

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Jana Krušič

**MEDNARODNI DELOVNI TABORI KOT
ALTERNATIVA VSEŽIVLJENJSKEMU USPOSABLJANJU**

diplomsko delo

Ljubljana, 2006

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Jana Krušič

mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

**MEDNARODNI DELOVNI TABORI KOT
ALTERNATIVA VSEŽIVLJENJSKEMU USPOSABLJANJU**

diplomsko delo

Ljubljana, 2006

KAZALO

<u>1 UVOD: MOTIV ZA NALOGO IN IZHODIŠČNI DOMNEVI</u>	4
<u>2 OPREDELITVE IN TIPOLOGIJE NEVLADNIH ORGANIZACIJ</u>	6
2.1 SKUPNE ZNAČILNOSTI, POIMENOVANJA	6
2.2 PROFITNE – NEPROFITNE ORGANIZACIJE	10
2.3 SOCIALNA IN DRUGE FUNKCIJE NVO	11
2.4 NEVLADNE VS. ZASEBNE ORGANIZACIJE	12
2.5 PLAČANO VS. PROSTOVOLJNO DELO	13
2.6 VPLIV DAVČNEGA SISTEMA NA NEVLADNE ORGANIZACIJE	15
2.7 FINANCIRAJE IN PROFESIONALIZACIJA NVO	16
2.7.1 <i>Financiranje in različni sistemi blaginje</i>	17
2.7.2 <i>Financiranje v Sloveniji</i>	18
<u>3 PROSTOVOLJSTVO</u>	20
3.1 HUMANITARNO IN PROSTOVOLJNO DELO	20
3.2 ZAKONSKE OPREDELITVE V SLOVENIJI	23
3.3 OBLIKE PROSTOVOLJSTVA	24
<u>4 SVETOVNO PROSTOVOLJSTVO IN SLOVENSKI VOLUNTARIAT</u>	26
4.1 SLOVENSKI ZAVOD VOLUNTARIAT	26
4.2 SVETOVNO PROSTOVOLJSTVO (SCI)	27
4.3 ORGANIZIRANJE PROSTOVOLJSTVA V OKVIRU SCI	28
<u>5 MEDNARODNI DELOVNI TABORI V OKVIRU VOLUNTARIATA</u>	29
5.1 DELOVNI TABORI (SCI) - OPIS DELOVNEGA PROGRAMA	31
5.2 VODJI DELOVNEGA TABORA (WORK KAMP LEADERS)	33
<u>6 PROSTOVOLJSTVO, OBLIKA IZKUSTVENEGA USPOSABLJANJA</u>	35
6.1 PRIMERI IZKUSTVENEGA USPOSABLJANJA V SVETU	36
6.2 PRIMER IZ SLOVENIJE – program NEFIKS	37
<u>7 MOTIVACIJA ZA UDELEŽBO NA DELOVNEM TABORU</u>	39
7.1 MOTIVACIJA ZA PROSTOVOLJSTVO	39
7.2 INDIKATIVNO PREVERJANJE MOTIVOV ZA PROSTOVOLJNO DELO	41
<u>8. SKLEPNE MISLI</u>	43
<u>Literatura in viri</u>	45

1 UVOD: MOTIV ZA NALOGO IN IZHODIŠČNI DOMNEVI

Tehnološki napredek je privedel do tega, da je premikanje iz enega kraja v drugi vse lažje in vse bolj mogoče. Razdalje med kraji se manjšajo. Če se je še pred nekaj desetletji potrebovalo mesece za doseg nekega oddaljenega cilja, je to danes le še vprašanje ur. Tuje države lahko spoznavamo preko različnih medijev, tako da potovanje oz. selitev v tujino ne pomeni potovanja v neznano.

Eden od razlogov mobilnosti je tudi ta, da nekoč močne družinske, sorodstvene in sosedske vezi danes izgubljajo na pomenu. Življenje postaja vse bolj individualizirano. V ZDA je menjanje življenjskega okolja nekaj normalnega, v Sloveniji pa je ta pojav manj prisoten.

