



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union


Go Get Award
Empowering Senior Volunteerism

Priročnik

POMAGAJMO JIM, DA POSTANEJO PROSTOVOLJCI

KAJ MORAJO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH
VEDETI O PROSTOVOLJCIH IN PROSTOVOLJSTVU

„Vztrajaj, dosezi, prejmi nagrado: opolnomočenje starejših prostovoljcev“

Št. 2020-1-LT01-KA204-077966

Priročnik za izobraževalce odraslih

Pomagajmo jim, da postanejo prostovoljci

Kaj morajo izobraževalci odraslih vedeti o prostovoljcih in prostovoljstvu

Avtorice: Dušana Findeisen, Živilė Navikienė, Inara Pučuka, Laima Ruzgienė, Emiliya Velikova,
Edita Žaromskienė

Urednici: Dušana Findeisen, Urška Majaron

Recenzija: prof. dr. Nives Ličen, prof. dr. Ana Krajnc

Oblikovanje: Augustinas Žaromskis

Ta publikacija je bila deležna finančne podpore programa Erasmus+ Evropske unije. Zrcali zgolj stališča avtoric. Evropska unija ni odgovorna za kakršnokoli uporabo informacij, ki jih ta publikacija vsebuje.

KAZALO VSEBINE

<i>UVOD</i>	4
<i>Modul 1</i>	5
ENOTA 1. Kaj je motivacija in kakšni so motivi starejših za prostovoljstvo	6
ENOTA 2. Kakšne koristi imajo starejši od prostovoljnega dela	7
ENOTA 3. Kakšne koristi ima skupnost od prostovoljnega dela starejših	9
Literatura in viri	12
<i>Modul 2</i>	13
ENOTA 1. Kako spodbujati prostovoljstvo	14
ENOTA 2. Nagradni program za starejše združuje različne dejavnosti	17
ENOTA 3. Javni vidiki Nagradnega programa za starejše	18
Literatura in viri	20
<i>Modul 3</i>	21
ENOTA 1. Kaj morate vedeti o pridobivanju prostovoljcev in kaj storiti ob množičnih nenadnih dogodkih	22
ENOTA 2. Kaj morate vedeti o navdušujočem vodenju prostovoljcev? Kako ga razviti?	22
ENOTA 3. Kaj morate vedeti o usposabljanju prostovoljcev	23
Literatura in viri	27
<i>Modul 4</i>	28
ENOTA 1. Kaj morate vedeti	29
ENOTA 2. Kako uskladiti potrebe	30
ENOTA 3. Zakaj prostovoljci ostanejo, zakaj odidejo	31
Literatura in viri	36

UVOD

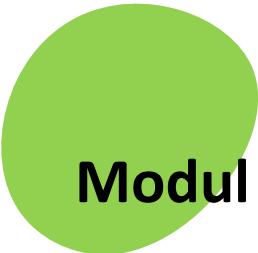
Ta priročnik smo razvili v okviru programa Erasmus+ Strateška partnerstva za izobraževanje odraslih in projekta "Vztrajaj, dosezi, prejmi nagrado: opolnomočenje starejših prostovoljcev" št. 2020-1-LT01-KA204-077966. S priročnikom želimo izobraževalcem starejših odraslih ponuditi znanje in spretnosti za delo z njimi, da se bodo ti okrepili in bodo deležni vodenja ter opore pri svojem prostovoljnem delu znotraj Nagradnega programa za starejše.

Priročnik smo torej namenili izobraževalcem odraslih, predvsem tistim, ki delajo v organizacijah, katerih temeljna dejavnost ni izobraževanje, tj. v kulturnih in lokalnih skupnostih, knjižnicah, muzejih itd.

Priročnik ima štiri module, ki vsebujejo teoretske koncepte v povezavi s prostovoljnim delom starejših. Module dopolnjujejo vprašanja za razmislek, dejavnosti za lomljenje ledu in dve vaji. Cilj vprašanj za razmislek je preizkusiti znanje, ki so ga izobraževalci pridobili s študijem in sodelovanjem v usposabljanju. Namen dejavnosti razbijanja ledu je vključevanje izobraževalcev odraslih v dejavno učenje. Vaje navajajo udeležence izobraževanja na praktično uporabo teoretskih konceptov.

Upamo, da bo gradivo tega priročnika izobraževalcem odraslih pomagalo, da starejše spodbudijo in podprejo pri njihovem iskanju boljšega in dejavnejšega življenja.

-Avtorice



Modul 1

ZAKAJ SO STAREJŠI PROSTOVOLJCI IN ZAKAJ BI BILO DOBRO, DA STAREJŠI DELAJO PROSTOVOLJNO

Ko se starejši upokojijo, se nekaj zgodi; nenadoma so izrinjeni iz sveta dejavnih. Zdaj lahko le opazujejo tisto "pravo življenje", ki teče mimo njih, razen če najdejo nove vsebine za svoje življenje – če začnejo delati kaj novega in če srečujejo nove ljudi. Plačano delo, izobraževanje in/ali dalj časa trajajoče prostovoljstvo bo njihovemu življenju dalo strukturo. Njihov prosti čas ne bo več naključen (naključen je, če se vsak teden srečajo z vrstniki, denimo v kavarni ob kavi itd.). Njihov prosti čas bo resen, strukturiran, usmerjen k doseganju ciljev, njihovih osebnih ciljev in ciljev skupnosti.

Cilji

Izobraževalci, ki bodo predelali ta modul, bodo:

- olje razumeli koncept motivacije,
- spoznali motive starejših za prostovoljstvo,
- prepoznali, kaj starejše ovira, da bi postali prostovoljci,
- spoznali prednosti, ki jih prostovoljstvo prinaša starejšim,
- zvedeli več o koristih, ki jih skupnost pridobi s prostovoljnim delom starejših.

Modul na kratko

Modul obsega tri enote:

ENOTA 1. Kaj je motivacija in kakšni so motivi starejših za prostovoljstvo

ENOTA 2. Kakšne koristi imajo starejši od prostovoljnega dela

ENOTA 3. Kakšne koristi ima skupnost od prostovoljnega dela starejših

ENOTA 1. Kaj je motivacija in kakšni so motivi starejših za prostovoljstvo

Motivacija pojasnjuje človeško vedenje. Motivacija v bistvu pomeni navdušenje nad nečem. Obstaja veliko motivacijskih teorij – tako, denimo, Herzberg (1959) razvrsti dejavnike, ki vplivajo na motivacijo, v dve večji skupini: higienske dejavnike (zunanje dejavnike, kot so fizične okoliščine dela, varnost, organizacijski postopki, odnosi itd.) in motivacijske dejavnike, ki so bistvo motivacije:

- (1) dosežek ali samouresničenje, priložnost, da počnemo zanimive reči,
- (2) priznanje, zaradi dobro opravljenega dela,
- (3) zanimanje za delo, spodbudne naloge, ki omogočajo razvoj,
- (4) povečana odgovornost itd.

Razen tega “primarna motivacija za prostovoljsko delo prihaja iz človekoljubja in iz želje tešiti svoje lastne potrebe,” trdi Smith (1997) na podlagi raziskovalnih ugotovitev, ki kažejo da:

48 % vprašanih želi pomagati drugim,
47 % je bilo naprošenih, da naj pomagajo,
45 % prostovoljcev dela, da tešijo svoje potrebe in zanimanja ali zanimanja svoje družine in prijateljev ter
42 % prostovoljcev dela prostovoljno zaradi lastnih potreb in interesov (Smith, 1997).

