podatek o velikosti organizacije in področju dejavnosti.

Rezultati

V nadaljevanju navajava kratek pregled programov korporativnega prostovoljstva v štirih raziskovanih organizacijah. Posameznike ali institucije (navadno neprofitne organizacije), ki so deležni pomoči zaposlenih prostovoljcev v sklopu korporativnega prostovoljstva, v nadaljevanju enotno imenujeva z izrazom *prejemniki*.

V majhni organizaciji, ki deluje na področju oskrbe z električno energijo, zadnjih osem let organizirajo prostovoljsko aktivnost na en delovni dan v letu. Za uvedbo korporativnega prostovoljstva so se odločili zaradi udejanjanja koncepov družbene odgovornosti in trajnostne naravnosti. V organizaciji se zavedajo, da druženja v sklopu prostovoljskih programov delujejo povezovalno med zaposlenimi. Obenem si želijo duh prostovoljstva prenesti tudi na zasebno življenje sodelujočih. V sklopu oddelkov zaposleni sami izrazijo ideje in želje glede potencialnih prostovoljskih aktivnosti. Na podlagi teh se pripravi in oblikuje predlog programa, pri čemer se predhodno upošteva še nekatere logistične značilnosti, kot so delovna obremenjenost organizacije, letni čas, predhodne izkušnje s prejemniki itd. Od predlaganih terminov zaposleni glasujejo za enega. Vsako leto izvajajo različne dejavnosti za različne prejemnike (npr. pleskanje fasade in popravilo igral vrtcev in osnovnih šol, urejanje notranjih prostorov neprofitne organizacije, ureditev trim steze in učne poti), zadnja leta pa sodelujejo predvsem s Slovensko filantropijo. Zaradi nizkega števila zaposlenih hitro dobijo povratno

informacijo prek neformalnih pogovorov. Na letni ravni sicer izvajajo anketne, znotraj katerih so vprašanja vezana tudi na prostovoljstvo.

V srednje veliki organizaciji, ki deluje na področju zavarovalniške dejavnosti, že 10 let obeležujejo dan organizacije, v sklopu katerega v vseh podružnicah izvajajo programe korporativnega prostovoljstva. Poleg skrbi za udejanjanje družbene odgovornosti v organizaciji verjamejo, da prostovoljske akcije delujejo povezovalno, dvigujejo motiviranost in prispevajo k ugodni delovni klimi. Ožja delovna skupina za vsako leto določi temo prostovoljstva (ciljno skupino prejemnikov) za celotno združbo, na podlagi katere oblikujejo specifične prostovoljske aktivnosti (npr. druženje s starostniki, ekološka akcija, pogozdovanje), nakar obvestijo zaposlene in zbirajo prijave. Pri povratnih informacijah se zanašajo na ustne odzive udeležencev, ki poročajo predvsem vodjam oddelkov, ki se nato sestanejo.

V veliki organizaciji, ki deluje na področju trgovine, želijo prek korporativnega prostovoljstva vzbuditi zavest zaposlenih, da lahko vsak posameznik s svojimi dejanji pripomore k boljšemu svetu. K družbeni odgovornosti ne želijo prispevati le prek donacij in sponzorstev, zato gradijo na inkluzivnem pristopu, kjer so vsi zaposleni pozvani k sodelovanju. Zadnjih šest let zato organizirajo prostovoljski vikend, na katerem opravljajo prenovitvena in pomozna dela na enem od najstarejših slovenskih letovišč. Gre za nekoliko drugačno obliko prostovoljstva, saj aktivnosti ne potekajo v delovnem, ampak v prostem času zaposlenih, zato si morajo slednji priskrbeti dela prost vikend. Zaposleni lahko na prostovoljski vikend povabijo tudi svoje družinske članke, prenočitev v letovišču je zanje brezplačna, organizacija prispeva finančna sredstva za opremo in hrano. Zaposleni se lotevajo prenovle sob, pleskanja sten, urejanja igral itd. Časovni okvir prostovoljskega vikenda je vedno v mesecu maju, dva meseca pred tem organizacija sporoči aktualni datum in se loti oglaševanja prek internih kanalov (mobilna aplikacija, interno glasilo). Po koncu vse udeležene izpostavijo v internem glasilu in jim podarijo majice. Kot kazalnika uspešnosti izpostavljajo število udeležencev in količino opravljenega dela, sicer se zanašajo na ustne povratne informacije.

V veliki organizaciji, ki deluje na področju farmacevtske dejavnosti, želijo s programi korporativnega prostovoljstva vračati dobro skupnosti in delovati družbeno odgovorno. Prostovoljski program se je zaradi velikega števila zaposlenih iz prvotne enodnevne prostovoljske akcije postopoma razvil v enomesečni program. Pri tem je zaželeno, da se med seboj spoznajo in povežejo zaposleni iz različnih enot. Pred izvedbo so zaposleni povabljeni, da predlagajo nove prostovoljske aktivnosti. Po opravljenem naboru aktivnosti

(nazadnje jih je bilo 25) predsednik uprave kot ambasador projekta zaposlenim pošlje povabilo k sodelovanju in spletni prijavi. K udeležbi jih organizacija spodbuja prek različnih kanalov (intranetna stran, interna revija, plakati, LCD-zaslone). Vsaka od aktivnosti ima svojega koordinatorja – ta se dogovarja s prejemnikom in vodi skupino zaposlenih, prijavljenih na aktivnost. Vsakemu zaposlenemu pripada osem delovnih ur, ki jih lahko po želji izkoristi za ponujene aktivnosti. Skrbijo tudi za zunanjo komunikacijo, saj na spletni strani objavijo poročilo o prostovoljskem mesecu. Prav tako k udeležbi prostovoljskih aktivnosti povabijo novinarje. Zaposleni o svojih vtisih poročajo koordinatorjem aktivnosti, ki se po koncu sestanejo z namenom vrednotenja programa.

Razprava

Cilj najine raziskave je bil raziskati načrtovanje in izvedbo programov korporativnega prostovoljstva znotraj organizacij v slovenskem prostoru. Pri tem sva se osredotočila na pet področij, ki so se ob pregledu tuje literature izkazala kot pomembna pri oblikovanju uspešnih programov korporativnega prostovoljstva.

Namen in cilji izvajanja programa

Vse organizacije imajo v strategijo poslovanja vključen koncept družbene odgovornosti. Korporativno prostovoljstvo pri tem predstavlja aktivno obliko udejanjanja tega koncepta, ki obenem deluje posebej povezovalno in motivirajoče med zaposlenimi. V splošnem so organizacijski in skupnostni cilji pri organizacijah prepleteni med seboj, saj ni opaznega izpostavljanja prvih ali drugih. Z vključevanjem zaposlenih v prostovoljske akcije organizacije pomagajo lokalnim skupnostim ter obenem spodbujajo trajnostno naravnano in odgovorno vedenje zaposlenih. Slednje se nato odraža v ugodnejši delovni klimi in privlačnejši blagovni znamki podjetja. To potrjuje citat koordinatorke prostovoljstva v srednje veliki organizaciji na področju zavarovalniške dejavnosti:

»Prostovoljske akcije so dobre za timbuilding, saj dvigujejo zadovoljstvo, motiviranost in klimo v delovnem okolju. Če strategija podjetja govori o tem, da smo družbeno odgovorni, potem je treba to udejanjati v konkretnih akcijah, sicer ostane na deklarativni ravni. Mislim pa tudi, čeprav ne vlagamo posebne promocije v to, da dviguje ugled organizacije v očeh širše lokalne skupnosti.«

Podobno je poročala koordinatorka iz velike organizacije na področju farmacevtske dejavnosti:

»V korporativnem prostovoljstvu vidimo dodano vrednost že ustaljenim oblikam družbeno odgovornih vedenj, kot sta recimo donacije in sponzorstva. Všeč nam je aktiven in praktičen pristop, kjer so vidni učinki našega dela. Namen ni, da nekaj kupimo ali podarimo, ampak da naredimo nekaj dobrega z našimi rokami in pri tem preživimo kakovosten čas s sodelavci.«

Opaziti je bilo nekaj posebnosti organizacijskih ciljev, ki se izražajo glede na razlike v velikosti organizacij. Koordinatorica v majhni organizaciji na področju oskrbe z električno energijo je poročala predvsem o združevanju prijetnega s koristnim:

»Ker nas je v podjetju tako malo, imamo odprto komunikacijo in več neformalnega druženja. Hitro se je zato razširila ideja o združevanju prijetnega s koristnim. Zaposleni raje vidijo, da naredimo nekaj dobrega in gremo nato na piknik, kot če bi šli le na piknik. Ljudje imamo v življenju dobre namene, a si velikokrat ne vzamemo časa zanje, zato smo uvedli program, da se dejansko spodbudimo med seboj.«

V veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti pa je glede organizacijskih ciljev pri oblikovanju programa izpostavljena pomembnost druženja zaposlenih iz različnih enot:

»Program ni mišljen kot timbuilding ene enote. Želimo si predvsem mešanja različnih skupin, da se zaposleni iz različnih enot med seboj spoznajo. Zato ponujamo na voljo en mesec prostovoljskega programa in omogočamo fleksibilno izbiro aktivnosti, ki si jih zaposleni želijo opravljati.«

Podobno kot je v svoji raziskavi ugotavljala E. J. Benjamin (2001), organizacije kot enega od glavnih razlogov za izvajanje korporativnega prostovoljstva navajajo koristi za zaposlene, ki zajemajo predvsem večjo povezanost in dobro počutje zaposlenih. V nasprotju z njenimi ugotovitvami pa raziskovane organizacije skrbijo za korporativno podobo (npr. ustvarjanje podobe zelenega zaposlovalca, širjenje poslovnih vezi) ne navajajo kot primaren cilj izvajanja prostovoljskih aktivnosti. Čeprav omenjajo, da korporativno prostovoljstvo lahko poveča ugled organizacije, slednje dojemajo predvsem kot pozitiven stranski učinek. Poleg koristi za zaposlene je organizacijam pomembno predvsem konkretno udejanjanje družbene odgovornosti, pri čemer večinoma navajajo željo po pomoči prejemnikom v njihovi lokalni skupnosti.

Zagon in oglaševanje korporativnega prostovoljstva

V vseh raziskovanih organizacijah lahko v prostovoljskih aktivnostih sodelujejo vsi zaposleni, pri čemer je udeležba prostovoljna. Majhen delež zaposlenih mora sicer ostati v organizaciji, da lahko delovni proces nemoteno teče dalje. V vseh organizacijah izpostavljajo, da se zaposleni prostovoljskih akcij zelo radi udeležijo, zato dodatno motiviranje za sodelovanje ni potrebno. V veliki organizaciji na področju trgovine, ki prostovoljsko akcijo organizira v obliki dvodnevnega izleta, k sodelovanju povabijo tudi družine zaposlenih. Nobena od organizacij ni poročala o pilotnem testiranju programa korporativnega prostovoljstva, preden bi ga predstavila vsem zaposlenim. Do vzpostavitve jasnih procesov, dodelave podrobnosti in oblikovanja ugodnih odnosov z neprofitnimi organizacijam, katerim po Pancer idr. (2002) sicer lahko služi pilotno testiranje, je pri sodelujočih organizacijah prišlo postopoma prek izvajanja prostovoljnih akcij in nabiranja izkušenj.