Predvsem za mlade je bivanje v tujini posebna izkušnja in to iz več razlogov. Potovanja so danes vse bolj dostopna, tako cenovno kot fizično. Ljudje se zavedajo raznolikosti kultur in bi to zavedanje radi tudi občutili. Organizirani turizem je, posebej za mlade, preveč oddaljen od realnosti, od pravega življenja obiskanih krajev. Pri tem namreč manjka pristen stik z domačini. Taka interakcija je zagotovo tudi pomemben del delovnih taborov, katerih namen je delo z ljudmi. Poleg tega je lahko delo v tujini tudi dodatna prednost pri iskanju zaposlitve doma. Še več, odsotnost iz domačega okolja nudi možnost samospoznavanja, življenja stran od vpliva vsakdanjega, ustaljenega družbenega okolja. Takrat se začnemo ljudje šele zavedati, koliko svoje življenje sami krojimo in koliko je vse skupaj le delovanje pod bolj ali manj nezavednim vplivom in nadzorom ustaljenih mnenj, stereotipov, idealov, vrednot ... okolice. Ena izmed takih priložnosti so tudi mednarodni delovni tabori, kjer se mešata radovednost in altruizem.

Kot udeleženka enega takšnih taborov me zanima na splošnejši ravni, zakaj so taki tabori mladim zanimivi in kako lahko vplivajo na njihovo zaposljivost, saj je to dragocena izkušnja. Zato sem se o tem odločila napisati diplomsko nalogo. Mednarodni delovni tabori so sicer kratkoročna oblika prostorske mobilnosti delovne sile, ki pa na udeležence pušča močne vtise. Zanima me, kako se mladi odzivajo na take priložnosti in izkušnje, še posebej v Sloveniji, kjer ljudje niso nagnjeni k preseljevanju. Kaj torej vleče mlade, da se udeležijo takih 'kampov'? Je to spoznavanje drugih kultur, jezikov, ljudi, širjenje obzorij, izkušnja več ali kaj tretjega?

Mednarodni delovni tabori ne morejo delovati brez institucionalnega pokritja in okolja. Zlasti nevladne organizacije omogočajo obstoj in delovanje mednarodnih delovnih taborov. V

nalogi se bom posvetila tudi tem akterjem, tj. prostovoljnim nevladnim organizacijam (NVO). Skušala jih bom umestiti na pravo mesto v delovanju družbe in poiskati njihove svojstvene značilnosti. Nevladne organizacije so namreč veliko več kot samo center prostovoljnega dela (mladih). Imajo velik splošnejši pomen za relativno uspešno delovanje družbe. Podrobneje se bom posvetila zavodu Voluntariat. Zavod sem izbrala, ker je ena izmed organizacij, ki se ukvarjajo s prostovoljnimi delovnimi tabori. Povezana je tudi v širšo, svetovno mrežo neprofitnih organizacij. Poleg tega so mi na zavodu omogočili dostop do podatkov in mi pomagali z različnimi informacijami o delovanju.

S prostovoljnim delom se dejansko ukvarja veliko ljudi. Sem lahko spada marsikatera »popoldanska« dejavnost, od vaj garažnega benda do zbiranja kmečkih žena na aerobiki za starejše. Tudi združenj, namenjena zbiranih in preživljanju skupnega, časa je veliko. Lahko so popolnoma neformalna, polformalna oz. registrirana kot pravne osebe. Po vsebini so zelo heterogena, od poklicnih, stanovskih, pa do športnih kulturnih, gasilskih in drugih. Glede na namen lahko ločimo med temi, ki obstajajo in delujejo v dobro članstva in drugimi, altruističnimi. Prva so združenja (pri nas večinoma v obliki društva), kjer se povezujejo ljudje z istimi interesi in brez altruističnih vzgibov (filatelistično društvo). Druga pa delujejo v dobro skupnosti ali posebnih kategorij ljudi, tudi živali in narave nasploh. So javnega značaja in proizvajajo storitve, ki so javno dobro. V nalogi se bom posvetila drugim, pa tudi prostovoljnemu delu, namenjenemu pomoči drugemu oz. javnemu dobremu.

Za velik del moje naloge sem kot metodologijo uporabila empirične izkušnje, opazovanje z udeležbo, polstrukturiran, poglobljen intervju in analizo motivacijskih pisem Voluntariata. Teoretična osnova, predvsem v prvem delu, je bazirana na sekundarnih virih.