Pri prostovoljstvu ne gre za dajanje, gre tako za dajanje kot za prejemanje in gre za izmenjavo.

ENOTA 2. Kakšne koristi imajo starejši od prostovoljnega dela

"Najpomembnejša korist, ki jo prostovoljci imajo od svojega prostovoljnega dela, je prijetnost, ki jo izkusijo, zadovoljstvo, da vidijo rezultate svojega dela, da srečajo nove ljudi, pridobijo prijatelje in občutek osebnega dosežka." (Smith, 1997, str. 61-62)

V preglednici 1 Živilé Navikiené navaja najbolj pogoste individualne/osebne koristi, ki jih starejši imajo od prostovoljstva, kot so denimo boljše zdravje, hobiji/novi cilji, prijateljstvo, občudovanje njihove družine, sreča. Koristi, navedene v rubriki zdravje, so: manjše tveganje za osamljenost, izoliranost ali depresivnost. Starejši prostovoljci, ki so aktivni, ne le fizično ampak tudi psihično, se ne prenehajo gibati, zato so manj v nevarnosti, da doživijo upad kognitivnih zmožnosti. Prostočasne dejavnosti so tudi lahko prostovoljne. Lahko razširijo zanimanje prostovoljcev in sprožijo njihovo primarno motivacijo za učenje v zvezi z delom, ki ga ti opravljajo.

Zdravje	Prostočasne dejavnosti in konjički, novi cilji	Prijateljstvo	Odnos družine	Sreča
Manjše tveganje za upad kognitivnih zmožnosti in boljše zdravstvene razmere.	Aktivnosti/konjički za prosti čas so vključeni v prostovoljne dejavnosti.	Prostovoljstvo pomaga starejšim, da se srečajo in da spoznajo nove prijatelje.	Družine pozitivno razmišljajo o prostovoljstvu.	Čustveno zadovoljstvo. Pomenljive in koristne dejavnosti naredijo starejše prostovoljce srečnejše.
Preprečuje depresijo, izoliranost in osamljenost.	Možnost razširitve zanimanj.	Prostovoljstvo krepi telesne dejavnosti.	Družine so ponosne na življenjski slog svojega člana.	Posvečanje časa drugim strukturira prostovoljčev čas.
Prostovoljstvo vzdržuje kognitivne sposobnosti.	Postavitev novih ciljev za lastno življenje.	Povezave med generacijami spodbujajo učenje.	Starejši prostovoljci so čustveno manj odvisni od članov svoje družine.	Samozavest in optimizem naredita starejše prostovoljce srečnejše in jim dajeta občutek večje izpolnjenosti.

Preglednica 1. Osebne koristi starejših od prostovoljstva

Prostovoljstvo krepi prijateljstva. Zaradi prostovoljstva se lahko krepijo telesne in duševne dejavnosti starejših. Trdnjše so tudi medgeneracijske vezi, ki vodijo v neformalno učenje. Prostovoljske dejavnosti lahko izboljšajo odnose starejših z njihovimi družinskimi člani. Družine so lahko ponosne na svoje starejše, lahko občudujejo njihov dejaven način življenja in cenijo njihovo večjo čustveno neodvisnost.

Kot posledica povedanega so psiho-socialne potrebe starejših izpolnjene. Starejši prostovoljci so srečnejši in bolje čustveno zadovoljeni. Smiselne in koristne dejavnosti lahko oplešajo poglede starejših prostovoljcev na življenje. Čas se jim strukturira okoli prostovoljskih nalog. Za nekaj morajo skrbeti, o nečem razmišljati in, če živijo sami, jim je samotnost lažje prenašati. Starejši prostovoljci lahko pridobijo samozavest in zaupanje vase, tako postanejo bolj optimistični in pozitivno razmišljujoči. V *Inventarju prostovoljskih funkcij* (Chacon et al., 2017) so navedeni in opisani motivacijski razlogi za prostovoljstvo.

Prostovoljci *želijo biti koristni*. Prostovoljstvo je hkrati osebna in skupnostna vrednota. Prostovoljci *želijo razumeti*, to pomeni, da si želijo učiti se o svetu in ljudeh, da se želijo urediti, krepiti znanje in veščine (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016; Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Zaščitniška motivacija pomeni, da se ljudje morajo spoprijeti s svojimi težavami ali se jih ogniti (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016). Poleg tega so lahko prostovoljci motivirani za pomoč manj srečnim od sebe, saj tako mirijo občutek krivde zaradi tega, ker so imeli več sreče v življenju kot drugi (Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Boljšanje sebe ali osebna rast sta lahko prostovoljska motiva, kar pomeni, da se nekdo bolje počuti v svoji koži in da se mu večja samozavest (Chacon et al., 2017; Stukas, Snyder & Clary, 2016; Guntert et al., 2016).

Najpomembnejše značilnosti prostovoljcev so sočutje, odprtost, pripravljenost narediti vse, kar je potrebno in pozitiven odnos.

ENOTA 3. Kakšne koristi ima skupnost od prostovoljnega dela starejših

Prostovoljstvo ima resnično dragocen vpliv na posameznike, skupnosti in družbo na splošno. Prostovoljci se spoprijateljujejo z ljudmi, ki jim pomagajo. Ta razmerja lahko presežejo etnične, razredne in geografske razmejitve ter gradijo skupnost.

Korak za korakom v procesu prostovoljstva prostovoljci spoznavajo svojo sosesko. Morda odkrijejo, da so njihovi sosedi prijazni, zato jim zdaj bolj zaupajo. Do neke mere se lahko zanašajo tudi na njihovo pomoč, kadar in če jo potrebujejo. Poleg tega lahko prostovoljci združijo ljudi in res prevzamejo v svoje roke reševanje problema skupnosti.

Zaradi prispevka njihovih prostovoljcev so skupnosti vse bolj povezane in kohezivne.

Prostovoljstvo pomeni družbeni kapital (znanje, izkustveno znanje, veščine, socialni krog). Spodbuja vključevanje, podpira družbeno marginalizirane skupine, omogoča dejavno državljanstvo, širi možnosti za plačano ali neplačano delo ter gradi civilno družbo. Ukvarja se s socialnimi ukrepi, izgradnjo skupnosti in obnovo skupnosti.

Prostovoljstvo lahko brani skupnostno stvar z ozaveščanjem o njej, kar je dolgo trajajoč in skrbno načrtovan proces, ki blaži stereotipe in predsodke, lahko pa tudi boljša kakovost življenja skupnosti. Lahko podpira trajnostni razvoj, ublaži okoljske probleme, se dejavno odziva na podnebne spremembe itd. Prostovoljske organizacije lahko izvajajo javne storitve.