Organizacije za obveščanje in promoviranje prostovoljskih akcij uporabljajo različne komunikacijske kanale, čeprav pri vseh osnovna komunikacija temelji na elektronski pošti. Pancer idr. (2002) navajajo, da je v majhnih organizacijah bolj učinkovito osebno in neformalno komuniciranje, medtem ko morajo večje organizacije posegati po bolj formalnih komunikacijskih kanalih, kar se sklada tudi z najinimi ugotovitvami. V majhni organizaciji na področju oskrbe z električno energijo je zaradi nizkega števila zaposlenih komunikacija v prvi fazi izrazito neformalna:

»O interesih, željah in predlogih se pogovarjamo kar na hodniku, ob kavi in v sklopu oddelkov. Ideje se hitro širijo, nakar se pripravi predlog programa.«

V veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti pri komuniciranju uporabljajo številne komunikacijske kanale:

»Ko se določi program, vse zaposlene k sodelovanju v obliki elektronskega sporočila povabi predsednik uprave. Nato oglašujemo program prek novic na intranetni strani, s povabilom v internem glasilu, plakati, predstavitevijo vsebin na LCD-ekranih.«

Za zunanjo komunikacijo organizacije skrbijo predvsem v obliki kratkih novic o izvedeni prostovoljski akciji na spletni strani in z obveščanjem lokalnih medijev o izvedenih aktivnosti. V eni od organizacij pa k udeležbi na prostovoljskih akcijah povabijo tudi novinarje, kar omogoča bolj pristne medijske reportaže dogodka.

Oblika in izbor prostovoljskih aktivnosti

V raziskavi E. J. Benjamin (2001) so se datum in časovni okvir aktivnosti, preference zaposlenih ter potrebe skupnosti izkazali kot najpomembnejši dejavniki, ki vplivajo na izbor prostovoljskih aktivnosti. Podobno se je izkazalo tudi pri organizacijah, vključenih v najino raziskavo. Večina jih ima namreč vnaprej predviden časovni okvir, v katerem naj bi prostovoljske aktivnosti potekale, in aktivnosti izbirajo tako, da so izvedljive v tem časovnem obdobju. Vse intervjuvane organizacije prostovoljstvo organizirajo v obliki dogodkov na predhodno izbranih lokacijah, kar se prav tako sklada z ugotovitvami E. J. Benjamin (2001). V majhni in srednje veliki organizaciji prostovoljske aktivnosti organizirajo v obliki enodnevne akcije, v okviru katere zaposleni na določeni lokaciji opravijo dogovorjena dela (npr. pleskanje fasade in igranje v vrtcu, urejanje pesjakov in okolice v zavetišču za živali ipd.). V veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti se je zaradi velikega števila zainteresiranih zaposlenih izvajanje prostovoljstva iz enodnevne akcije razvilo v mesec organiziranega korporativnega prostovoljstva. Pri tem vsakemu zaposlenemu pripada en delovni dan, ki ga lahko nameni prostovoljstvu. V obliki izvajanja prostovoljstva izstopa predvsem velika organizacija na področju trgovine, ki vsako leto organizira prostovoljski vikend v mladinskem letovišču, ki poteka v prostem času zaposlenih. Organizacija za izvajanje prostovoljskih dejavnosti torej ne ponuja plačanega časa, kot to počnejo ostale organizacije, ampak poskrbi predvsem za organizacijo dejavnosti, sredstva za delovno akcijo in hrano. Pri nobeni od sodelujočih organizacij pa ne prihaja do praks, ki jih je mogoče zaslediti v tujini, kjer organizacija ponudi določeno število plačanih ur na leto, ki jih zaposleni glede na lastne interese in časovno razpoložljivost porabijo za prostovoljstvo.

Vse sodelujoče organizacije organizirajo tako zunanje kot notranje aktivnosti, pri čemer prevladujejo aktivnosti, ki vključujejo fizično delo in ne zahtevajo uporabe profesionalnih veščin. Dve organizaciji v izbor dejavnosti aktivno vključujeta tudi zaposlene. Pri majhni organizaciji na področju oskrbe z električno energijo zbiranje želja in preferenc zaposlenih poteka predvsem neformalno v obliki pogovorov z zaposlenimi. Na podlagi tega se oblikuje predlog prostovoljskih aktivnosti, ki ga koordinator projekta posreduje vodstvu. Velika organizacija na področju farmacevtske dejavnosti, ki prostovoljskim aktivnostim nameni celoten mesec, pa svoje zaposlene povabi, da nove aktivnosti predlagajo prek e-pošte. Ker je zaradi časovno širšega okvirja izvajanja prostovoljskih aktivnost možen precej večji nabor aktivnosti, se v organizaciji trudijo, da zaposlenim ponudijo čim bolj raznolike aktivnosti, ki ustrezajo različnim interesom in željam.

Na izbor aktivnosti pa poleg preferenc zaposlenih vplivajo tudi drugi logistični dejavniki, ki jih povzema citat koordinatorke v majhni organizaciji na področju oskrbe z električno energijo:

»Tukaj je toliko logističnih stvari v ozadju, da se kakšne zadeve lahko tudi zelo hitro izločijo. Včasih so na firmi neodložljive stvari, zato je treba zagotoviti prisotnost [v organizaciji] in temu prilagoditi izvajanje aktivnosti. Odvisno je tudi od tega, kakšni projekti potekajo. Če imamo glede na projekte čas za izvajanje prostovoljskih dejavnosti v zimskih mesecih, potem moramo iskati notranje aktivnosti.«

Poleg logističnih dejavnikov lahko na izbor aktivnosti vplivajo tudi druge izredne razmere, kot je denimo izbruh covid-19. Ker načrtovanih prostovoljskih aktivnosti zaradi zaprtja vseh nenujnih dejavnosti ni bilo mogoče izvesti, je ena od organizacij za svoje zaposlene poskušala poiskati možnosti virtualnega prostovoljstva, npr. inštruiranje na daljavo.

Pri izboru prostovoljskih aktivnosti organizacije upoštevajo tudi potrebe skupnosti. V srednje veliki organizaciji na področju zavarovalniške dejavnosti izbor aktivnosti npr. poteka tako, da se za celotno združbo določi tema prostovoljstva, nato pa organizacija v skladu s temo izbere prostovoljske aktivnosti, ki odgovarjajo aktualnim potrebam v lokalni skupnosti. Organizacije prav tako poročajo, da jih včasih neprofitne organizacije kontaktirajo same. Pri izboru prostovoljskih aktivnosti se jim zdi pomembno tudi ohranjanje sodelovanja z neprofitnimi organizacijami in drugimi prejemniki pomoči, s katerimi so v preteklosti že uspešno sodelovali in vzpostavili zaupanje, kar ponazarja citat koordinatorke v veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti:

»Imamo kar nekaj organizacij, s katerimi smo zgradili lep odnos in te ohranjamo na našem seznamu. Tudi prostovoljci sami ugotavljajo, da je sodelovanje drugačno, če se z ustanovo že poznaš. Bolj si iskren, lažje poveš, kaj in kako bi delal.«

Zagotavljanje prijetne izkušnje sodelujočih

Organizacije na različne načine skrbijo, da je za zaposlene korporativno prostovoljstvo prijetna izkušnja. Predvsem je pomembna njihova vključenost v proces izbire prostovoljskih aktivnosti in raznolik nabor možnih dejavnosti. V veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti skrbijo za različne interese in potrebe zaposlenih:

»Gledamo tudi, da je vsebina aktivnosti raznolika, da s tem nagovorimo čim več sodelavcev. Na začetku smo recimo imeli druženje s starostniki in otroki s posebnimi potrebami, zdaj pa smo vključili tudi delo v zavetišču za živali in razne ekološke akcije.«

V majhni organizaciji na področju oskrbe z elektriko izpostavljajo pomen izbora takšnih aktivnosti, ki se skladajo z vrednotami in vizijo zaposlenih ter organizacije:

»Pomembno je, da izbereš prave organizacije, ki se uvrščajo v kontekst družbe. Da se lahko poistovetiš s tem, kar delaš, ker to potem ustvarja dobre izkušnje.«

Velika organizacija na področju trgovine pri skrbi za prijetne izkušnje sodelujočih izpostavlja predvsem zagotavljanje prostega časa, hrane in prenočišča za zaposlene. K udeležbi delovne akcije spodbuja tudi družine zaposlenih, pri čemer skrbi, da lahko poskrbijo za vse udeležene in da so vsi primerno obremenjeni:

»Skrbimo, da je udeležencev največ 80, za toliko lahko poskrbimo. Udeležence tudi razdelimo v skupine in vsaki dodelimo svojo nalogo.«

Obenem organizacije stremijo k organiziranju aktivnosti, kjer zaposleni delajo v skupinah ter se med seboj bolje spoznajo in povežejo. Spoznavanje in druženje različnih skupin zaposlenih je značilno za obe veliki organizaciji:

»Čeprav smo zbrani z vseh koncev in krajev našega podjetja, imamo skupne vrednote in cilje, ki jih želimo tisti vikend doseči. In to deluje zelo povezovalno.«

»Vsako leto so zelo pozitivni odzivi. Veliko jim pomeni, da vidijo, da so nekaj naredili s svojimi rokami. In da spoznajo sodelavce iz drugih oddelkov in se z njimi družijo na drugačen način.«

V splošnem organizacije poskrbijo, da zaposlene, ki se udeležijo prostovoljskih akcij, izpostavijo in pohvalijo tudi prek internih komunikacijskih kanalov, kar pozitivno vpliva na motivacijo in moralo zaposlenih. Vpliv pohval in simboličnih nagrad na dobro počutje zaposlenih povzema citat koordinatorke v veliki organizaciji na področju trgovine:

»Udeležence izpostavimo v internem glasilu, slikovno gradivo pa uporabimo ob oglaševanju dogodka za aktualno leto. Po koncu vikenda vsakemu še podarimo majice, ki jim veliko pomenijo, saj služijo kot dokaz, da so bili del nečesa dobrega.«

Pri zagotavljanju prijetne izkušnje so organizacije omenjale tudi skrb za potrebe in želje prejemnikov. To so poudarili predvsem v veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti:

»Držimo se tega, da izhajamo iz potreb prejemnikov. Da res dobijo to, kar si želijo. Potem so oni zadovoljni in posledično so tudi naši zaposleni zadovoljni. Gradimo na čim bolj iskrenem odnosu s prejemniki in to se potem najbolj obrestuje.«

Vključene organizacije pri zagotavljanju prijetne izkušnje za zaposlene torej navajajo številne prakse, ki jih Pancer idr. (2002) svetujejo pri minimiziranju negativnih izkušenj. Organizacije skrbijo za dobro informiranost zaposlenih, ponujajo prostovoljske aktivnosti, ki se zaposlenim zdijo zanimive in koristne, skrbijo, da zaposleni delo izvajajo kot ekipa in so pri tem primerno obremenjeni ter upoštevajo želje in pričakovanja prejemnikov. Prav tako organizacije skrbijo, da zaposlene prostovoljce izpostavijo, pohvalijo in nagradijo, kar se sklada s praksami organizacij, vključenih v raziskavo E. J. Benjamin (2001). Velja izpostaviti tudi skrb za skladnost izbranih aktivnosti z vrednotami in vizijo organizacije ter zaposlenih, na katero so v sklopu zagotavljanja prijetnih izkušenj opozorili v eni od vključenih organizacij.