Glavni domnevi moje naloge sta naslednji:

1. Mednarodni delovni tabori predstavljajo rob, ne pa glavnine študijske ali delovne mobilnosti mladih.
2. Primarna motivacija mladih za udeležbo v prostovoljstvu je mednarodno seznanjanje z drugimi kulturami, jeziki in ljudmi.

2 OPREDELITVE IN TIPOLOGIJE NEVLADNIH ORGANIZACIJ

2.1 SKUPNE ZNAČILNOSTI, POIMENOVANJA

Urejena človeška družba ni sestavljena samo iz družin in organizacij, ki delujejo v privatni in državni sferi. Napolnjujejo jo razne druge, manj formalne, a kljub temu pomembne socialne strukture, npr. prijateljske mreže, vrstniki, društva, klubi itn. Neprofitno-volonterski sektor, kakor pogosto imenujemo ta vmesni 'tretji' sektor, ki obstoja poleg zasebnega in javnega sektorja, in njegove organizacije šele zares omogočajo pluralizacijo interesov, odnosov, povečujejo posameznikove možnosti izbire in delovanja in se zato danes, v času, ko se obenem povečujeta tako državni nadzor kakor tudi tržni sektor, vseeno ohranjajo, celo širijo. Predstavlja se namreč kot instrument demokratizacije družbe.

Zanimanje za ta, navidez pozabljeni in tradicionalni sektor se je ponovno obudilo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Takrat je (prevelika socialna) država začela sistematično zmanjševati svojo odgovornost pri zagotavljanju dobrin in storitev svojim državljanom (t.i. deregulacija - reaganomika v ZDA in *thatcherizem* v Veliki Britaniji). To je potekalo tako, da je država te naloge delegirala drugim organizacijam oz. sektorjem, največkrat privatnim tržnim organizacijam. Po mnenju pluralistov pa nadaljnja modernizacija in razvoj družbe nista le bipolarni proces razvoja formalne ekonomije (trga) in formalnega državnega sektorja (vlade), ampak še kaj tretjega. Pomembno vlogo zato tu, v demokratizaciji modernih družb, igrata še neformalna produkcija (storitev) in s tem neprofitno-volonterski sektor (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 153, 154).

Poimenovanj nevladnih in hkrati netržno usmerjenih družbenih struktur je več. Pojem nevladne organizacije (NVO) se navadno enači z določenim (neprofitnim ali katerim podobnim) sektorjem:

- »**Neprofitni sektor** (*nonprofit sector, tudi non-for-profit sector*): najpogosteje se uporablja v ZDA, za to poimenovanje je značilno poudarjanje, da te organizacije niso ustanovljene zaradi dobička. Če ga že ustvarijo, ga morajo porabiti v zvezi z dejavnostjo organizacije oz. ga ne smejo deliti za kak drug namen.
- **Neodvisni sektor** (*independent sector*): poudarja upravljavsko neodvisnost od državnega na eni in profitno usmerjenega sektorja na drugi strani. Kljub temu se te organizacije lahko v določeni meri financirajo iz javnih financ ali pa s podjetniškimi dotacijami.

- **Dobrodelni sektor** (*charitable sector*): značilen je za Veliko Britanijo, poudarek je na finančnih prispevkih v dobrodelne, humanitarne namene. Te organizacije ponavadi nimajo lastnih finančnih virov.
- **Prostovoljni sektor** (*voluntary sector*): poudarja prostovoljno, brezplačno delo v teh organizacijah, kar pa ne pomeni, da večine dela ne opravijo stalno zaposleni v njih, torej plačani profesionalci.
- **Neobdavčni sektor** (*tax-exempt sector*): poudarja davčno ugodnejši status – zagotavljanje davčnih oprostitev ali olajšav – v nasprotju s profitnim sektorjem.
- **Nevladni sektor** (*non-governmental sector*): poudarja prosto, avtonomno delovanje, delovanje brez vladnega vpliva.
- **Socialna ekonomija** (*associational sector*): poudarja vlogo institucij, ki delujejo za skupnost, kot so hranilnice, zadruga, razne zavarovalne institucije.
- **Tretji sektor** (*third sector*): poudarja, da poleg države in zasebnega profitnega sektorja obstaja še en sektor, ki je prvima enakovreden. Opozarja tudi, da je za skladen razvoj (družbe) nujno tesno sodelovanje in povezovanje med vsemi sektorji.« (Strojan, Šporar, 2000: 6)