Prostovoljstvo v skupnosti poteka navadno iz oči v oči, vendar zaradi omejenih možnosti prevoza, pomanjkanja časa, raznih omejitev, invalidnosti itd. mnogi raje opravljajo prostovoljsko delo po telefonu ali prek spleta. Obstaja veliko projektov, kjer lahko ti starejši prostovoljci na daljavo pomagajo. Pisanje in grafično oblikovanje je mogoče opravljati na daljavo in danes se lahko velikemu številu organizacij pomaga s sestavljanjem in pošiljanjem e-poštnih sporočil in postavljanjem spletnih strani. To je lahko delo prostovoljcev. Prostovoljstvo na domu je lahko namenjeno predvsem starejšim, a ti se lahko obrnejo tudi na organizacije, ki so jim všeč in jih povprašajo o možnostih prostovoljstva.

Vaja za lomljenje ledu

Razdelite skupino v pare ali trojice in omogočite podskupinam, da najdejo deset stvari, ki so jim skupne. O tem naj poročajo preostalim v skupini. "Vsi imamo radi ..., vsi ne prenesemo..., vsi smo za"

Cilj naslednjih dveh vaj je pomagati izobraževalcem odraslih pri ocenjevanju pripravljenosti in razpoložljivosti starejših posameznikov za prostovoljstvo.

Vaja 1. Odgovori na vprašanja

VPRAŠANJA	Da	Ne
Ste upokojeni?		
Bi imeli kaj časa za prostovoljno delo?		
Vam zdravje dopušča, da pomagате drugim?		
Ali radi delate z ljudmi?		
Bi se radi naučili česa novega?		
Ali raje opravljate delo v pisarni ali raje delate prek spleta?		
Bi želeli uporabljati svoje posebne zmožnosti in izkušnje?		
Se želite počutiti kot del neke organizacije?		
Želite biti koristni drugim?		
Želite biti bolj povezani s skupnostjo?		
Če ste večkrat odgovorili z DA, nadaljujte z naslednjo vajo.		

Vaja 2. Kateri dan/čas bi bil primeren za vaše prostovoljno delo:

Dan	Dopoldne/popoldne	Prostovoljska dejavnost/organizacija
Ponedeljek		
Torek		
Sreda		
Četrtek		
Petek		
Sobota		
Nedelja		

Vprašanja za razmislek:

1. Kateri so glavni motivi za prostovoljstvo starejših?
2. Katere so prednosti prostovoljstva za starejše same?
3. Kaj mislite, ali obstajajo kakšne prostovoljske dejavnosti, ki jih lahko opravljajo le starejši?
4. Kako bi predstavili prostovoljske dejavnosti nekomu, ki nima prostovoljskih izkušenj?

Literatura in viri

Benefits of Community Service. Western Connecticut State University
<https://www.wcsu.edu/community-engagement/benefits-of-volunteering/#:~:text=Volunteering%20keeps%20you%20in%20regular,and%20reduce%20stress%20and%20anxiety>

Chacon Fuertes, Fernando & Gutiérrez, & Sauto, & Vecina, María & Perez, Alfonso. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*. 29. 306-316. 10.7334/psicothema2016.371.

Davis Smith, J. (1997) 'Volunteering', in Charities Aid Foundation, *The Non-Profit Sector in the UK*, CAF, West Malling.

Güntert, Stefan & Strubel, Isabel & Kals, Elisabeth & Wehner, Theo. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of social psychology*. 156. 310-327. 10.1080/00224545.2015.1135864.

Herzberg, F., 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.

How does volunteerism help the community? <https://www.quora.com/How-does-volunteerism-help-the-community>

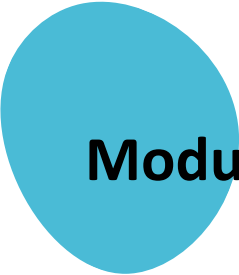
How volunteering can help youth and society? <https://www.reachingsky.org/how-volunteering-can-help-youth-and-society/>

Ieshia M. West Understanding Volunteer Motivations: Recruiting and Retaining Youth and Young Adults https://www.methodist.edu/wp-content/uploads/2020/05/mr2020_west.pdf

Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Toxicologic Pathology*, 45(1), 624–631. <https://doi.org/10.1177/019262339702500613>

Taylor D. Five Benefits of Volunteering in Retirement. Reimagine Aging Institute
<https://seniorcommunity.org/five-benefits-volunteering-retirement/#:~:text=Volunteering%20keeps%20the%20brain%20active,prevent%20senior%20isolation%20and%20depression>

Tenure-track professors and non-profit opportunities: the benefits of volunteering in your community <https://careerpurpose.com/industries/education/benefits-of-volunteering>



Modul 2

KAKO SPODBUJATI PROSTOVOLJSTVO IN PRIDOBITI PROSTOVOLJCE ZA NAGRADNI PROGRAM ZA STAREJŠE

Nagradni program za starejše je poseben program, ki združuje več dejavnosti (učenje, prostovoljstvo, šport) in omogoča starejšim, da sodelujejo v družbi in ostanejo vključeni. Poleg tega sleherno prostovoljstvo zahteva znanje o promocijskih tehnikah, animaciji in pridobivanju prostovoljcev.

Cilji

Izobraževalci, ki bodo predelali ta modul, bodo:

- bolje spoznali spodbujanje prostovoljstva in postopke pridobivanja prostovoljcev;
- zmožni razložiti Nagradni program za starejše in kako je program strukturiran;
- razumeli vpliv Nagradnega programa za starejše na javnost.

Modul na kratko

Modul obsega tri enote:

ENOTA 1. Kako spodbujati prostovoljstvo

ENOTA 2. Nagradni program za starejše združuje različne dejavnosti

ENOTA 3. Javni vidiki Nagradnega programa za starejše

ENOTA 1. Kako spodbujati prostovoljstvo

Če želijo starejše odrasle povabiti v prostovoljstvo in izboljšati podobo prostovoljstva, morajo biti izobraževalci seznanjeni z vrsto animacijskih in komunikacijskih strategij. Ne gre le zato, da z njimi "očarajo" potencialne prostovoljce (marketing), marveč nasprotno, gre za to, da sprožijo preobrazbo starejših, da se ti spremenijo (animacija). Za obravnavo potencialnih prostovoljcev v mestnih in podeželskih območjih je moč uporabiti različne načine. Različni načini so potrebni za doseganje različnih segmentov starejših potencialnih prostovoljcev, odvisno od njihove izobrazbene ravni, izkušenj, vrednot itd.

Ozaveščanje o naravi, vrednosti, poslanstvu in koristih prostovoljstva je sestavni del sleherne strategije za motiviranje posameznikov za prostovoljstvo. Starejši lahko podcenjujejo svoje sposobnosti ali pa mislijo, da česa ne bi zmogli. Poleg tega niso dovolj obveščeni o priložnostih za opravljanje prostovoljnega dela. Če povzamemo, starejši imajo veliko dati, a tega ne storijo, ker jih v prostovoljstvo ni nihče povabil.

Najboljši komunikacijski kanali

Neposredna komunikacija med dvema ali več osebami (npr. izobraževalcem odraslih in prihodnjim prostovoljcem), ki pomaga graditi trajajoč odnos med njima.

Predstavitev primerov uspešnega prostovoljstva znanih posameznikov. Razpravljanje o osebnih in skupnostnih koristih prostovoljstva je učinkovito in prepričljivo.