Vrednotenje korporativnega prostovoljstva

Nobena od organizacij nima posebej razdelanega sistema vrednotenja korporativnega prostovoljstva, kar se sklada z ugotovitvami E. J. Benjamin (2001). Večino povratnih informacij organizacije pridobijo prek neformalnih pogovorov, telefonskih klicev in e-pošte s strani zaposlenih in prejemnikov. To je opazno predvsem v majhni organizaciji, kjer poudarjajo, da se prek neformalnega ustnega pogovora takoj dobi uvid v uspešnost akcije. V sklopu letne ankete zadovoljstva zaposlenih sicer vključijo tudi nekaj vprašanj o programu prostovoljstva.

Velika organizacija na področju trgovine poleg povratnih informacij zaposlenih beleži dva kazalnika:

»Ključna sta količina opravljenega dela in število udeležencev. Slednje je sicer omejeno zaradi prenočitve na letovišču, sprejmemo jih lahko okrog 80. Zaenkrat presežka prijav še ni bilo, pomembno nam je, da se ohranja posebna čustvena vez med udeleženci, ki se gradi skozi leta.«

V veliki organizaciji na področju farmacevtske dejavnosti po koncu programa opravijo zaključni sestanek s koordinatorji aktivnosti, ki poročajo

o povratnih informacijah zaposlenih. Na sestanku, ki je namenjen predvsem izboljševanju programa za prihodnja leta, se pogovorijo o prednostih in slabostih posameznih aktivnosti. Sicer se jim zdi iskrena komunikacija s prejemniki ključ do uspešnega programa korporativnega prostovoljstva. Vrednotenje korporativnega prostovoljstva lahko povzameva s citatom tamkajšnje koordinatorke prostovoljstva:

»Zgodbe govorijo same zase. Ko pregledamo fotografije in videoposnetke, je to vsa povratna informacija, ki jo potrebujemo.«

Zaključek

V zadnjih dveh desetletjih se je koncept družbene odgovornosti organizacij dodobra uveljavil tudi v slovenskem prostoru. Zaradi vse večje ekonomske moči in vpliva, ki ga imajo nekatere organizacije, se v družbi do njih (upravičeno) pojavljajo vse večje zahteve po trajnostnem in v skupnost usmerjenem delovanju. Organizacije zato pogosto vključujejo družbeno odgovorno naravnost v svojo strategijo poslovanja, kar jim dolgoročno prinaša tudi večji ugled in številne simpatizerje (kupce, poslovne partnerje, zaposlene itd.). Korporativno prostovoljstvo predstavlja aktivno obliko uresničevanja družbene odgovornosti, ki, poleg omenjenih prednosti, deluje tudi povezovalno in motivirajoče med zaposlenimi.

Sodelujoče organizacije se izvajanja korporativnega prostovoljstva lotevajo na različne načine, pri čemer za učinkovit potek in dobro počutje sodelujočih skrbijo predvsem prek dobre informiranosti sodelujočih, raznolike komunikacije znotraj organizacije, vključevanja zaposlenih v proces izbire, upoštevanja potreb skupnosti, primerne obremenjenosti zaposlenih, skupinskega dela in upoštevanja povratnih informacij. Za vrednotenje uspešnosti in učinkovitosti korporativnega prostovoljstva sicer ne uporabljajo posebnih sistematiziranih postopkov, ampak uspešnost programa ocenjujejo predvsem prek takojšnjih povratnih informacij udeleženi in rastočega zanimanja za udeležbo med zaposlenimi. Čeprav tuja literatura kot eno od temeljnih praks uspešnih programov korporativnega prostovoljstva izpostavlja formaliziran in standardiziran sistem merjenja učinkovitosti in doseganja zastavljenih ciljev, meniva, da je dovoljšen uspeh izvajanja prostovoljstva lahko tudi dobro počutje in zadovoljstvo vseh sodelujočih ob dobro opravljenem delu, ki ne potrebuje dodatnih metričnih pokazateljev. Organizacije v korporativnem prostovoljstvu namreč vidijo predvsem prednost, kjer zaposleni lahko naredijo nekaj dobrega, vidijo neposreden učinek

svojih akcij in se na kakovosten način povežejo s sodelavci in skupnostjo. Pri tem je pomembno, da se prostovoljske akcije umeščajo v kontekst delovanja družbe in krepijo vrednote organizacije.

Velja izpostaviti precej majhen vzorec v raziskavi sodelujočih organizacij, na podlagi katerega dobljenih ugotovitev ne moreva posploševati na druge organizacije. Vseeno verjameva, da najina raziskava ponuja dragocen začetni vpogled v raznolikost izvajanja korporativnega prostovoljstva znotraj organizacij v slovenskem prostoru, ki bi ga bilo smiselno v prihodnosti nadgraditi s širšim pregledom praks izvajanja korporativnega prostovoljstva v Sloveniji. V nadaljnje raziskave na tem področju bi bilo treba vključiti večje število organizacij v Sloveniji, kar bi omogočalo lažjo primerjavo praks med organizacijami in posplošitev dobljenih ugotovitev tudi na druge organizacije v slovenskem prostoru. Prav tako bi bilo v prihodnjih raziskavah odgovore koordinatorjev prostovoljskih aktivnostih smiselno dopolniti z izkušnjami in mnenji zaposlenih prostovoljcev ter prejemnikov pomoči. Kljub omejenemu pregledu praks upava, da bodo zbrane ugotovitve v pomoč organizacijam in posameznikom, ki se želijo priključiti izvajanju korporativnega prostovoljstva v slovenskem prostoru.

Literatura

- Benjamin, E. (2001). A look inside corporate employee volunteer programs. *The Journal of Volunteer Administration*, 19, 16–32.
- Pancer, S. M., Baetz, M. C. in Rog, E. J. (2002). *Developing an effective corporate volunteer program: Lessons from the Ford Motor Company of Canada experience*. Canadian Centre for Philanthropy.
- Points of Light. (2013). *Seven practices of effective employee volunteer programs*. Business for better.
- Points of Light. (2014). *Seven practices of effective employee volunteer programs: An evaluation framework*. <https://www.pointsoflight.org/resources/seven-practices-of-effective-employee-volunteer-programs/>
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M. in Keating, D. J. (2015). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55–84.
- Vineyard, S. in McCurlely, S. (1996). *Best practices in workplace employee volunteer programs*. Heritage arts publishing.

OVERVIEW OF GOOD PRACTICES OF EMPLOYEE VOLUNTEER PROGRAMS IN SLOVENIA

Corporate volunteering presents an active form of corporate social responsibility, which offers organizations and their employees an opportunity to directly help their local communities, while also improving their work climate and corporate image. In the last decade more and more organizations in Slovenia have been developing their own corporate volunteer programs, but the area remains poorly investigated. The goal of this study was thus to explore the ways in which organizations in Slovenia plan, execute and evaluate their corporate volunteer programs. We conducted semi-structured interviews with four different sized organizations that operate in the retail, insurance, pharmaceutical and electrical power industries. The interviewed organizations see corporate volunteering primarily as an opportunity to actively realize their corporate social responsibility strategies, where employees and the organization can improve their connectedness and form strong bonds with the local community. Different volunteering activities are organized at pre-selected sites. The number of activities and the timeframe in which employees can participate varies depending on the size of the organization. Organizations use different internal and external communication channels to publicize their corporate volunteering programs and communicate with their employees and the broader public. The organizations stress the importance of feedback with regard to organizing volunteering activities and ensuring volunteering is a positive experience for everyone involved, which helps them improve their planning and execution of future volunteering opportunities. Despite our small sample size, we believe our findings open many opportunities for future research and are of value to those organizations wishing to initiate or fine-tune their own corporate volunteer programs.

Ker sem prostovoljec, sem pri delu bolj zavzet – povezanost organizacijskega prostovoljstva z delovnimi viri in zavzetostjo na delovnem mestu

Eva Boštjančič, Sandra Antolović

Ena od strategij družbene odgovornosti delodajalcev je tudi organizacijsko prostovoljstvo oz. prostovoljstvo zaposlenih, ki se hitro širi tako v delovnem okolju kot v akademskih krogih. Glavni namen raziskave je bil preučiti povezavo organizacijskega prostovoljstva z značilnostmi delovnega okolja in delovno zavzetostjo. Preverjali smo, v kolikšni meri zaposleni zaznavajo klimo prostovoljstva v svojih organizacijah ter ali je sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih svoje organizacije pomembno za zaznavanje te klime. V raziskavi je sodelovalo 274 redno zaposlenih posameznikov iz petnajstih organizacij, med njimi je 170 (62 %) udeležencev sodelovalo v prostovoljskih dejavnostih svoje organizacije. Uporabili smo Lestvico klime organizacijskega prostovoljstva, Vprašalnik delovnih zahtev in virov ter Vprašalnik delovne zavzetosti. Rezultati so pokazali, da se klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno in statistično pomembno povezuje z delovnimi viri in zavzetostjo na delovnem mestu ter da na njeno zaznavanje pomembno vpliva sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih v organizaciji. Tisti zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljskih dejavnostih svoje organizacije, poročajo o pomembno večji stopnji avtonomije in opore s strani sodelavcev in nadrejenih ter so bolj delovno zavzeti kot tisti, ki se le-teh ne udeležujejo. Z raziskavo odprli področje, ki ga velja tudi v prihodnje razvijati, tako v praksi kot tudi raziskovalno.

Uvod

S prostovoljno dejavnostjo se posamezniki ukvarjajo v prostem času, v zadnjem obdobju pa tudi na delovnem mestu, ko nekateri delodajalci prostovoljne aktivnosti vključujejo v sklop dejavnosti družbeno odgovorne organizacije. »Podjetje je družbeno odgovorno, če v svoje poslovno delovanje in strategijo vključi družbene, okoljske, etične, potrošniške skrbi in skrb za človekove pravice,« so zapisali predstavniki Evropske komisije (Evropska komisija, 2018). Ob tem pa upravljanje s prostovoljskimi programi predstavlja eno od ravni, na kateri ocenjujemo aktivnosti delovnih organizacij v okviru lastne družbene odgovornosti (Grant, 2012). Izkazalo se je, da zaposleni bolj kot obliko družbene odgovornosti delodajalca cenijo prostovoljstvo kot pa druge filantropske prispevke, prav zaradi bolj osebne vpetosti v širšo skupnost (JA Worldwide, 2009).