Vidimo, da je pojem nevladna organizacija (NVO) precej širok. Zajema vse organizacije od različnih klubov, društev, združenj, agencij ... pa do zadrug in zavarovalnic določenih kolektivov. Delujejo pretežno izven nadzora državnih institucij in ne delijo morebitnega dobička iz lastne tržne dejavnosti svojim članom, temveč gre ves prihodek (tudi morebitni dobiček) za doseganje vsebinskega namena, poslanstva organizacije. Od drugih organizacij se torej ločujejo zaradi posebnih lastnosti, ki jim omogočajo drugačne možnosti delovanja, kakor vladi ali tržnim organizacijam. Te lastnosti so:

- fleksibilnost, ki se kaže kot hitro prilagajanje na novo okolje in potrebe, z razvijanjem pristopov;
- relativna neodvisnost od države in trga, tako da se lahko razvija tudi na za ostali dve sferi neinteresantnih področjih;
- zaupanje, ki so si ga te organizacije pridobile, ker delujejo v interesu javnosti, ne pa zasebnega profita;
- dosegljivost in odgovornost, ker so akterji dobro (bolje kot druge organizacije) povezani s skupinami, za katere se angažirajo (Mikuž Kos, 2001: 108).

Kot že rečeno, pa je naprofitno-volonterski sektor težko enotno definirati. Avtorji namreč ne najdejo skupnega sklopa lastnosti, da bi ga na ta način splošno opisali. Največ se uporablja

strukturno-operacionalna opredelitev L. M. Salamona in H. K. Anheireja, ki kaže, da niti ena izmed izrecno naštetih karakteristik ni izključno značilna le za to vrsto organizacij. V neprofitno-volonterski sektor ta avtorja uvrščata tiste organizacije, ki:

- »so formalno ustanovljene z določeno stopnjo formalno organizirane kontinuitete, z izoblikovano osnovno organizacijsko strukturo, ki velja za vse vključene;
- so zasebne oz. nevladne (ustanovili so jih privatni akterji, fizične ali pravne osebe; financirane so lahko s strani države ali imajo vključene v organizacijo predstavnike državnih organov; so pa institucionalno ločene od države);
- so neprofitno distributivne (če realizirajo profit ga uporabijo za realizacijo poslanstva organizacije oz. družbeno koristne namene in ga ne delijo med ustanovitelje ali člane);
- so samostojno vodene in upravljane;
- vključujejo določeno količino volonterskega dela ali prostovoljnega denarnega vložka in prostovoljno članstvo« (Črnak Meglič, 1998: 10–11).

Vzhodna Evropa in tako tudi Slovenija, sta leta 1989 doživele spremembe. Uveljavljati se je začela tržna ekonomija, pravna država, družba je težila k demokratizaciji in pluralizaciji. Prejšnji sistem socialne blaginje se je začel spreminjati, posameznik je tako dobil večji vpliv na rešitev svoje lastne situacije (od zdravstva, socialne varnosti, kvaliteta življenja ipd.). Koliko avtonomnosti NVO ima (in nasploh stopnja priznavanja tega neformalnega sektorja), je odvisno od zgodovinskega razvoja, pravnopolitične ureditve države in stopnje ekonomskega razvoja. Socializem je zavračal delovanje avtonomno tega sektorja, ker je takratna država prevzela vse socialne funkcije (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 153, 154).

Po definiciji NVO lahko kot take v Sloveniji štejemo naslednje pravne osebe (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 165,166):

- Društva – so prostovoljne, neprofitne organizacije. Ministrstva jim na svojem področju, dodelijo status delovanja v javnem interesu.
- Fundacije – so nečlanske in imajo premoženje, ki je namenjeno določenim trajnim koristim in dobredelnim namenom v kulturi, varstvu okolja, socialnem varstvu, varstvu naravnih vrednot ...
- Privatne zavode, ki opravljajo neprofitne dejavnosti, razen če ni drugače določeno v ustanovnem aktu.