Širjenje vedenja od ust do ust. Izkušeni prostovoljci vrstnikom spregovorijo o svojem uspešnem prostovoljstvu. Posredujejo jim svoje vtise o tem, kako so se spremenili, kaj so spoznali, kako so premagali materialne, gospodarske, verske, družbene težave in kulturne predsodke, kako so postali čustveno stabilnejši in kako so si izboljšali telesno zdravje. Takšne zgodbe o uspehu motivirajo druge starejše za spremembe in pridobivanje novih izkušenj.

Različne organizacije in ustanove. Nevladne in dobrodelne organizacije, neprofitne izobraževalne, kulturne, zdravstvene in športne organizacije, pa tudi trgovinske in finančne

organizacije – knjižnice, zdravstveni domovi, izobraževalne ustanove, nakupovalni centri, banke itd., ki nudijo storitve starejšim, so primerne za širjenje vedenja in informacij o prostovoljstvu starejših.

Letaki, poročila, kratki ali daljši časopisni članki so lahko dobro marketinško orodje, ko gre za spodbujanje prostovoljstva.

Čustveni marketing lahko navduši in motivira. Vsebina takšnega marketinga je kot nalašč za širjenje vedenja o prostovoljskih dejavnostih, dogodkih itd. Gre tudi za čustva vzbujajoče podobe prostovoljstva javnih oseb (Sliburyte L., 2014).

Digitalna vabila, ki se širijo po pametnih telefonih, e-pošti, družabnih omrežjih.

V projektu GGA smo ustvarili knjižnico e-virov (<https://gogetaward.eu/sl/dokumentacijska-knjiznica/>), ki hrani informacije o organizacijah, ki ponujajo priložnosti za prostovoljce ali programe usposabljanja prostovoljcev. Tam je moč najti tudi pravne dokumente in navdušujoče zgodbe o uspešnem prostovoljstvu.

Obvestila o prostovoljskih programih, ki jih ponujajo posamezniki ali organizacije, morajo dati odgovore na naslednja vprašanja:

Zakaj (utemeljitev, cilji, načrtovane dejavnosti)

Kdo (potencialni prostovoljci, njihova zanimanja, spretnosti, odnos, čas, ki ga lahko namenijo prostovoljstvu)

Kaj (glavno sporočilo o prostovoljstvu/prostovoljskem programu, ki ga želimo posredovati)

Kako (katere komunikacijske kanale je moč uporabiti, da sporočilo doseže naslovnike)

Animacijski načini so uspešni, če je sporočilo dobro in če so komunikacijski kanali za doseganje ciljne skupine ustrezni.

Janet Lautenschlag v svojem delu Spodbujanje prostovoljstva razpravlja o različnih strategijah in dejavnostih za promocijo prostovoljstva pri starejših in navaja naslednje strategije:

- *Obveščanje javnosti o koristih prostovoljstva, o tem, kaj prostovoljci delajo, o prostovoljskih dejavnostih, prispevku prostovoljcev k življenju v skupnosti, pa tudi obveščanje lokalnih, nacionalnih ali mednarodnih organizacij, ki ponujajo priložnosti za opravljanje prostovoljskega dela.*
- *Spodbujanje in podpiranje prostovoljcev s širjenjem članstva in utrjevanjem medsebojnih odnosov v skupnosti.*
- *Poučevanje in učenje, ki prinašata novo znanje in krepija spretnosti za prostovoljsko delo.*
- *Priznavanje prostovoljskih prizadevanj. Potrebno je ceniti človekoljubno prostovoljsko delo. Priznanje prostovoljce motivira za delo. Prepoznavnost, razumevanje in podpora – to so izrazi, ki najbolje opišejo, kaj se pričakuje od spodbujanja prostovoljstva.*

Obstaja veliko načinov in strategij za spodbujanje prostovoljstva, ki ne zahtevajo dodatnih finančnih sredstev:

- *ročno napisane zahvalne kartice ali osebna sporočila v zvezi z opravljenim delom; fotografije, ki takšno delo dokumentirajo,*
- *obveščanje o neposrednih izkušnjah posameznikov s prostovoljskim delom in javne zahvale na različnih skupnostnih dogodkih,*
- *organiziranje Dneva prostovoljstva in nagrajevanje prostovoljcev s spričevali,*
- *širjenje vedenja po spletu o rezultatih prostovoljstva in širjenje zgodb o uspehih prostovoljcev,*
- *Nagradni program za starejše.*

Več (dostopno v angleščini):

https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf

ENOTA 2. Nagradni program za starejše združuje različne dejavnosti

Eden izmed najbolj privlačnih načinov, ki prepričuje starejše, da naj delujejo prostovoljno in se učijo česa novega, je *Nagradni program za starejše*. *Mednarodna nagrada vojvode Edinburškega* je edinstven program, ki obsega tri stopnje delovanja in vodi k trem medaljam (bronasti, srebrni, zlati). Ko udeleženci opravijo posamezno stopnjo, prejmejo spričevalo, ki priča o ciljih, ki so jih dosegli. Na sleherni stopnji se udeleženci programa zavežejo, da bodo opravili vse potrebno. Nagradni program jim nalaga, da se učijo, opravljajo smiselne dejavnosti, da razvijajo svoje osebne in socialne kompetence, da vztrajajo.

Nagradni program za starejše smo osnovali v projektu Erasmus+ "Vztrajaj, dosezi, prejmi nagrado: opolnomočenje starejših prostovoljcev", in sicer v skladu z načeli izvirnega nagradnega programa. To pomeni, da morajo starejši po upokojitvi ostati dejavni. Lahko se učijo in delujejo prostovoljsko. Starejše spodbujamo, naj se ne odrečejo zanimanj in priložnostim, naj skrbijo za svoje telesno in duševno zdravje, naj sodelujejo v izobraževalnih dejavnostih (študijska potovanja, izleti). *Nagradni program za starejše* je posvečen osebni rasti in premagovanju osebnih zagat.

Glavna področja dejavnosti:

- sodelovanje pri prostovoljnem delu (obvezno),
- učenje (osebna rast) za pridobivanje novih znanj in spretnosti (obvezno),
- telesna dejavnost (neobvezno),
- izobraževalni turizem, izleti, pohodništvo (neobvezno).

Udeleženci v *Nagradnem programu za starejše* delujejo individualno, občasno tudi v skupini. Vrednoti in priznava se osebne dosežke udeležencev, in sicer dosežke od začetka programa dalje. Njihovega predhodnega prostovoljskega dela se ne upošteva. Prednost programa je v tem, da starejši v lastnih zdravstvenih, telesnih, geografskih, kulturnih in družbenih okoliščinah odkrijejo načine, kako postati boljši v odnosih med generacijami. Tako naj bi bili manj izključeni iz družbe, oblikovali pa naj bi si tudi pozitiven odnos do staranja in starejših.

ENOTA 3. Javni vidiki Nagradnega programa za starejše

Analize partnerjev v projektu GGA so pokazale, da obstajajo tri stopnje prostovoljstva starejših (State of Art review of older people's volunteering – dostopno samo v angleščini):

1. **Prva stopnja** – osebna rast, saj prostovoljstvo omogoča pridobivanje novih znanj, odkrivanje in razvoj potencialov starejših, razvoj nadzora nad samim seboj, omogočanje timskega dela.
2. **Druga stopnja** – reševanje socialnih, gospodarskih in izobraževalnih problemov na lokalni in nacionalni ravni. Prostovoljno delo vključuje široko paleto dejavnosti, posvečenih ljudem različnega etničnega porekla, religij in družbenega statusa, starim ali invalidom, otrokom s posebnimi potrebami itd.
3. **Tretja stopnja** – boljšanje družbe, ki vključuje individualne pobude, razvoj ljudi in krepitev civilne družbe.