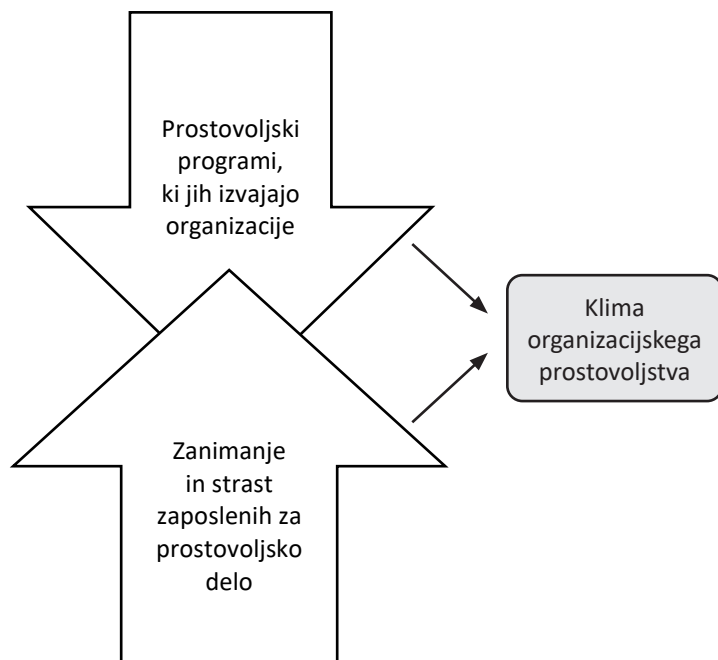
Pomembnost delovanja delodajalcev v dobrobit širše skupnosti izpostavlja tudi vse več mladih iskalcev zaposlitve. S specifičnimi znanji in spretnostmi, s katerimi zaposleni lahko prispevajo k prostovoljskim dejavnostim, ima organizacijsko prostovoljstvo lahko velik vpliv na družbene izzive na lokalni in nacionalni ravni. Zato narašča zanimanje za to področje tudi s strani znanstvenikov, še posebej na področju organizacijske psihologije.

Koristi, ki jih organizacijsko prostovoljstvo lahko prinaša delodajalcem, zaposlenim in širši skupnosti, so nas spodbudile, da dodatno raziščemo njegovo vlogo v slovenskih organizacijah.

Opredelitev klime organizacijskega prostovoljstva

J. Rodell s sodelavci (2017) je s ciljem raziskovanja prostovoljskega dela zaposlenih na organizacijski in individualni ravni uvedla koncept klime organizacijskega prostovoljstva. Gre za percepcijo oz. prepričanja, ki si jih zaposleni med seboj delijo pri sodelovanju v prostovoljskih programih svoje delovne organizacije. Ta klima v organizaciji odraža občutek, da je prostovoljsko vedenje »nekaj, kar ljudje tukaj počnejo«.

Pojav klime organizacijskega prostovoljstva je rezultat procesa od spodaj navzgor in procesa od zgoraj navzdol, ki se med seboj lahko dopolnjujeta (Rodell idr., 2017). Oblikujejo jo zaposleni, ki kažejo zanimanje ter so naklonjeni prostovoljskemu delu, ter tudi delodajalec z razvojem in izvedbo svojih prostovoljskih programov (slika 1). In ko je klima prostovoljstva znotraj organizacije oblikovana, posameznemu zaposlenemu ni potrebno, da sodeluje v prostovoljskih programih, da bi jo zaznal.



Slika 1: *Procesa, ki vplivata na nastanek klime organizacijskega prostovoljstva (po J. Rodell idr., 2017).*

Vloga delovnih zahtev in virov pri blagostanju zaposlenih

Številne raziskave kažejo, da imajo lastnosti delovnega mesta močan vpliv na blagostanje zaposlenih oz. so lahko napovedniki izgorelosti in zavzetosti na delovnem mestu ter posledično tudi organizacijske uspešnosti. Model, ki opisuje ta odnos, je model delovnih zahtev in virov (angl. *Job demands-resources model* – JD-R; Bakker in Demerouti, 2007; Bakker in Demerouti, 2017; Bakker idr., 2003), ki temelji na predpostavki, da ima vsako delovno mesto določene dejavnike tveganja, ki jih lahko uvrstimo med delovne zahteve ali vire (Bakker in Demerouti, 2007).

Delovne zahteve vključujejo fizične, socialne, psihološke in organizacijske vidike dela, ki zahtevajo trajne fizične in/ali psihološke napore ter v končni fazi povzročijo določeno fiziološko in/ali psihološko škodo (npr. visok pritisk na delovnem mestu, neugodno fizično okolje, preobremenjenost ali zahtevne interakcije s strankami). Z negativnim vplivom na zdravje zmanjšujejo tudi delovno uspešnost (Demerouti in Cropanzano, 2010). Delovne zahteve niso nujno negativne, lahko pa pride do stresa, izčrpanosti in

zdravstvenih težav, če presežejo prilagoditveno sposobnost zaposlenega (Bakker in Demerouti, 2007; Bakker idr., 2003).

Delovni viri so tisti fizični, psihološki, socialni in organizacijski vidiki dela, ki spodbujajo doseganje ciljev, zmanjšujejo delovne zahteve ter s tem povezano fiziološko ali psihološko škodo ter spodbujajo osebno rast, učenje in razvoj (Bakker in Demerouti, 2007; Bakker idr., 2003). Vire na organizacijski ravni predstavljajo plača, karierna priložnost in varnost zaposlitve; na medosebni ravni je to podpora s strani sodelavcev in nadrejenih ter delovna klima; na ravni organizacije dela pa jasnost vloge in sodelovanje pri sprejemanju odločitev; na ravni delovnih nalog vire predstavljajo npr. povratne informacije, avtonomija in pomembnost nalog (Bakker idr., 2003). Pomanjkanje delovnih virov onemogoča doseganje ciljev, kar lahko povzroči neuspeh in frustracije ter posledično vodi tudi do upada delovne motivacije in večanja absentizma. Če zaposleni v svojem delovnem okolju nimajo dovolj delovnih virov, ne morejo zmanjšati morebitnega negativnega vpliva visokih delovnih zahtev in tako ne morejo doseči zastavljenih delovnih ciljev (Bakker idr., 2003; Bakker in Demerouti, 2007).

Model delovnih virov in zahtev predpostavlja, da imajo delovni viri motivacijski potencial in vodijo k visoki delovni zavzetosti, uspešnosti in predanosti organizaciji. Lahko imajo notranjo motivacijsko vlogo, ker spodbujajo rast, učenje in razvoj zaposlenih, ali pa zunanjo motivacijsko vlogo, ker so ključnega pomena za doseganje delovnih ciljev. Tako delovna okolja, ki so bogata z delovnimi viri, spodbujajo zaposlene, da posvetijo svoj trud in spretnosti delovnim nalogam (Bakker in Demerouti, 2007), med njimi na primer tudi prostovoljnimi aktivnostim, ki se izvajajo kot del rednih delovnih aktivnosti.

Delovna zavzetost tudi kot rezultat organizacijskih spodbud

Delovno zavzetost opredelimo kot pozitivno, izpopolnjujoče, z delom povezano stanje posameznika, ki ga opisujemo z vitalnostjo, predanostjo in vpetostjo (Schaufeli idr., 2002). Komponenta vitalnosti opisuje delo kot nekaj stimulativnega in energičnega, čemur zaposleni radi posvečajo svoj čas in trud, komponenta predanosti ga opisuje kot nekaj pomembnega in smiselnega, komponenta vpetosti pa kot nekaj, čemur zaposleni posvečajo ves svoj interes in pozornost (Bakker idr., 2008). Delovna zavzetost se pozitivno povezuje z delovno uspešnostjo, produktivnostjo (Harter idr., 2013), organizacijsko pripadnostjo (Kim idr., 2017), identifikacijo z organizacijo in z zadovoljstvom pri delu (Karanika-Murray idr., 2014).

Stopnja delovne zavzetosti se lahko razlikuje glede na dostopno količino virov na delovnem mestu (npr. povratne informacije o uspešnosti, socialna podpora in nadzorni trening) (Saks, 2006). Poleg tega so študije pokazale šibke pozitivne odnose med delovno zavzetostjo in delovnimi zahtevami, ki povzročajo stres, hkrati pa spodbujajo radovednost, kompetentnost in natančnost (npr. izzivi na delovnem mestu, kot so odgovornost, delovna obremenjenost in kognitivne zahteve) (Crawford idr., 2010).

Na individualni ravni igra pomembno vlogo pozitivna samoevalvacija zaposlenega, ki se povezuje z vzdržljivostjo, občutki posameznikovega nadzora in uspešnega vpliva na okolje (npr. optimizem, samoučinkovitost, samospoštovanje) in napoveduje stopnjo delovne motivacije, doseganje zastavljenih ciljev, uspešnost, ambicije ter delovno in življenjsko zadovoljstvo (Bakker in Demerouti, 2008). Delovna okolja, bogata z delovnimi viri, tako spodbujajo zavzetost pri zaposlenih, osebni viri pa jim pomagajo pri spoprijemanju z vsakdanjimi zahtevami na delovnem mestu (Bakker idr., 2011).

Prepletenost organizacijskih dejavnikov in organizacijskega prostovoljstva

Pretekle študije (npr. Allen, 2013; Grant, 2012; Rodell, 2013) so raziskovale, kako se organizacijsko prostovoljstvo povezuje z delovno zavzetostjo in značilnostmi delovnega mesta, empiričnih dokazov, ki podpirajo to povezanost, pa je še malo. Vendar raziskav o povezanosti klime organizacijskega prostovoljstva z delovno zavzetostjo in delovnimi viri do sedaj še ni bilo.

Izkazalo se je, da se posamezniki, ki vidijo svoje delo kot pomembno in smiselno – opravljajo naloge, ki imajo znaten in trajen vpliv na druge, prepoznajo identiteto oz. dokončajo celotno delo od začetka do konca, imajo avtonomijo pri odločanju ter dobijo povratne informacije o uspešnosti (Grant, 2012), vključujejo v prostovoljske programe svoje organizacije zaradi občutka pripadnosti in izražanja hvaležnosti.

Poleg pozitivnih posledic na ravni osebnega življenja ima organizacijsko prostovoljstvo pozitivne učinke tudi na organizacijski ravni, in sicer na vedenje posameznikov na delovnem mestu. Zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljstva, kažejo boljšo delovno uspešnost ter se dlje časa zadržujejo v organizacijah (Rodell idr., 2016), čutijo višjo organizacijsko pripadnost (Breitsohl in Ehrig, 2016), so bolj zvesti svoji organizaciji ter zadovoljnejši pri delu (Caudron, 1994). Prav tako se v večji meri identificirajo z lastno organizacijo (Rodell idr., 2017) ter kažejo boljše z delom povezane veščine,

kot so komunikacija, medosebne spretnosti, vztrajnost, ustvarjalnost in aktivno poslušanje. Dobijo tudi priložnost za učenje novih tehničnih, vodstvenih ali organizacijskih veščin, s čimer lahko delodajalci zmanjšajo stroške usposabljanja (Booth idr., 2009; Caudron, 1994). Izkazalo se je, da so zaposleni, ki se vključijo v prostovoljske programe in s tem zadovoljujejo določene lastne potrebe, tudi bolj zavzeti na delovnem mestu (Allen, 2013). Vendar pa je drugih dokazov o povezanosti zavzetosti zaposlenih in organizacijskega prostovoljstva relativno malo. Prostovoljstvo zaposlenih pa se negativno povezuje s kontraproduktivnim vedenjem (npr. dolgi odmori, zamujanje v službo, neupoštevanje navodil nadrejenih) (Rodell, 2013).

J. Rodell in sodelavci (2017) so potrdili, da ima prostovoljska klima pozitivne posledice za delodajalce oz. za njihov odnos z zaposlenimi v obliki čustvene pripadnosti in zaposleni se z večjo verjetnostjo udeležujejo prostovoljskih dejavnosti. Prostovoljska klima torej lahko pozitivno vpliva na tiste posameznike, ki niso prostovoljci, ne v svojem osebnem času ne v okviru organizacijskih prostovoljskih programov, kar je na družbeni ravni zelo pomembno – prostovoljci so namreč tudi brezplačen vir, ki lahko rešuje pomembna družbena vprašanja (Rodell idr., 2017).