- Družbe z omejeno odgovornostjo so praviloma profitne, a lahko deloma oz. v celoti opravljajo nepridobitne dejavnosti.
- Zadruga, ki so sicer ustanovljene, da nudijo članom gospodarsko korist in si ti delijo ustvarjen presežek kapitala. So pa lahko neprofitne organizacije.
- Cerkvene organizacije, čeprav le izjemoma lahko pridobijo status pravne osebe (Črnak Meglič in Vojnovič 1997: 165, 166).

Zasebne neprofitne organizacije imajo, kot že rečeno, lastnosti, primerljive z lastnostmi ostalih entitet v družbi, obenem pa se od ostalih razlikujejo. Posamezne značilnosti so skupne tako profitnim kot neprofitnim, tako zasebnim kot javnim organizacijam. Njihovo delovanje pa se nahaja nekje med sfero države, trga in civilne družbe. Uporabljajo logiko, vire, načine delovanja vseh treh, jih kombinirajo in nanje vplivajo. Razvoj organizacije pa je odvisen od tega, h kateri sferi teži njeno delovanje oz. od katere je bolj odvisno torej ali so kot vložki za razvoj in planiranje akcij organizacije bolj pomembni kapital iz državnega proračuna, prostovoljni prispevki in delo ljudi ali pa trženje produktov na trgu. Delovanje neprofitnih organizacij je zelo heterogeno. Od načina pridobivanja sredstev, do načina izvajanja programov oz. aktivnosti, ciljnih skupin in namenov. Obstajajo organizacije, ki so bolj podobne skupnosti kot organizacijam, npr. skupine za samopomoč. Drugačne so visoko formalizirane in profesionalizirane organizacije, katerih kapitalni vir je državni proračun. Tretje, npr. socialna podjetja, pa svoje produkte nudijo na trgu, s katerimi se financirajo, zaposlujejo specialiste in že skoraj mejijo na profitne organizacije (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 16–29).

Že v 70. letih prejšnjega stoletja je nov koncept pluralnega sistema blaginje začel priznavati neprofitno-volonterskemu sektorju in neformalnemu sektorju vlogo, ki je enakovredna vlogi javnega in profitnega sektorja. Sektorji pa se med seboj dopolnjujejo. N. Johnson je leta 1987 razvil koncept pluralizma blaginje, ki ga je leta 1991 V.A. Pestoff razdelal z blaginjskim trikotnikom. Trikotnik predstavljajo država, trg in skupnost. Neprofitno-volonterski sektor je postavljen na sredino, ker vsebuje lastnosti vseh treh kotov. Leta 1990 so A. Evers, H. Winterberg in sodelavci razvili koncept mešane blaginje. Ugotavljajo, da neprofitno-volonterski sektor deluje najbolj mešano v smislu, da uporablja prvine tako trga, države in civilne družbe. Prav zato je ta sektor tudi najbolj inovativen (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 154, 155).

2.2 PROFITNE – NEPROFITNE ORGANIZACIJE

Na splošno lahko organizacije razlikujemo glede na profitnost oz. neprofitnost. Profitne težijo h kopičenju kapitala. Neprofitne organizacije prav tako ciljajo na profitabilnost. Ni pa to glavni cilj teh organizacij. Delovanje je v splošno družbeno korist, v javno dobro in ne za kopičenje kapitala v korist lastnika ali članov.

Nekatere NVO omogočajo, da so dobrine dostopne vsem in to pod enakimi pogoji. Preko javnih ustanov ali zasebnih z dodeljeno koncesijo. Tako izvajana demokracija pokriva le večinske interese, torej ni popolna. Posamezniki samo na podlagi svojih skupnih interesov formirajo razne skupine, ki se organizirajo v društva, klube ipd. (npr. klub poezije). Taka združenja prav tako zastopajo družbeni interes, so zasebna in neprofitna. Podprta so s strani občine, države ali drugih javnih avtoritet. Se pravi, da obstajajo splošni družbeni interesi, ki jih je mogoče zadovoljiti tako preko zasebnih neprofitnih organizacij ali pa to zagotavljajo javne avtoritete (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 10–19).