Prva stopnja je posvečena predvsem osebni rasti, druga in tretja poudarjata družbene vidike prostovoljstva. Najpogosteje prostovoljci prostovoljno delo opravljajo na območju, kjer živijo. Tako lokalne skupnosti, lokalne organizacije in ustanove zaznajo predvsem vrednost prostovoljstva za družbo. Prostovoljecem, ki si prislužijo medaljo na posameznih stopnjah *Nagradnega programa za starejše*, je lažje najti dobre priložnosti za prostovoljstvo. Prostovoljce se v okviru programa vabi na seminarje, tečaje in izlete, kjer se srečajo z vrstniki in drugimi člani skupnosti, pridobijo znanje in se učijo. Prostovoljce prostovoljska skupnost podpira in tako si prostovoljci boljšajo kakovost življenja.

Vaja za lomljenje ledu

Cilj:

Da bi starejši prostovoljci spoznali nova in zanimiva dejstva drug o drugem

Vsakemu udeležencu dajte kos papirja in pero ali svinčnik. Prosite jih, da naj narišejo konture dlani in naj na sredino napišejo svoje ime, papir pa potem zamenjajo s sosedovim. Udeleženci naj se pogovarjajo, med seboj naj si postavljajo vprašanja, na vsak prst pa naj napišejo odgovor (samo eno besedo). Kasneje dvojice povedo drugim, česa so se naučili drug o drugem. Vprašanja so lahko naslednja:

- Kako vam je ime? Koliko ste stari? (ni obvezno)
- Kaj ste po izobrazbi?
- S katerimi pridevniki bi se najbolje opisali?
- Kaj počnete v prostem času?
- Zakaj si želite biti prostovoljec/ka?

Vaja 1

So vaši udeleženci prebrali opis Nagradnega programa za starejše, ki je na voljo v angleščini in 5 jezikih projektnih partnerjev: bolgarščini, nizozemščini, litvanskem jeziku in slovenščini na spletni strani projekta: <https://gogetaward.eu/sl/home-slovenscina/> Navedejo naj 2-3 razloge, zakaj bi bilo dobro, da se vključijo v ta program.

Vaja 2

So vaši udeleženci, kandidati za prostovoljce, izbrali 2-3 video zgodbe ali zgodbe o uspešnih prostovoljcih, ki jih je moč najti na projektni strani: <https://gogetaward.eu/sl/get-inspired-sl/>? Naj si zgodbe pogledajo/preberejo in navedejo 3-5 koristi prostovoljstva v starosti.

Vprašanja za razmislek:

1. Zakaj starejši, ki so bolj izobraženi, pogosteje kot drugi delajo prostovoljsko?
2. Kateri so najučinkovitejši komunikacijski kanali, ki starejše motivirajo za prostovoljstvo? Svojo trditev podprite z razlago.
3. Je Nagradni program za starejše bolj koristen za starejše ali za skupnost? Svojo trditev podprite z razlago.

Literatura in viri

Anon: *The Duke of Edinburgh's International Award DofE - The Duke of Edinburgh's Award*

Lautenschlager, J. 1991 *promoting volunteerism. Voluntary action directorate Janet Lautenschlager. with an annotated reading list (1library.net)*

Sliburyte, L., Skeryte, I. 2014 What We Know about Consumers' Color Perception. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 156, 468-472. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.223>

Modul 3

KAKO SE SPOPRIJETI S TEŽAVAMI PROSTOVOLJNEGA DELA

Brez prostovoljcev bi bile neprofitne organizacije, izobraževalni centri itd. brez vpliva na družbo, pa četudi bi bil njihov namen še tako dober. Kljub temu, da se prostovoljstvu priznava veliko vrednost, pa je upravljanje s prostovoljci lahko težavno. V tem modulu želimo opozoriti na najpomembnejše zagate in sitnosti, s katerimi se spoprijemajo pri vodenju prostovoljcev dobrodelne, profitne in neprofitne organizacije. Razmišljamo tudi o tem, kako jih preseči.

Cilji

Izobraževalci, ki bodo predelali ta modul, bodo:

- razumeli, kako voditi prostovoljce,
- vedeli, kako pridobiti prostovoljce in kako postopati ob nenadnih množičnih dogodkih, ko potrebujemo veliko prostovoljcev,
- vedeli, kaj pomeni navdušujoče vodenje prostovoljcev,
- spoznali usposabljanje prostovoljcev.

Modul na kratko

Modul obsega tri enote:

- ENOTA 1. Kaj morate vedeti o pridobivanju prostovoljcev in kaj storiti ob množičnih nenadnih dogodkih
- ENOTA 2. Kaj morate vedeti o navdušujočem vodenju prostovoljnega dela? Kako ga razviti?
- ENOTA 3. Kaj morate vedeti o usposabljanju prostovoljcev

ENOTA 1. Kaj morate vedeti o pridobivanju prostovoljcev in kaj storiti ob množičnih nenadnih dogodkih

Ena glavnih težav prostovoljskih organizacij je pridobivanje prostovoljcev, ki (1) naj bodo nadarjeni in zavzeti, (2) ki naj imajo potrebno znanje, spretnosti in naj bodo usposobljeni za delo na različnih položajih, (3) ki lahko darujejo nekaj svojega časa. Pogosto se zgodi kaj nepričakovanega, na primer COVID-19 ali vojna v Ukrajini, in tako se lahko številni begunci znajdejo pri vas. Vaša organizacija dobiva veliko prošenj, potrebnih je veliko sredstev in prostovoljcev. Kako lahko rešite težave?

Obstaja nekaj uspešnih strategij za iskanje novih prostovoljcev v kriznih časih. Obrnite se na obstoječe prostovoljce. Pogosto imajo prijatelje in družinske člane, ki se vam tudi želijo pridružiti. Poskusite se približati svojim najboljšim prostovoljcem, morda z naslednjimi besedami: "Za našo organizacijo ste doslej naredili veliko dobrega. Bi nas lahko napotili k svojim prijateljem in družinskim članom, ki imajo podobne lastnosti in bi jih prostovoljstvo zanimalo? Za nas bi to bila velika pomoč pri doseganju naših ciljev."

ENOTA 2. Kaj morate vedeti o navdušujočem vodenju prostovoljcev? Kako ga razviti?