Raziskovalni problem

Glede na to, da je klima organizacijskega prostovoljstva lahko rezultat tako organizacijske iniciative kot tudi naklonjenosti zaposlenih do ukvarjanja s prostovoljstvom, smo se odločili za merjenje klime v vseh sodelujočih organizacijah, ne glede na to, ali le-te izvajajo formalne prostovoljske programe ali ne. Prejšnje raziskave so izpostavile koristi, ki jih ima organizacijsko prostovoljstvo tako za zaposlene kot tudi za same delovne organizacije, vendar je raziskav, ki so se ukvarjale s povezanostjo organizacijskega prostovoljstva z delovno zavzetostjo in delovnimi značilnostmi, relativno malo. V ta namen smo oblikovali naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako se klima organizacijskega prostovoljstva povezuje z delovnimi viri in zahtevami ter delovno zavzetostjo zaposlenih?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zaznavanju klime prostovoljstva v organizacijah?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zaznavanju delovnih virov in zahtev?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zavzetosti na delovnem mestu?

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 274 redno zaposlenih posameznikov iz petnajstih različnih delovnih organizacij ($min = 8$ zaposlenih, $max = 78$ zaposlenih). Večina (71,4 %) je bila v slovenskem lastništvu, panoge dejavnosti pa so bile različne (predelovalne dejavnosti; izobraževanje; informacijske in komunikacijske dejavnosti; oskrba z električno energijo, plinom in paro; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; energetske dejavnosti; dejavnosti javne uprave in obrambe). 170 (62 %) udeležencev je aktivno sodelovalo v prostovoljskih dejavnostih svoje delovne organizacije.

V vzorcu je sodelovalo 156 žensk (56,9 %), povprečna starost udeležencev je bila 40,1 leta ($SD = 9,8$; $min = 21$ let; $max = 63$ let). Večina udeležencev (71,5 %) je imela zaključeno višješolsko ali univerzitetno izobrazbo, 16,8 % osnovno šolo, poklicno srednjo šolo ali gimnazijo, 11,7 % pa zaključen znanstveni magisterij ali doktorat. V analizo rezultatov smo vključili udeležence, ki so vse vprašalnike izpolnili v celoti, ter le tiste organizacije, v katerih je sodelovalo vsaj 8 zaposlenih.

Pripomočki

Lestvica klime organizacijskega prostovoljstva (Rodell idr., 2017) je nastala s prilagoditvijo Lestvice za merjenje prostovoljstva (*Volunteering Measure*; Rodell, 2013). Je enodimenzionalna, sestavlja jo pet postavk (npr. »V okviru moje delovne organizacije zaposleni namenjam del svojega časa za prostovoljne aktivnosti«). Udeleženci s pomočjo 5-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »1 – skoraj nikoli« do »5 – zelo pogosto«) ovrednotijo, kako pogosto zaposleni v njihovi organizaciji počnejo opisano. Merske značilnosti so se izkazale kot ustrezne (Rodell, 2013; Rodell idr., 2017).

Analiza rezultatov naše raziskave je potrdila visoko notranjo zanesljivost lestvice ($\alpha = 0,95$), pri čemer se rezultati ne porazdeljujejo normalno ($M = 8,08$; $SD = 0,91$; $Z = 0,135$; $p < 0,01$).

Vprašalnik delovnih zahtev in virov je za uporabo na slovenskem področju prevedla in priredila S. Tement s sodelavci (2010). Lestvica splošnih delovnih zahtev je prevzeta po avtorjih Boyar, Carr, Mosley, Jr. In Carson (2007), postavke ostalih lestvic je avtorica oblikovala po zgledu na *Job Content Questionnaire* (JCQ; Karasek idr., 1998). Vprašalnik je sestavljen iz 19 postavk, ki opisujejo značilnosti delovnega mesta ter merijo 5 dimenzij.

Prvo dimenzijo *raznolikost delovnih nalog* oz. raznolikost veščin, ki jih delovno mesto zahteva, sestavljajo tri postavke (npr. »Moje delo od mene zahteva, da nenehno pridobivam nova znanja«), vendar smo po faktorski analizi izločili tretjo trditev, saj se je izkazalo, da nima dovolj velike uteži na faktorju, kar so potrdile tudi predhodne raziskave (npr. Tement idr., 2010); *avtonomijo* oz. stopnjo svobode pri sprejemanju odločitev sestavljajo tri postavke (npr. »Pri delu lahko samostojno sprejemam veliko število odločitev«); štiri postavke merijo *oporo s strani sodelavcev*, in sicer instrumentalno oporo oz. pomoč pri opravljanju nalog ter socialno-emocionalno oporo (npr. »Moji sodelavci so pripravljene prisluhniti mojim težavam«); prav tako štiri postavke merijo instrumentalno in socialno-emocionalno *oporo s strani nadrejenih* (npr. »Moji nadrejeni so mi pripravljene pomagati«); dimenzijo *delovne zahteve*, ki se nanaša na stopnjo, do katere posamezniki zaznavajo svoje delo kot zahtevno, meri 5 postavk (npr. »Zdi se mi, da imam veliko delovnih obremenitev«). Udeleženci pri postavkah s pomočjo 5-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »1 – sploh se ne strinjam« do »5 – močno se strinjam«) ovrednotijo, v kolikšni meri se opisana značilnost pojavlja pri njihovem delu.

V pričujoči raziskavi ima najvišjo vrednost Cronbachovega koeficienta notranje konsistentnosti dimenzija *opora s strani nadrejenega* ($M = 3,52$; $SD = 1,05$; $Z = 0,101$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,91$), sledijo dimenzije *delovne zahteve* ($M = 4,11$; $SD = 0,67$; $Z = 0,143$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,88$), *opora s strani sodelavcev* ($M = 3,83$; $SD = 0,83$; $Z = 0,109$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,86$), *avtonomija* ($M = 3,59$; $SD = 0,84$; $Z = 0,113$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,80$) ter *raznolikost delovnih nalog* ($M = 1,72$; $SD = 0,72$; $Z = 0,178$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,73$). Rezultati Kolmogorov-Smirnovega Z-testa so bili v vseh primerih statistično pomembni, kar kaže, da vse lestvice odstopajo od normalne porazdelitve.

Vprašalnik delovne zavzetosti (*Utrecht Work Engagement Scale – UWES – 17*; Schaufeli in Bakker, 2003) s 17 postavkami meri tri dimenzije delovne zavzetosti – vitalnost, vpetost in predanost. Dimenzijo *vitalnost* sestavlja šest postavk (npr. »Pri delu se počutim močnega in polnega energije«); dimenzijo *predanost* sestavlja pet postavk (npr. »Zdi se mi, da ima delo, ki ga opravljam, svoj smisel in namen«); preostalih šest postavk meri dimenzijo *vpetost* (npr. »Ko delam, pozabim na vse okoli sebe«). Udeleženci s pomočjo 7-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »0 – nikoli« do »6 – vedno oz. vsak dan«) ovrednotijo, kako pogosto se pri svojem delu počutijo, kakor opisuje posamezna postavka.

Vprašalnik ima dobre merske značilnosti (Schaufeli in Bakker, 2003). Cronbachov koeficient notranje konsistentnosti naših podatkov je bil visok ($\alpha = 0,95$), vendar njihova razporeditev ni bila simetrična. Najvišjo vrednost so udeleženci pripisali dimenziji *predanost* ($M = 5,35$; $SD = 1,14$; $Z = 0,105$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,92$), sledita *vitalnost* ($M = 5,22$; $SD = 0,92$; $Z = 0,080$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,84$) in *vpetost* ($M = 5,07$; $SD = 1,10$; $Z = 0,076$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,87$).

Postopek

Podatke smo zbirali spomladi 2018 s pomočjo dveh spletnih anket. Prvo anketo, ki je vsebovala osnovna vprašanja o sodelujočih organizacijah, so izpolnjevali zaposleni v kadrovskih službah ali direktorji. Druga anketa je bila namenjena vsem zaposlenim ter je vključevala Lestvico klime organizacijskega prostovoljstva, Vprašalnik delovnih zahtev in virov ter Vprašalnik delovne zavzetosti.

Povabilo za sodelovanje v raziskavi smo v sodelovanju s Slovensko filantropijo poslali na e-poštno naslove direktorjev ali vodij kadrovskih služb, kjer smo jim predstavili namen in potek raziskave, kako bodo njihovi podatki obravnavani, informacije o anonimnosti ter o vrednosti raziskave za njih. Naloga kadrovskih služb oz. direktorjev je bila, da po izpolnitvi prve ankete posredujejo drugo naprej, svojim zaposlenim. V primeru, da je celotno anketo izpolnilo najmanj 70 % zaposlenih v določeni organizaciji, je ta organizacija prejela tudi povratno informacijo v obliki individualnega poročila, ki je obsegalo grafično predstavitev rezultatov o delovnih zahtevah in virih, o delovni zavzetosti ter o prostovoljski klimi.

Rezultati

Povezanost med organizacijskim prostovoljstvom, klimo organizacijskega prostovoljstva, delovnimi viri in zahtevami ter delovno zavzetostjo

Zaradi odstopanj konstruktov od normalne porazdelitve smo povezave med njimi preverjali s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije. Ugotovili smo pozitivne in statistično pomembne povezave med organizacijskim prostovoljstvom in klimo organizacijskega prostovoljstva, avtonomijo, oporo s strani sodelavcev in nadrejenih ter z zavzetostjo oz. z vsemi njenimi dimenzijami (tabela 1).

Klima organizacijskega prostovoljstva se pozitivno povezuje z raznolikostjo dela, avtonomijo, oporo s strani sodelavcev in nadrejenih ter z zavzetostjo na splošni ravni in na ravni vseh lestvic, kar predstavlja pozitiven odgovor na prvo raziskovalno vprašanje o povezanosti klime organizacijskega prostovoljstva z delovnimi pogoji in zavzetostjo na delovnem mestu. Postavki, ki merita raznolikost, sta obratno vrednoteni, kar pomeni, da višja vrednost predstavlja manjšo raznolikost dela, zato se ta z ostalimi spremenljivkami povezuje negativno. Vse navedene korelacije, čeprav so statistično pomembne, pa so dokaj nizke.