Weisbrod (utemeljitelju neprofitne ekonomije) ugotavlja bistvene lastnosti po katerih se neprofitne organizacije razlikujejo od profitnih. NVO nimajo pravice deliti ustvarjenega dobička ali presežka. To vpliva na povečevanje njihove učinkovitosti, ker dobiček uporabijo za doseganje namena svojega obstoja. Ne plačujejo davka na dobiček. Čeprav ga po slovenski zakonodaji plačajo, v kolikor dosežajo profit iz vzporedne dejavnosti. Avtor poudarja še druge davčne olajšave, s čimer so NVO postavljene v ugodnejši izhodiščni položaj kot profitne organizacije (Strojan, Šporar, 2000: 7).

Neprofitne organizacije niso vselej in od vseh avtorjev opredeljene kot oblika organizacije. Pojem nekateri razumejo kot splošen pojem ali model izvajanja socialnih oz. javnih služb. Obenem se moramo zavedati, da vse javne službe ne delujejo v obliki neprofitnih organizacij. Iz tega sledi, da se neprofitabilnost in zasebnost ne nujno spajata v NVO. Te organizacije so lahko neprofitne kot tudi profitne. Neprofitne pa so lahko vladne (javne, državne) ali nevladne (Strojan, Šporar, 2000: 7). Kot že rečeno se dobiček iz dejavnosti uporablja z namenom doseganja cilja oz. poslanstva organizacije. Tako se lahko ista vrsta dela oz. dejavnosti v različnem kontekstu različno interpretira (npr. novoletne voščilnice). V Sloveniji ima neprofitni sektor precej finančnih težav. Podeli se mu neke vrste javno priznanje šele, če se le-ta izkaže oz.

funkcionira na vseh ravneh delovanja, tako servisni, menedžerski, marketinški, kot tudi tehnološki. To pa predstavlja precejšnji konkurenčni boj s profitnim sektorjem in njegovo ponudbo. Cilj neprofitnega sektorja kljub temu ni finančno bogatenje, ampak želi ta pokazati, da se skupine ljudi in želja po pomoči sočloveku lahko kosajo z stalnim bojem za dobiček (Mesec, 2001: 329). Kljub vsemu tudi to področje potrebuje finančno podporo za normalno delovanje in razvoj.

2.3 SOCIALNA IN DRUGE FUNKCIJE NVO

Nevladne organizacije opravljajo več funkcij. Černjak Meglič omenja tri pomembne funkcije: politično, ekonomsko in socialno. Politična se kaže kot participacija državljanov v sferi upravljanja države in družbe. Ekonomsko funkcijo omogoča skozi ustvarjanje novih in dodatnih virov, tako materialnih (donacije), kot tudi nematerialnih (prostovoljno delo). Socialna vloga pa pomeni zadovoljevanje potreb skozi alternativne načine (glej Černak Meglič: Položaj in vloga ...).

Delovanje NVO se razlikuje med drugim tudi glede socialne funkcije, ki jo opravlja. Brenton in tudi nekateri drugi avtorji, so te organizacije glede socialne funkcije razvrstili na:

- Organizacije, ki nudijo usluge, servise in pomoč od informacij in nasvetov do podpore. Sem spadajo razne socialne službe, ki skrbijo za varovanje zdravja, socialne probleme, pa tudi pravno svetovalni centri, združenja za zaščito okolja ...
- Organizacije, ki nudijo medsebojno pomoč. Sem se vključujejo ljudje, ki bi radi pomagali in so tudi sami potrebni pomoči. Združuje jih skupen interes ali potreba. To so skupine anonimnih alkoholikov, združenja homoseksualcev ipd.
- Tretja funkcija je opozarjanje oz. osveščanje družbe o problemih. Sem spadajo razna gibanja, ki so nastala na podlagi nekega skupnega interesa. Z raznimi kampanijami in akcijami opozarjajo na »nepravilnosti«.
- Četrto bi bilo nekakšno osebno posredovanje, čeprav se po mnenju Brentona prekriva z prej naštetimi funkcijami. Najbolj razvito je na področju zdravstva in socialnih služb. Tu naj bi posamezniki skušali odkrivati probleme in želje prizadetih oz. pomoči

potrebnih ljudi ter jim pomagati s pomočjo osebnega, individualnega in javnega posredovanja.