Naloga tistih, ki vodijo prostovoljce, je motivacijske narave. Vodje velja podpreti pri njihovem delu, kajti brez tega bodo ostali nenehno na vodilnih položajih, vse do izgorelosti. V tem primeru bo organizacija izgubila tako vodje kot prostovoljce. Vodjem pomagamo tako, da za njih *ustvarimo podporni sistem*. Ta vključuje organizacijo rednih srečanj za izmenjavo informacij in zamisli, praznovanje dosežkov, razpravo o odprtih vprašanjih in težavah ter vodenje nevihte možganov za rast organizacije. To pomaga graditi skupnost, da se nihče ne počuti sam in novi voditelji dobijo oporo. Dobra strategija je tudi to, da se potencialne voditelje povabi na srečanje. Tam dobijo predstavo o tem, kaj pomeni vodenje. Nekateri med njimi premagajo strah in so pripravljeni navduševati prostovoljce. Po drugi strani pa morajo menedžerji razmisliti o ustvarjanju priložnosti za prostovoljce, ki bi lahko prevzeli vodilne vloge. Na primer, prostovoljska srečanja z voditelji lahko izkušenim prostovoljcem dajo priložnost, da odkrijejo in razvijejo svoje vodstvene sposobnosti, da novim prostovoljcem predajo spoznanja in jim pomagajo pri obravnavi vseh vprašanj ali zagat. Prav tako vodje

prostovoljcev lahko "promovirajo" izkušene prostovoljce, da ti usposablajo nove prostovoljce. Takšne priložnosti so za prostovoljce motivirajoče, ustrezajo njihovih željam in osebje razbremenijo pretiranih bremen.

ENOTA 3. Kaj morate vedeti o usposabljanju prostovoljcev

Dobro usposabljanje in izobraževanje sta značilna za dobro organiziran neprofitni sektor in ga ločujeta od ad hoc vzpostavljenih nepridobitnih organizacij (Research Report. Impact of transnational exchange experiences on senior volunteers and organizations, 2020; Volunteering in the European Union, 2010). Da bi prostovoljcem zagotovile kakovostno usposabljanje, morajo organizacije vzpostaviti nekatere postopke in izobraževalni sistem. Prvič, usposabljanje naj bo povezano z glavnimi postopki v organizaciji, kot so vpisovanje prostovoljcev, udeležba v prostovoljskih dejavnostih, poročanje itd. Zaradi usposabljanja se prostovoljci počutijo dobrodošli. Medtem ko je tradicionalno usposabljanje prostovoljcev že dobro poznano, pa je danes na razpolago vse več spletnih orodij in konferenčnih storitev, ki naredijo spletno usposabljanje preprosto in učinkovito. Drugič, gre za stalno izobraževanje, povezano z razvijajočim se vodstvom, cilji, poslanstvom in ključnim dogajanjem v organizaciji. Med takšna dogajanja spadajo redna in načrtovana srečanja s prostovoljci. Tako se sliši glas prostovoljcev in ti se počutijo slišani. Takšna spletna srečanja dajo menedžerjem možnost, da se prepričajo, če so prostovoljsko delo dobro in učinkovito organizirali in če so se posvetili vsem težavam, korak za korakom. Če si prostovoljci vzamejo čas za sodelovanje s svojimi voditelji, je pomembno, da voditelji prepoznajo delo prostovoljcev in prisluhnejo temu, kaj se je na podlagi njihovih priporočil spremenilo. Pomembno je, da se prostovoljci počutijo vključeni. Tretjič, usposabljanje za razvoj komunikacijskih veščin z novimi mediji (socialna omrežja, e-pošta, telefoni, računalniki, neposredna sporočila, besedilna sporočila itd.) je za prostovoljce pomembno. Četrto, usposabljanje za pridobivanje ustreznega znanja, spretnosti in kompetenc odpira vrata novim priložnostim za prostovoljce in jim omogoča, da se kar se da dobro predstavijo. Petič, usposabljanje na katerem koli področju prostovoljstva morajo vodje uporabiti za zabavo, praznovanje in nagrajevanje dosežkov prostovoljcev, za izgradnjo močne prostovoljske skupnosti, takšne, ki prostovoljcem omogoča preprosto medsebojno povezovanje (Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices, 2020).

Vaja za lomljenje ledu

Potencialnim izobraževalcem razdelite slike oseb različnih starosti (mladi, srednje stari in stari). Prosite jih, naj izberejo sliko in pojasnijo, katero strategijo bi uporabili za "vabljenje" osebe na liki v vrste prostovoljcev.

Vaja 1

Uporabite kartice, ki predstavljajo voditelje prostovoljcev v različnih težavnih situacijah (podobe, ki prikazujejo konflikte, izrežete iz revij). Premešajte jih. Udeležence razdelite v dvojice in vsaka dvojica naj izbere kartico ter pojasni, v čem je težava, s katero se oseba na liki spoprijema in kaj oseba želi doseči, pa tudi, kako to lahko stori.

Vaja 2

Oglejte si slike in preberite besedilo o Mednarodnem dnevu gozdov in tednu pogoždovanja v Bolgariji. Razpravljajte o korakih za pridobivanje prostovoljcev in organizacijo velikega prostovoljskega dogodka.

Mednarodni dan gozdov in teden pogoždovanja v Bolgariji

Svetovni dan gozdov se praznuje 21. marca. Prvi organizirani dan pogoždovanja v Bolgariji je bil 12. aprila 1925. Prvi teden gozdov v Bolgariji je potekal od 15. do 22. aprila 1934.



Tradicionalno se vsako leto člani/ce 20-ih klubov Zveze upokojencev Občine Slivo Pole ukvarjajo z ohranjanjem narave. Občini pomagajo pogoždovati na glineni zemlji ali mokriščih.

Septembra 2019 je bilo na območju, ki obsega 25 hektarjev zemlje, zasajenih 2000 dreves črnega topola.



Pogozdovanja se je udeležilo 220 oseb, najstarejši udeleženec je štel 92 let, najmlajši zgolj 9 let.





Zakaj to počnemo?

Veska Uzunova, predsednica Zveze upokojencev Občine Slivo Pole, pravi:

- “Gozd je življenje. Gozd je tudi zgodovina, tradicija in skrb, omenjena v naših ljudskih pesmih; slikarji ga slikajo, pisatelji in pesniki ga opisujejo že toliko let.”
- “Zahvaljujoč nekdanji državi imamo danes naše stoletne gozdove, ki smo jih dolžni ohraniti, ker so kisik naših ljudi.”

Vprašanja za razmislek:

1. Kako v kriznih situacijah pridobivamo prostovoljce?
2. Katere lastnosti mora imeti vodja, ki navduši druge?
3. Kaj vključuje uspešno usposabljanje prostovoljcev?

Literatura in viri

<https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-challenges#challenge-1-recruitment-of-course> (December 2021)

Morand, T. (2019) The Top 5 Challenges Volunteer Managers Face — And What You Can Do About It.

Morand, T. (2020) How to Build an Effective Volunteer Management Plan in Six Steps. <https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-management-plan> (December 2021)

Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices (2020) <https://www.mlsp.government.bg/uploads/52/vazrasni-hora/ageing-v4-digital-covered-4-1.pdf> (January 2022)

Research Report. Impact of transnational exchange experiences on senior volunteers and organisations (2014) <http://www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/05/Final-Report-SEVEN-copia.pdf> (January 2022)

Sterling Volunteers Staff (2017) 3 top volunteer management challenges – and how you can overcome them <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2017/02/3-top-volunteer-management-challenges/> (January 2022)

Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria (2020) national_report_bg_en.pdf (europa.eu) (January 2022)

Turnbull, A. (2021) The 5 Biggest Volunteer Management Challenges You Might Face <https://www.rosterfy.com/blog/the-5-biggest-volunteer-management-challenges-you-might-face> (January 2022)

Volunteering in the European Union (2010) https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf; <https://issuu.com/jevgenisemtsisin/docs/volunteering-in-the-european-union-english> (December 2021)

Modul 4

BI RADI ZADRŽALI PROSTOVOLJCE? ZAGOTOVITE JIM NAJBOLJŠE PROSTOVOLJSKE IZKUŠNJE

V tem modulu bomo razpravljali o tem, kako razumeti in organizirati prostovoljstvo, izbrati in obdržati prostovoljce glede na njihove sposobnosti, potrebe in pričakovanja in kako jih navezati na svojo organizacijo.