Tabela 1: Spearmanovi korelacijski koeficienti med demografskimi podatki, organizacijskim prostovoljstvom, klimo organizacijskega prostovoljstva, dimenzijami delovnih zahtev in virov ter delovno zavzetostjo ($N = 274$)

	Spol	Starost	IZ	OP	KOP	R	A	OS	ON	DZ	V	P	Vp
Starost	0,03												
IZ	-0,20 ^{**}	0,11											
OP	-0,08	0,08	0,10										
KOP	-0,18 ^{**}	0,11	0,24 ^{**}	0,33 ^{**}									
R	-0,07	0,23 ^{**}	0,14 [*]	0,02	-0,15 [*]								
A	0,05	0,01	0,14 [*]	0,20 ^{**}	0,19 ^{**}	-0,42 ^{**}							
OS	-0,05	-0,08	0,01	,23 ^{**}	,22 ^{**}	-,033	,22 ^{**}						
ON	-0,15 [*]	-0,12 [*]	0,11	0,23 ^{**}	0,21 ^{**}	-0,03	0,27 ^{**}	0,52 ^{**}					
DZ	0,04	0,22 ^{**}	0,01	-0,10	-0,04	-0,43 ^{**}	0,15 [*]	-0,08	-0,14 [*]				
V	-0,02	0,20 ^{**}	0,14 [*]	0,22 ^{**}	0,30 ^{**}	-0,48 ^{**}	0,46 ^{**}	0,23 ^{**}	0,34 ^{**}	0,22 ^{**}			
P	0,02	0,23 ^{**}	0,15 [*]	0,23 ^{**}	0,27 ^{**}	-0,52 ^{**}	0,44 ^{**}	0,23 ^{**}	0,31 ^{**}	0,20 ^{**}	0,85 ^{**}		
VP	-0,04	0,32 ^{**}	0,22 ^{**}	0,20 ^{**}	0,31 ^{**}	-0,45 ^{**}	0,40 ^{**}	0,20 ^{**}	0,28 ^{**}	0,31 ^{**}	0,81 ^{**}	0,80 ^{**}	
Z	-0,01	0,27 ^{**}	0,18 ^{**}	0,23 ^{**}	0,31 ^{**}	-0,51 ^{**}	0,46 ^{**}	0,23 ^{**}	0,33 ^{**}	0,26 ^{**}	0,94 ^{**}	0,95 ^{**}	0,93 ^{**}

Opombe: IZ = izobrazba, OP = organizacijsko prostovoljstvo, KOP = klima organizacijskega prostovoljstva, R = raznolikost delovnih nalog, A = avtonomija, OS = opora s strani sodelavcev, ON = opora s strani nadrejenih, DZ = delovne zahteve, V = vitalnost, P = predanost, VP = vpetost, Z = delovna zavzetost.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Vloga sodelovanja pri organizacijskem prostovoljstvu pri zaznavanju organizacijske prostovoljske klime

Da bi odgovorili na drugo raziskovalno vprašanje, smo oblikovali regresijski model za napovedovanje klime prostovoljstva v organizacijah na podlagi sodelovanja v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije. Ob tem smo kontrolirali spol, starost in izobrazbo sodelujočih. Model se je izkazal kot statistično pomemben, saj organizacijsko prostovoljstvo pojasni dodatnih 7 % variance v klimi organizacijskega prostovoljstva (popravljeni $R^2 = 0,164$; $F = 22,20$; $p < 0,001$). Le-to pa ima prav tako največjo pojasnjevalno moč ($\beta = 0,499$; $t = 4,712$; $p < 0,001$). Na vprašanje lahko odgovorimo pozitivno – sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih pomembno vpliva na zaznavanje klime prostovoljstva v organizacijah.

Vloga organizacijskega prostovoljstva pri zaznavanju delovnih zahtev in virov

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju nas je zanimala napovedna vrednost organizacijskega prostovoljstva pri napovedovanju delovnih virov in zahtev. Statistično pomembni so se izkazali regresijski modeli za napovedovanje avtonomije, opore s strani sodelavcev ter s strani nadrejenih na podlagi organizacijskega prostovoljstva. Le-ta pojasni 3 % variance pri avtonomiji (popravljeni $R^2 = 0,041$; $F = 8,932$; $p = 0,003$), 5,5 % pri opori s strani sodelavcev (popravljeni $R^2 = 0,061$; $F = 15,99$; $p < 0,001$) in 3,8 % pri opori s strani nadrejenih (popravljeni $R^2 = 0,076$; $F = 11,23$; $p < 0,001$) ob kontroli spola, starosti in izobrazbe posameznikov. V vseh treh primerih ima največjo pojasnjevalno moč prav organizacijsko prostovoljstvo – avtonomija ($\beta = 0,308$; $t = 2,989$; $p = 0,003$), opora s strani sodelavcev ($\beta = 0,406$; $t = 3,999$; $p < 0,001$) in opora s strani nadrejenih ($\beta = 0,426$; $t = 15,662$; $p < 0,001$). Odgovor na tretje raziskovalno vprašanje potrjuje, da organizacijsko prostovoljstvo pomembno vpliva na avtonomijo in oporo tako s strani sodelavcev kot s strani nadrejenih. Pri tem pa na raznolikost dela in delovne zahteve nimajo pomembnega vpliva.

Vloga klime organizacijskega prostovoljstva pri delovni zavzetosti zaposlenih

Statistično pomemben se je izkazal tudi regresijski model, ki smo ga oblikovali za napovedovanje delovne zavzetosti na osnovi sodelovanja v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije. Model pojasni 3,7 % variance pri

delovni zavzetosti ob kontroli spola, starosti in izobrazbe (popravljeni $R^2 = 0,037$; $F = 11,503$; $p = 0,001$). Na zadnje raziskovalno vprašanje lahko prav tako odgovorim pozitivno – zaznana klima organizacijskega prostovoljstva ($\beta = 0,397$; $t = 3,392$; $p < 0,001$) pomembno vpliva na delovno zavzetost zaposlenih.

Razprava

V pričujoči študiji smo ugotovili, da se klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno povezuje z delovnimi viri in delovno zavzetostjo ter da organizacijsko prostovoljstvo pozitivno in statistično pomembno vpliva na njeno zaznavanje, na delovne vire in na zavzetost na delovnem mestu.

Pretekle raziskave so pokazale (Rodell idr., 2017), da klima organizacijskega prostovoljstva vpliva na čustveno pripadnost zaposlenih ter na višjo motiviranost zaposlenih neprostovoljcev za sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih. Glede na to, da se klima prostovoljstva v organizaciji lahko razvije tako prek zaposlenih, ki kažejo zanimanje za prostovoljske dejavnosti, kot tudi prek prostovoljskih programov, ki jih spodbuja in organizira samo podjetje (Rodell idr., 2017), smo jo lahko merili prek zaznav pri vsakemu posamezniku ter opazovali učinke nanjo prek spodbud iz delovnega okolja (npr. avtonomija, opora s strani sodelavcev). Glede na že omenjene ugotovitve smo pričakovali, da se bo klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno povezovala tudi z drugimi zaželenimi konstrukti na delovnem mestu, in sicer z delovno zavzetostjo in delovnimi viri. Ugotovili smo, da višjo kot zaposleni zaznavajo klimo prostovoljstva v svoji organizaciji, bolj so zavzeti in poročajo o višji stopnji raznolikosti dela, avtonomije, opore s strani sodelavcev in nadrejenih v svojem delovnem okolju. Kot se je izkazalo v naslednjih korakih, je do pozitivnih povezanosti verjetno prišlo zaradi posrednega vpliva, ki ga ima sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih na merjene konstrukte.

Pričakovali smo, da bodo zaznave klime prostovoljstva zaposlenih podobne ne glede na to, ali sodelujejo v prostovoljskih aktivnostih svoje organizacije ali ne, saj zaposleni lahko zazna prostovoljsko klimo v svoji organizaciji, tudi če v prostovoljskih dejavnostih ne sodeluje (Rodell idr., 2017). Nasprotno pričakovanjem so rezultati pokazali, da sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih pomembno vpliva na zaznavo klime prostovoljstva zaposlenih v organizaciji, in sicer tisti, ki sodelujejo v prostovoljskih dejavnostih, zaznavajo prostovoljsko klimo v višji meri kot neprostovoljci. Možno pa je, da je na ta rezultat vplivalo dejstvo, da smo rezultate analizirali na ravni

posameznikov in ne skupine. Zato bi bilo zanimivo preveriti, ali bi do podobnih rezultatov prišli tudi ob analizi, kjer bi posamezna delovna organizacija predstavljala enoto analize. Vsekakor pa klima organizacijskega prostovoljstva lahko vpliva na pripravljenost neprostovoljcev, da se udeležijo različnih prostovoljskih aktivnosti, ki jih ponuja delodajalec (Rodell idr., 2017). To bi posledično dolgoročno zvišalo klimo prostovoljstva tudi med tistimi, ki trenutno ne sodelujejo v prostovoljskih dejavnostih.

Zanimalo naju je tudi, kakšen vpliv ima sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije na delovne vire in zavzetost na delovnem mestu. Rezultati so pokazali, da aktivno sodelovanje zaposlenih vpliva na zaznavo nekaterih delovnih virov. Tisti, ki se udeležujejo prostovoljskih aktivnosti svoje organizacije, poročajo o večji avtonomiji in opori sodelavcev ter nadrejenih na delovnem mestu v primerjavi s tistimi, ki se teh aktivnostih ne udeležujejo. To se sklada z dosedanjimi ugotovitvami, saj se zaposleni skozi organizacijsko prostovoljstvo pogosteje povezujejo z drugimi, tako s svojimi sodelavci kot tudi z ostalimi sodelujočimi v prostovoljskih aktivnostih, kar v njih ustvarja občutek pripadnosti (npr. Brockner idr., 2014), vadijo medosebne spretnosti, komunikacijo in aktivno poslušanje (Booth idr., 2009) ter doživljajo več pozitivnih kot negativnih čustev (Mojza idr., 2011). Vse to lahko vpliva na lažje ustvarjanje pozitivnih odnosov na delovnem mestu ter na večjo zaznano oporo s strani sodelavcev in nadrejenih. Zaradi časa, ki ga morajo zaposleni nameniti prostovoljstvu na delovnem mestu, potrebujejo tudi določeno stopnjo avtonomije pri načrtovanju, organiziranju in odločanju. To jim posledično prinaša več priložnosti za učenje novih tehničnih, vodstvenih ali organizacijskih veščin (Booth idr., 2009) ter posledično večjo delovno uspešnost (Rodell idr., 2016). Ker prostovoljske dejavnosti na delovnem mestu predstavljajo dodatno nalogo (oz. obremenitev), ki zahteva uporabo različnih veščin, pa si morda zaposleni ne prizadevajo dvigniti stopnje raznolikosti osnovnih delovnih nalog, na kar kaže tudi naša raziskava.

Ugotovili smo, da so zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljskih aktivnosti svoje organizacije, bolj zavzeti v primerjavi z zaposlenimi, ki se jih ne udeležujejo. Tako ukvarjanje s prostovoljskimi aktivnostmi v okviru delovnega časa vpliva na energičnost in vzdržljivost pri opravljanju dela, zaposleni se delu bolj posvečajo, pogosteje prepoznavajo smisel in pomembnost svojega dela. Rezultati so skladni z Allenovo (2013) ugotovitvijo, da je posredno zadovoljevanje potreb zaposlenih prek prostovoljstva morda osnova za pozitivno povezanost med tema dvema konstruktoma. Nekaj avtorjev (npr. Booth idr., 2009; Breitsohl in Ehrig, 2017; Caudron, 1994; Rodell

idr., 2016; Rodell idr., 2017) pa je poročalo o pozitivnem vplivu organizacijskega prostovoljstva na določena organizacijska vedenja (produktivnost, zadovoljstvo pri delu, pripadnost organizaciji, delovna uspešnost), ki se pozitivno povezujejo z delovno zavzetostjo (Harter idr., 2013; Karanika-Murray; 2014; Kim idr., 2017) in lahko predstavljajo mediatorje v tem odnosu.