- Organizacije, ki koordinirajo delovanje in so vir pomoči ostalim prostovoljnim združenjem oz. telesom. Pogosto so nekakšen centralna točka, kjer se združujejo NVO in z pomočjo te organizacije usklajujejo interese. Primer take organizacije so razni koncili državnih, mednarodnih prostovoljnih organizacij ipd. (Davis Smith, Rochester in Hedley, 1995: 66–95)

2.4 NEVLADNE VS. ZASEBNE ORGANIZACIJE

Značilnost NVO je zasebnost oz. institucionalna ločenost od države. Ustanovitelji so privatne pravne ali fizične osebe. Financirajo pa se lahko tudi iz državnega proračuna (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 6).

Zasebne nevladne organizacije so bile deležne večje pozornosti in proučevanja v začetku devetdesetih, čeprav je njihova zgodovina precej dolga. Takrat so se dvomi pojavili glede delovanja oz. sposobnosti države, da sama zagotovi socialno varnost za svoje državljane. Obenem pa tudi trg, ki naj bi ponudil to, česar država ne, ni bil zadovoljiva in ne edina rešitev (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 55). Zasebne nevladne organizacije so se locirale med trgov in državo. Predstavljajo produkt oz. izvirajo iz civilne družbe. Kot mehanizem, ki pomaga in zagotavlja družbi dobrine, katerih država in trg ne moreta. Finančno pomoč, vzpodbujanje prepoznavnosti ipd. jim nudijo akterji na trgu. Prav tako jih tudi država vzpodbuja in jim omogoča delovanje na različne načine, kot so finančna pomoč, promocija ipd.

Republika Slovenija ima smernice delovanja na tem področju zapisane v Nacionalnem programu socialnega varstva (Uradni list RS št. 31/2000). Vlada RS oz. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, pripisuje velik pomen NVO. Vidi jih kot pogoj za uveljavljanje načela pluralnosti in demokracije v družbi. NVO in druge oblike povezanosti civilne družbe omogočajo kontinuiran družbeni razvoj, vplivajo na porast družbene blaginje, kakovost življenja ter socialno varnost.

S pojmom nevladno se označuje formalne oblike združevanja, ki imajo statusno-pravni položaj osebe zasebnega prava. Poudarja se neodvisnost zasebnopravnih organizacij od države na vseh ravneh. Od ustanovitve, ko so organizacije odvisne le od zakonsko določenih pogojev za registracijo. Preko delovanja, za katero se samostojno odločijo, kot tudi določijo cilj, vizijo, naloge ipd. država ne more imeti neposrednega vpliva na to. Prenehanja takšne organizacije ne more določiti država. Premoženje po prenehanju organizacije ne gre v dobro države temveč (večinoma) organizaciji istega tipa s podobno dejavnostjo (Strojan, Šporar: 2000; 6).

2.5 PLAČANO VS. PROSTOVOLJNO DELO

Glede definicije dela še ni prišlo do sporazuma. Kaj se percipira kot delo, je odvisno od specifične situacije, okoliščin, kulture, vladajočega režima, časovnega obdobja v toku zgodovine ipd. Pogosto se kot delo definira aktivnost, za katero akter prejme plačilo. Vzrok za to je v zahodni družbi, kjer se ločuje med (ekonomsko) aktivno in neaktivno populacijo (glej Grint, 1998, 8–11). Isto dejavnost lahko definiramo kot plačano delo, volontersko delo ali prostočasno aktivnost oz. nedelo. Kot primer lahko navedem pomoč pri učenju. Socialni delavec, ki dela v osnovni šoli, je za to plačan. Prostovoljci brezplačno nudijo pomoč v osnovnih šolah. Starši pa svojim otrokom pomagajo v prostem času.

Zakonsko še nimamo oblikovanega enotnega dokumenta, ki bi urejal in obrazložil pojem »prostovoljno delo«. Le-to se ureja na podlagi različnih zakonov, ki se navezujejo na to področje. Le zakonski opis prostovoljnega dela nudi veliko premalo, da bi se iz tega dalo razumeti njegovo poanto. V okviru prostovoljstva, ne obstaja le delo, ampak tudi donacije ali drugačna oblika materialne pomoči.