Cilji

Izobraževalci, ki bodo predelali ta modul, bodo:

- bolje razumeli prostovoljstvo in ne bodo več verjeli mitom o prostovoljstvu,
- dojeli, kaj pomeni cenovna učinkovitost prostovoljstva,
- spoznali potrebe in talente prostovoljcev,
- seznanjeni z razlogi, zaradi katerih prostovoljci odidejo ali ostanejo,
- spoznali načine, kako pri njih spodbujati zavezanost organizaciji in kako jih zadržati.

Modul na kratko

Modul obsega tri enote:

ENOTA 1. Kaj morate vedeti

ENOTA 2. Kako uskladiti potrebe

ENOTA 3. Zakaj prostovoljci ostanejo, zakaj prostovoljci odidejo

ENOTA 1. Kaj morate vedeti

Prostovoljstvo je predvsem človekoljubno delo, ki ga je moč opravljati za dobrodelno ustanovo, zasebno podjetje, nevladno organizacijo ali posameznika. Prostovoljstvo ni nabiranje sredstev, ni izkoriščanje dela prostovoljcev in najbolje je, da ga opravljajo tisti, ki imajo strast do prostovoljstva.

Ne glede na to, kako pomembno je prostovoljstvo, pa morajo prostovoljci vedeti, da prostovoljski program lahko kadarkoli zapustijo. Odgovorni prostovoljci se lahko dolgo mučijo s tem vprašanjem in zato jih je treba takoj, v samem začetku, poučiti, da lahko gredo dalje, kadarkoli želijo.

Prostovoljci, ki ostanejo le kratek čas, so dragi. Nadzorujejo jih nadzorniki, ki jih uvajajo v delovanje in poslanstvo organizacije, pojasnjujejo pričakovanja organizacije, načrtujejo zanje usposabljanje, jim nudijo opremo. Prostovoljce in njihovo delo občasno ovrednotijo, kajti prostovoljci morajo dobiti priznanje, saj jih priznanje okrepi.

Prostovoljci, ki ostanejo z vami le kratek čas, kakor tudi tisti, ki ostanejo z vami dlje, morajo biti polnovredni člani delovnega tima. Eni in drugi bi morali biti deležni izobraževanja, vendar pa bi morali delati vsaj štiri ure tedensko, da bi se ukoreninili v okolju in ustvarili vezi z okoljem. "Nihajna vrata" in pretok zmeraj novih prostovoljcev sta še posebej težavna pojava, kadar:

- 1) je potrebno v prostovoljce in njihovo izobraževanje vložiti veliko časa in truda,*
- 2) prostovoljska delovna mesta zahtevajo daljšo in strukturirano zavezanost,*
- 3) odhajanje prostovoljcev lahko škoduje uporabnikom.*

Prostovoljci, ki odidejo od vas, s seboj odnesejo pridobljena znanja in to je drago. Po drugi strani pa, če prostovoljci ostanejo le kratek čas in jim usposabljanja in usmerjanja ne nudimo, tedaj lahko to načne kakovost njihovega dela. Če je kakovost njihovega dela slaba, se prostovoljci čutijo nesposobni in so razočarani. Prostovoljski program ne bi smel biti kot "nihajna vrata", skozi katera prihajajo in odhajajo zmeraj novi prostovoljci, saj imajo v tem primeru vsi, tudi zaposleno osebje, občutek, da je prostovoljski program brez vrednosti. Kontinuiteta je pomembna.

ENOTA 2. Kako uskladiti potrebe

V vidnih organizacijah, kjer so prostovoljci številni, je moč uporabiti profil potreb, medtem ko v manjših organizacijah, ki izbirajo potencialne prostovoljce glede na njihove talente, vse poteka bolj spontano. Vse prostovoljske organizacije ne uporabljajo profila potreb, njihov način dela je bolj intuitiven, pod pogojem, da koordinator dobro pozna tako organizacije prejemnice prostovoljcev, kakor tudi prostovoljce, ki jih je treba usmeriti tja. Profil potreb se uporablja, kadar je ciljna skupina prostovoljcev zelo velika, če je potrebna zelo specializirana usposobljenost in če ni drugih učinkovitih sredstev za iskanje posameznikov z ustreznimi znanji. Skrben postopek pregledovanja in usklajevanja ter veliko usposabljanja pošiljajo prostovoljcem pomembno sporočilo: vaše delo je pomembno.

V ilustracijo profila potreb navajamo naslednji primer. Na Slovenski univerzi tretje življenjsko obdobje slehernemu prostovoljcu ponudijo delo na določenem področju prostovoljstva. Nekateri prostovoljci so odgovorni za organizacijo konferenc, drugi za pisanje člankov, nekateri se ukvarjajo z zagovorništvom, nekatere pošiljajo v Slovenski parlament, da sledijo posameznim sejam. Pri tem se od njih pričakuje, da poročajo o svojem delu, nekateri poskrbijo za uvodna srečanja s prihodnjimi starejšimi študenti. Za vse prostovoljce, ki so vpisani v študijske programe UTŽO, organizirajo neformalna srečanja in pogostitve, a nastopajo tudi težave. Kadar jih na UTŽO prosijo za pomoč, se zgodi, da ti dajo prednost potovanjem, vnukom, vrtnarjenju itd. Težava je predvsem v tem, da na UTŽO ni jasnega dolgoročnega dogovora o prostovoljnem (so)delovanju. Epizodnost prostovoljstva sama zase ni problem, odgovornost in zanesljivost pa sta.

Po drugi strani pa so prostovoljci UTŽO člani programa kulturnih mediatorjev v javnih ustanovah, muzejih, botaničnih vrtovih ali bolnišnicah. V teh ustanovah morajo vsak dan preživeti nekaj ur skozi teden, delati kot knjižničarji, raziskovalci, ambasadorji rastlin itd. Sodelujejo v izobraževalnih programih, ki jih redno in skupaj organizirajo UTŽO in te ustanove. Prostovoljci sodelujejo tudi v javni kampanji. Bolj kot je institucionalni sistem okoli njih tesen, bolj kot je načrtno zgrajen, bolj uspešni so.

ENOTA 3. Zakaj prostovoljci ostanejo, zakaj odidejo

V storitve usmerjeno prostovoljstvo pritegne ljudi, ki so altruistični in imajo enake vrednote. Pridobivanje prostovoljcev pa bi veljalo usmeriti k bolj izkušenim prostovoljcem, kajti ti ostanejo in ne odidejo. Tisti, ki se podajo v prostovoljstvo zato, da ne bi bili ves čas doma, iščeč neko novo dejavnost, prostovoljstvu zlagoma namenijo vse manj časa. Na splošno tisti, ki začnejo delati prostovoljno zgolj iz nekih svojih razlogov, ki niso v povezavi z njihovim prostovoljskim delom, niso dobri prostovoljci in odidejo (Rose et al., 1993).