Praktična vrednost raziskave

Po ugotovitvah, da organizacijsko prostovoljstvo prinaša koristi zaposlenim, delodajalcem ter tudi širši skupnosti, je začelo vedno več organizacij uvajati lastne prostovoljske programe, s katerimi motivirajo zaposlene, da popestrijo svoj delovnik in se udeležijo prostovoljskih aktivnostih, ki jih organizira delodajalec. Po drugi strani mladi iskalci zaposlitve vedno pogosteje izpostavljajo družbeno odgovornost podjetij kot pomemben dejavnik blagovne znamke delodajalca.

Pričujoča raziskava je prva, ki je v študijo vključila redno zaposlene posameznike, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom znotraj svojih organizacij v Sloveniji, in empirično preverila, v kakšnem odnosu so organizacijska prostovoljska klima in delovna zavzetost ter delovni viri in zahteve. Prva je tudi, po raziskavi J. Rodell in sodelavcev (2017), ki preučuje klimo organizacijskega prostovoljstva v organizacijah ne glede na to, ali se zaposleni s prostovoljstvom ukvarjajo na formalni ali neformalni ravni.

Izsledki raziskave prinašajo uporabne zaključke na področju socialne in organizacijske psihologije. Opisani rezultati lahko dodatno spodbudijo delodajalce, ki se s področjem prostovoljstva pri delu še ne ukvarjajo, k razvijanju lastnih prostovoljskih programov, s katerimi lahko dodatno motivirajo čim večje število zaposlenih. Čeprav ostaja še kar nekaj odprtih vprašanj o dodani vrednosti obravnavane tematike, bi lahko organizacijsko prostovoljstvo v prihodnje postalo ena ključnih dejavnosti družbene odgovornosti podjetij, prek katere bi lahko delovne organizacije z ustreznimi (svojim zaposlenim prilagojenimi) prostovoljskimi programi vplivale na določene vire na delovnem mestu, na delovno zavzetost ter pripadnost svojih zaposlenih kot tudi na delovno uspešnost.

Naša raziskava je tudi pokazala, da bi bila v delovnih organizacijah potrebna boljša informiranost o prostovoljskih aktivnostih – tako o njihovem obstoju, možnostih sodelovanja ter podpore s strani Slovenske filantropije, o prednosti za vsakega posameznika kot za vse zaposlene, predvsem pa o že utečenih programih, ki se znotraj organizacije izvajajo, neprostovoljci pa jih ne poznajo oz. ne prepoznajo njihovih koristi.

Omejitve raziskave in smernice za nadaljnje raziskovanje

Pri interpretaciji rezultatov raziskave je treba upoštevati omejitve, ki zadevajo predvsem proces zbiranja podatkov. Prvič, posamezniki so izpolnjevali spletne vprašalnike, kar pomeni, da so jih lahko izpolnili le tisti, ki imajo na svojem delovnem mestu dostop do interneta. Drugič, glede na to, da so bili vodje kadrovske službe oz. direktorji organizacij tisti, ki so posredovali anketo, je bilo število izpolnjenih anket lahko odvisno tudi od načina motiviranja zaposlenih k izpolnjevanju. Tretjič, ob komuniciranju z vodstvi nekaterih organizacij smo opazili, da določeni posamezniki ne poznajo koncepta organizacijskega prostovoljstva, čeprav so se v sodelovanju s Slovensko filantropijo že udeleževali določenih prostovoljskih aktivnosti. Zato bi za raziskovanje tega področja v prihodnje predlagali, da se udeležencem vnaprej predstavi pojem organizacijskega prostovoljstva, zlasti glede na to, da je še precej nov oz. neuveljavljen.

Za nadaljnje raziskovanje ostaja odprto vprašanje, kakšna je vloga organizacijske prostovoljske klime pri oblikovanju blagovne znamke delodajalca oz. kakšen vpliv ima tako oblikovana organizacijska kultura na iskalce zaposlitve, stranke ali vlagatelje, saj naj bi bile organizacije, ki se ukvarjajo s prostovoljskimi aktivnostmi, na trgu privlačnejše (npr. Booth idr., 2009; Rodell idr., 2016). Vključiti bi bilo dobro tudi natančne podatke o oblikah organizacijskega prostovoljstva (npr. ali gre za obvezno ali neobvezno sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih, ali se izvaja med delovnim ali osebnim časom, pogostost in ostale okoliščine izvajanja prostovoljskih aktivnosti).

Zaključki

O družbeni odgovornosti se v zadnjem obdobju govori veliko, tako v delovnem okolju kot v strokovnih krogih. Čeprav obstajajo številna področja, na katerih so danes delovne organizacije v Sloveniji aktivne ter jih lahko prištevamo k družbeno odgovornim dejanjem, pa organizacijsko prostovoljstvo ter načrtovanje in izvajanje formalnih prostovoljskih programov predstavlja veliko konkurenčno priložnost.

Gre za področje, ki se intezivno razvija, zato je pomembno, da se ob razmahu organizacijskega prostovoljstva sproti analizira, vrednoti ter ocenjuje njegov napredek, učinek oziroma vpliv. Predhodne študije so ugotovile, da takšna vrsta družbene odgovornosti ne prinaša koristi le prostovoljskim neprofitnim organizacijam oz. širši skupnosti, ampak tudi zaposlenim prostovoljcem (rast in razvoj, zadovoljevanje potreb, smisel življenja, občutek

pripadnosti) ter samim delovnim organizacijam v obliki zadovoljstva zaposlenih pri delu, večji pripadnosti organizaciji, večji produktivnosti, privlačnosti na trgu itd.

S širjenjem zavedanja o vlogi klime organizacijskega prostovoljstva oz. prepričanj, ki si jih zaposleni med seboj delijo o udeleževanju v prostovoljskih programih, lahko vplivamo na motivacijo zaposlenih, da se udeležijo takšnih prostovoljskih aktivnosti. V pričujoči študiji smo potrdili, da se sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih, ki jih organizira ali izvaja delodajalec, pozitivno povezuje z zavzetostjo zaposlenih ter z zaznanimi viri v delovnem okolju (avtonomijo in oporo s strani sodelavcev), kar ima gotovo velik pomen za organizacijo kot celoto in njeno vodstvo. Opozorili smo, da moramo za boljše zaznavanje klime organizacijskega prostovoljstva k udeležbi povabiti prav vse zaposlene znotraj določene organizacije. Tako nam obravnavano področje odpira številne nove raziskovalne izzive, ki pa bodo mogoči le ob ustrezni podpori delovnih organizacij – ob nadaljnjem uvajanju, razvijanju, izvajanju in vrednotenju prostovoljskih aktivnosti v delovnem okolju.

Literatura

- Allen, W. R. (2013). *The correlation between corporate volunteerism and employee engagement levels of employed service club participants located in northern Missouri* [doktorska disertacija]. Ann Arbor, ProQuest LLC.
- Bakker, A., Albrecht, S. in Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. in Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Booth, J. E., Won Park, K. in Glomb, T. M. (2009). Employer-supported volunteering benefits: Gift exchange among employers, employees, and volunteer organizations. *Human Resource Management*, 48, 227–249.
- Boyar, S. L., Carr, J. C., Mosley Jr, D. C. in Carson, C. M. (2007). The development and validation of scores on perceived work and family demand scales. *Educational and Psychological Measurement*, 67(1), 100–115.
- Breitsohl, H. in Ehrig, N. (2017). Commitment through employee volunteering: Accounting for the motives of inter-organisational volunteers. *Applied Psychology: An International Review*, 66(2), 260–289.

- Brockner, J., Senior, D. in Welch, W. (2014). Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. *Social Justice Research*, 27(1), 1–23.
- Caudron, S. (1994). Volunteer efforts offer low-cost training options. *Personnel Journal*, 73, 38–44.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. in Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–844.
- Demerouti, E. in Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. V A. B. Bakker (ur.) in M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (str. 147–163). Psychology Press.
- Evropska komisija (2018). *Corporate Social Responsibility*. http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_sl
- Grant, M. A. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S. in Plowman, S. K. (2013). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes*. <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/04/2012-Q12-Meta-Analysis-Research-Paper.pdf>
- JA worldwide (2009). *The benefits of employee volunteer programs*. <https://www.junioreachievement.org/documents/20009/36541/Benefits-of-Employee-Volunteer-Programs.pdf/8de7c97e-246c-4165-900d-b4a84f28c228>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. in Griffiths, M. D. (2014). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. in Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355.
- Kim, W., Kim, J., Woo H., Park, J., Jo J., Park, S. in Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350–376.
- Mojza, E. J., Sonnentag, S. in Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 123–152.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56, 1274–1294.
- Rodell, J. B., Booth, J. E., Lynch, J. E. in Zipay, K. P. (2017). Corporate volunteering climate: Mobilizing employee passion for societal causes and inspiring future charitable action. *Academy of Management Journal*, 60, 1662–1681.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schroder, M. in Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55–84.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B. in Bakker, A. B. (2003). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Unpublished manuscript. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. in Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Tement, S., Korunka, C. in Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja*, 19(3), 53–74.

AS A VOLUNTEER I AM MORE COMMITTED TO WORK – THE CONNECTION BETWEEN ORGANIZATIONAL VOLUNTEERING, WORK RESOURCES, AND WORK ENGAGEMENT

Employers are increasingly including volunteer activities in their social responsibility programs. At companies in which this is done in a planned manner, we can speak of the development of a corporate volunteering culture that correlates with numerous positive psychological outcomes at both the individual and organizational levels. The aim of the study was to investigate the relationship between the corporate volunteering programs and job characteristics that are connected with work engagement. In our study we were interested in identifying the role of corporate volunteering in the evaluation of job resources and work engagement. The study included 274 employees from 15 Slovenian companies, of whom 62 % participate in their organizations' volunteer activities. They filled out the Job Demands and Resources Questionnaire, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), and a scale for measuring the corporate volunteering climate. The results indicate that engagement in volunteer activities correlates with the perception of the corporate volunteering climate. Employees whose employers implement volunteering programs are more engaged and report higher levels of both autonomy and support from their co-workers and supervisors. Theoretical and practical implications are discussed.

Stvarno kazalo

A

altruizem 16–17, 58, 64, 80, 108,
111–112, 202, 213, 235–237, 240,
242–246, 248, 299, 320, 341, 351,
353, 357–361
avtonomija 66, 76, 129, 153,
186–187, 189, 235, 325, 329,
354–355, 361–362, 400, 408, 410,
419, 451, 454–455, 458–463, 466

C

covid-19 8, 14, 39, 44–51, 190–191,
277, 330, 339–340, 347, 349, 402,
444

D

delovna zavzetost 407, 419, 451,
453–456, 458–464, 466
delovne naloge 71, 91, 149, 166,
180, 191, 219, 265–266, 268–269,
273–277, 294, 335, 343–344, 349,
384, 386, 416, 418–419, 454, 458,
460, 463
delovne zahteve in viri 451,
453–454, 457–461
delovni čas 98, 101, 104–106, 368,
381, 388, 390–391, 428, 434, 463

dolgotrajno prostovoljstvo 55, 60,
62–63, 68, 104
družbena korist 17, 40, 56, 59, 108,
180, 194, 196–197, 265, 359
družbena odgovornost 56, 97, 101,
105, 109–111, 120–121, 123,
202, 367–370, 372–373, 375, 380,
382–383, 392, 395–396, 431–432,
439–441, 447, 452, 464–465
družbena omrežja 26, 44, 46, 49,
182, 185–186, 188, 192–193, 196,
344, 372, 385, 429

E

ego 235, 237, 240, 243–246,
249–250, 351, 353, 357–358, 365
egoistični motivi 99, 126, 179, 182,
194, 196–197, 351, 353–356,
359–362
ekstravertnost 174, 201–203,
208–211, 213, 319
epizodično prostovoljstvo 11, 24, 89
EuroPsy 336–337, 339, 345, 350

F

Filantropija 11–12, 14–16, 20–21,
27, 80, 85

formalno prostovoljstvo 9, 11,
13–14, 17–19, 21–22, 27, 40, 44,
51, 55, 59, 61–63, 68, 103–106,
111–112, 203, 205, 225, 464–465

G

Grantov model prostovoljstva 395,
397–399, 401, 403, 405–407

I

izobraževanje 15–16, 19, 21–22,
24, 26, 30–31, 33, 44, 46–47, 62,
65, 82, 91, 124–125, 134, 169,
171, 179, 183, 217, 224–225, 228,
230–231, 243, 265–267, 272–277,
298, 302, 304, 309, 311, 321–322,
336, 344–346, 351, 353, 355–360,
375, 389–391, 401, 457

K

klima organizacijskega prostovolj-
stva 451, 453, 456, 459–464
koristi 15, 20–21, 25, 58, 60, 62,
64–65, 74–77, 91, 99, 103,
108–113, 120–121, 125, 128, 133,
155, 174, 180–182, 186–187, 189,
192, 194, 196–197, 232, 236, 258,
279, 281, 290, 294, 300, 302, 309,
316, 342–343, 346, 352–353, 355,
259, 361, 368–369, 375, 395, 399,
407, 411, 416–417, 426, 428, 433,
441, 452, 456, 464–465
kratkotrajno prostovoljstvo 55,
62–63, 68, 101, 104, 110

M

mednarodno prostovoljstvo 11, 18,
23–26, 29, 62, 304, 390–391
merjenje prostovoljstva 71–74,
88–92, 374, 457

motivacija 8, 13, 16–17, 28, 62, 64,
71, 78–80, 82, 84–85, 90, 119,
126–127, 131, 133, 139, 141,
145–146, 156, 166, 191, 223,
226–228, 230–232, 236, 238, 246,
248, 276, 302–303, 305, 309–310,
318, 352, 354–355, 361, 369–370,
372–374, 380–382, 389–390, 400,
403, 408, 410, 417–418, 427, 435,
445, 454–455, 466

motivacija zaposlenih 119, 126, 370,
380–382, 389–390, 400, 466

motivi 9, 16–17, 39, 47–51, 53, 55,
61–62, 64–68, 70, 78, 80–83, 97,
99, 103, 108–109, 111–113, 117,
121–122, 126, 128, 155, 163–164,
174, 179–182, 194, 196–197, 199,
204, 220, 230–232, 235–250, 335,
338, 341, 350–363, 365, 367–377,
384

motivi podjetij 108, 110, 119–123,
126–134, 352, 354, 416, 440

N

neformalno prostovoljstvo 9, 13–14,
26, 40, 44, 46, 51, 55, 59, 61–64,
67–68, 72, 103, 105–106, 140,
203–204

neprofitne organizacije 24–25,
59–60, 87–88, 99, 103, 107, 111,
128–129, 227–230, 232, 351–363,
368, 376, 381–382, 388, 390, 416,
432–433, 437–438, 442, 444, 465

nevroticizem 201–202, 204–205,
208–212

O

odprtost 201–204, 208–211, 219,
320, 329

- oglaševanje 181–182, 186, 188, 196, 267, 272, 362–363, 431, 433, 437, 439, 442, 445
- organizacija družabnih aktivnosti 265, 271, 273–277
- organizacijska pripadnost 251–257, 261, 454–455
- organizacijski pritisk 397–398, 400, 402, 406, 411
- osebni motivi 39, 47–50, 359
- osebnostne lastnosti 154, 201–205, 208–213, 218–219, 315–316, 320, 324–325, 329
- P**
- poklicne kompetence 285, 287–289, 294, 335, 341, 385, 387
- prednosti prostovoljstva 56, 102, 128, 164, 252, 261, 297–302, 307–311, 375, 380, 396, 436, 447
- prepričanja 25, 63–65, 71, 73, 78, 83–85, 90, 113, 147, 237, 253, 255, 258, 260–261, 452, 466
- preverjanje referenc 217, 219–220
- pričakovanja 22, 60, 62, 71, 75–78, 82–85, 90, 129, 154, 213, 217, 226–227, 229–232, 238–239, 244–246, 302, 305–306, 309, 311, 317–318, 329, 337, 351, 362, 400, 407, 435, 446, 462
- prihodnost prostovoljstva 7, 11–12, 32–33, 82, 92, 133, 255, 448
- privabljanje 166, 176, 179–197, 201, 213, 217–218, 220–221, 223, 225, 228–229, 231–232, 236, 239, 247, 252, 261, 277–279, 294, 352, 355, 362, 370, 380
- produktivnost 21, 131, 133, 148, 165, 228, 298, 341, 369, 418, 420, 427, 429, 454, 464, 466
- prostovoljske aktivnosti 7–9, 11, 17, 19, 21–22, 30, 32, 39, 41, 44, 55, 62–63, 68, 72, 74–75, 77, 79, 86, 90–91, 100–101, 106, 113, 125, 149, 153, 163–164, 173–174, 179–181, 183–184, 188, 194–195, 197, 213, 217–218, 220–222, 228–229, 232, 235–236, 238–248, 243, 261, 274, 277, 282–283, 285, 292, 294, 297, 306, 311, 315, 317–319, 321, 330–331, 338, 341, 351–358, 360–363, 368, 372, 374, 379–384, 387–392, 395–401, 403–407, 409–411, 416–420, 431, 434–435–444, 446, 448, 451, 462–466
- prostovoljske organizacije 15, 17, 19, 22, 24–25, 30, 40, 44, 47, 55, 140, 153, 162, 179–183, 187–189, 191, 193, 196, 213, 217, 220, 222, 230–232, 239, 241, 243–245, 248, 251, 260–261, 279, 294, 302, 311, 315, 328–329, 331
- prostovoljski programi 9, 26, 32, 40–41, 44, 55, 98, 101, 125, 373, 379, 382, 384–386, 389, 415, 348, 433–434, 439, 441, 452–453, 456, 462, 464–466
- prostovoljski turizem 25, 62, 298
- psiholog 8, 335–341, 345–346, 348–349
- psihologija 46, 48, 67, 98, 167, 173, 256, 285, 323, 335–336, 338, 340–341, 344–345, 349, 452, 464
- psihološka pomoč 339, 344, 348
- psihološki testi in vprašalniki 219
- psihološko blagostanje 40, 145–147, 150, 281–282

R

razvoj kompetenc 82, 110, 130, 424

S

samoučinkovitost 139–141, 144,

147, 155, 258, 282, 303, 455

seleksijski intervju 219

slabosti prostovoljstva 252, 297–302,
304, 307–311

socialna podpora 18, 139, 141, 146,

148–149, 150, 152, 154–155,

281–282, 346, 455

socialno–demografski dejavniki 162,
173, 207, 269

socialno–ekonomski status 87, 165,
172, 175, 283

spletno prostovoljstvo 62, 203, 205

spol 22, 29, 41–42, 66, 91, 119, 122,

125, 133–134, 139, 141, 155–156,

161–163, 166, 168–169, 171–173,

184, 207, 221, 237, 240–241, 247,

254–255, 260, 268–269, 273,

284–285, 321–322, 330, 356, 363,

371–372, 384–385, 402, 460–462

sprejemljivost 201–202, 204, 208–
212

stališča 83, 147–148, 182, 194,

218–219, 251, 253, 255–261,

277, 368

starost 7, 42, 44–45, 59, 119,

122–123, 125, 127, 134, 139, 141,

143–145, 148, 156, 162–164, 172,

174, 183–184, 218, 221, 237, 245,

247, 260, 322, 330, 356–357,

362–363, 371–372, 384–385, 395,

398, 402, 406, 410, 457, 460–462

stres 139–141, 152–155, 205, 212,

279, 281, 283–285, 287–289,

291–292, 294, 299, 305, 307, 318,

347, 419, 453, 455

subjektivne norme 253, 255, 257

subjektivno blagostanje 139, 141,

143–146, 148, 155–156, 282

SWOT 297–300, 302, 313

Š

študentsko društvo 50, 235,

238–248, 276, 338, 341

T

teorija načrtovanega vedenja

251–253, 255–258, 260–261

U

učenje 40, 49–50, 63, 82, 84, 162,

235, 237–238, 240, 242–246, 261,

271–272, 320, 330, 341, 343, 369,

454, 456, 463

ugled 65, 72, 102, 119–120, 126,

128, 133–134, 186–187, 189, 336,

352, 355–357, 362, 367, 369–370,

372–373, 375–376, 397–399, 402,

405–406, 411, 440–441, 447

ustno priporočilo 179, 181, 185, 188,
193, 196

utemeljena teorija 265, 269

UWES 458, 468

V

vedenje v dobrobit organizacije 351,

354, 356–357, 360, 362–363

vedenjska kontrola 253, 256–258,

260

vestnost 201–202, 205, 208–212

virtualno prostovoljstvo 11–12,

25–26, 444

vodenje prostovoljske organizacije

91, 201, 213, 266, 276, 325

vprašalnik 8, 74, 79, 81, 83, 86–92,

161, 166–168, 173, 175, 179,

183–184, 193, 201, 206–208, 210,
219, 221, 224–225, 228–229,
240–242, 247–248, 251, 255–256,
259, 266, 280, 284–286, 289, 293,
315, 321–324, 351, 356–359,
363, 367, 372, 374, 384–385, 387,
401–403, 406, 415, 421–422, 428,
451, 457–458–459, 465
vrednote 7, 12–13, 19, 55, 61, 63–64,
66–67, 71, 78, 80–81, 85, 128,
147–149, 164, 186–187, 189,
202, 204, 213, 218–220, 227, 232,
236–237, 242, 254, 259, 261, 277,
299, 307, 352–353, 359, 363, 395,
397, 399, 402, 405, 408, 410–411,
445–446, 448

Z

zadovoljstvo 56, 71, 74–76, 81,
85, 90–91, 113, 119, 131–134,
140–141, 143–146, 148–150, 152,
155, 202, 204–205, 217–218, 220,
228, 237, 251, 254, 266, 279–280,
282–283, 285–289, 291, 293, 298,
302–303, 306–309, 318–319, 331,
335, 338, 341–342, 353, 369–370,
395, 415, 417–420, 422–423,
427–429, 436, 440, 446–447,
454–455, 464, 466
zakonski stan 161–162, 164, 166,
168, 172, 174, 241, 255, 269, 305
zdravje 40, 46, 107, 126, 139, 141,
143–145, 148–152, 154–156,
163, 169, 179, 183, 221, 265, 267,
272–277, 281, 283, 285, 287–289,
298, 308, 322, 344, 453
zgodovina 7, 12–15, 19, 23, 25,
30–32, 219