Zadržati prostovoljce je morda težavno, ker se prostovoljci tudi starajo in doživljajo številne življenjske prehode. Starejši prostovoljci prenehajo z delom, če zbolijo, če morajo skrbeti za zakonca ali vnuke itd. Včasih prostovoljci postanejo ob prostovoljskem delu bolj samozavestni in tedaj se podajo v širni svet in dobijo plačano delo, česar si tudi želijo.

Vrsta dela ali naloge sami po sebi ne razložijo, zakaj prostovoljci ostanejo z vami ali odidejo. Psihološki dejavniki pa vplivajo in osebnost prostovoljcev deloma razloži različnost njihovih rezultatov. Prostovoljci so lahko sramežljivi ali zadržani, lahko so ranljivi ali pa so močni in imajo zaupanje vase. Te osebnostne značilnosti morda ne vplivajo odločilno na njihovo prostovoljstvo, a eno drži: prostovoljci se morajo počutiti sposobni, usposobljeni, zadovoljni s svojim delom, ne smejo biti razočarani. Še več, z vašo organizacijo morajo biti ideološko usklajeni. Tako so nekatere organizacije starejših mnenja, da so starejši krhki, revni, potrebni pomoči. Nasprotno pa prostovoljec verjame, da so starejši krepki, sposobni, neodvisni itd., kar lahko vodi v ideološko razhajanje in povzroči, da prostovoljec organizacijo zapusti.

Učinkovitost pomoči, ki jo prostovoljci lahko nudijo, je odvisna od njihovih motivov in sposobnosti. "Če prostovoljci svoje delo dojemajo kot uspešno, če čutijo, da so sposobni za delo in usposobljeni, so se še naprej pripravljeni ukvarjati s prostovoljstvom" (Houghland et al., 1988; Payne, 1977 v Rose in drugi, 1993).

Pridobivanje prostovoljcev bi moralo biti selektivno, bilteni in zgibanke niso dober način, osebni stiki so veliko boljši (Rose et al., 1993). Motivi za prostovoljno delo so splošni in abstraktni, razlogi za prostovoljstvo so altruistični ali utilitarni (lasten interes) ali oboje hkrati.

Sprva so prostovoljci veseli prostovoljstva, saj jih hvalijo družinski člani in njihov socialni krog. Po nekaj mesecih pa spoznajo vrzel, ki ni nujno negativna, vrzel med tem, kar sami želijo in med tem, kar jim organizacija lahko ponudi. Prvih nekaj mesecev je za prostovoljstvo kritičnih. Prostovoljci bodisi ostanejo bodisi odidejo v tem obdobju.

Ohranjanje prostovoljčeve zavezanosti in predanosti delu je pomembno

- ato, da dobi dobre izkušnje s prostovoljstvom,
- zato, da so mu naloge zanimive (da doživi notranje zadovoljstvo),
- za pridobivanje prostovoljcev, ki so usklajeni z ideologijo organizacije (razumejo njeno poslanstvo in cilje),
- zato, da se lahko prostovoljce podpre in da se lahko spremlja nove prostovoljce tudi po prvih šestih mesecih (Rose et al., 1993).

Volunteers should not be assigned just routine work. There should be a lot of educational opportunities, workshops, seminars, as well.

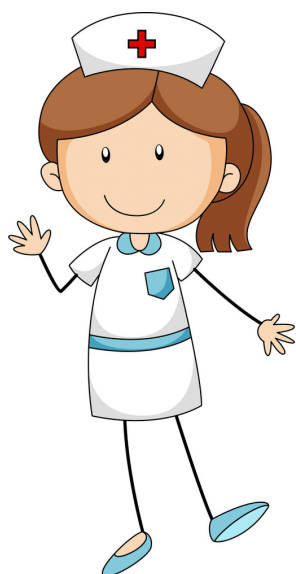
Dolgotrajna predanost prostovoljstvu naveže prostovoljce na organizacijo in njeno poslanstvo. Včasih pa mora organizacija omejiti delo zelo predanih prostovoljcev, da ti ne pričnejo zanemarjati družine ali prijateljev in da niso v nevarnosti, da izgorejo.

Vaja za lomljenje ledu

Udeleženci naj povedo, kaj je bila doslej njihova najboljša ali najslabša izkušnja z individualnim ali organiziranim prostovoljstvom. Razdelite udeležence v dvojice in jim omogočite, da razpravljajo o svojih izkušnjah in nato poročajo skupini. Posamezni člani dvojic poročajo o izkušnjah svojega partnerja/ice v dvojici.

Vaja 1

Po mizi razprostrite karikature oseb, ki opravljajo različna strokovna dela (medicinska sestra, učitelj, klovn, vodovodni inštalater, zdravnik, kmet itd.). Pojdite na internet ali izrežite iz revij podobe poklicev. Kopirajte dva nabora slik, da bodo udeleženci imeli več možnosti izbora. Prosite potencialne prostovoljce, da naj vzamejo z mize eno podobo ali sliko in pojasnijo, zakaj bi jih pritegnilo prostovoljstvo na posameznem področju, ki ga simbolizira izbrana podoba.





Vir: Clipart



Marie Madeleine, ki bere, 1478

<https://artmaniepeinture.wordpress.com/2013/06/08/portraits-de-lecteurs-et-de-lectrices/>

Vaja 2

Uporabite iste podobe kot v vaji 1. Premešajte jih in razdelite udeležence v dvojice. Dvojice izberejo eno podobo in si zamislijo profil potreb za posamezno prostovoljsko vlogo, ki jo podoba nakazuje (potrebe, pričakovanja, predhodne izkušnje s prostovoljnim delom).

Naziv prostovoljske vloge	Prostovoljčevi talenti, potrebe, pričakovanja	Predhodne izkušnje s prostovoljstvom
Klovn	Posebne sposobnosti/talenti	Individualno prostovoljstvo
Bralec		
Zdravnik		
Medicinska sestra	Psihološke in druge potrebe	Organizirano prostovoljstvo
Kmet		
Učitelj		
Vodovodni inštalater	Pričakovanja	

Vprašanja za razmislek:

1. Prostovoljci se morajo počutiti usposobljeni. Zakaj je to bistveno in kako to stanje doseči?
2. Zadržati prostovoljce je pogosto zahtevna naloga. Lahko komentirate to trditev? Zakaj in kdaj postane ta naloga težavna?
3. Prostovoljcem ne bi smeli dati samo rutinskih nalog. Zakaj imajo nekateri prostovoljci radi, drugi spet pa ne marajo rutinskih nalog?

Literatura in viri

Brummel, S.W. 198.- Senior companions An unrecognized resource for long term care. *Prime Institute Journal of Long Term Health Care*. 3, 8-12.

Houghland, J. G. et al. 1988. Voluntarism and the manager. The impacts of structural pressure and personal interest on community participation. *Journal of Voluntary Action Research*. 14, 65-78.

Payne, B.P. 1977- The older volunteer Social Role continuity and development *The Gerontologist*. 17, 355-361.

Rose L. et al.1993. *Older volunteers. A Guide to research and Practice*, London: Sage