Če se vseeno osredotočimo samo na delo, t.i. prostovoljno delo, si tu pomagamo z naslednjimi definicijami. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (zpdzc) v 11. členu (1. in 2. točka) določa, da delo na črno ni humanitarno, karitativno, prostovoljno. Kot tako se smatra neplačano delo opravljeno za organizacije (humanitarne ali karitativne) in prostovoljno delo organizirano s strani drugih nevladnih organizacij. Prav tako ni delo na črno dobrodelno delo. To obsega brezplačno opravljanje dela, namenjeno varovancem v vzgojnovarstvenih

zavodih, mladim v času šolanja, ki so v izobraževalnih zavodih, bolnikom v bolnišnicah ter osebam v domovih za ostarele (UL RS št. 36/2006).

Osnutek zakona o prostovoljnem delu (21. 9. 2004) predstavi prostovoljno delo kot:

(6 člen) » ... dejavnost posameznika, ki temelji na njegovi svobodni odločitvi, ki jo brez pričakovanja materialnih koristi izvaja v dobro drugih ali za skupno/javno korist, v okviru dejavnosti organizacij, ki so po zakonu, ki ureja njihovo delovanje opredeljene kot neprofitne (organizirano prostovoljno delo).«

Kot prostovoljno delo se po sedmem členu tega osnutka ne šteje prostovoljno delo:

- organizirano v okviru neformalnih skupin;
- ki ga posameznik mora opravljati, ker tako veleva zahteva zakona;
- članov društev za doseg materialnih interesov oz. stanovskih ciljev članov;
- pripravnikov volonterjev (opredeljenih po zakonu o delovnih razmerjih), v korist sorodnikov ali sosedov.

Mednarodno združenje za prostovoljstvo določa, da prostovoljci za svoje delo ne prejmejo plačila. Nagrado in motivacijo za nadaljnje delo predstavljajo zadovoljstvo ob delu, pozitivne socialne povratne informacije, usposabljanje ob delu in širjenje lastne socialne mreže. Možnosti opravljanja prostovoljnega dela morajo biti za vse enako dostopne, brez kakršnekoli diskriminacije. Obenem pa predstavlja dejavnost, v katero posameznik ne sme biti prisiljen ampak je to svobodna izbira. Danes se je prostovoljna dejavnost razširila na veliko področij in nudi precejšno izbiro aktivnosti. Prostovoljci za svoje delo lahko pričakujejo priznanje. Organizator jim mora nuditi usposabljanje, podporo, spremljanje dela in povračilo morebitnih stroškov, povezanih s tem delom (Mikuš Kos, 1999: 110–111).

Drugi pol nam predstavlja plačano oz. mezdno delo. To po pomembnosti dominira v zahodni kapitalistični družbi, če ga primerjamo s ovrednotenjem drugih oblik dela. Je aktivnost, ki nam prinese vir preživetja. A ne samo to, mezdno delo ovrednoti človeka in ga postavi na določen nivo. Neplačano delo ni nujno prostovoljno, lahko je tudi prisilno. Prisilno delo se je skozi čas različno vrednotilo. V srednjem veku je bilo več vredno od plačanega, saj je predstavljalo delo, ki se opravlja za gospodarja. To je opravljal večina družbenih skupin. Plačana dela so bila značilna za marginalne skupine (npr. cigani). Danes je ravno obratno.

Prisilno brezplačno delo opravljajo »izobčene skupine« kot npr. vojni ujetniki. Plačano delo pa je normalno in bolj cenjeno (Flaker, 2001: 305, 306). Človek mora imeti zagotovljen vir preživetja, pa naj si bo iz lastnega dela ali kako drugače. Šele, ko je preskrbljen na tej ravni se lahko aktivira na humanitarni ravni. Zato ostaja plačano delo najpomembnejša oblika dela.

Za oris stanja prostovoljstva v ZDA vzemimo podatke organizacije *Network for Good*.

Izsledke o tradiciji prostovoljstva Američanov so naslednji:

- Letno je približno 109 milijonov odraslih v ZDA je vključenih v prostovoljna dela, kar predstavlja 56 % odraslih.
- Prostovoljci prispevajo 3,5 h dela tedensko, kar predstavlja 20 milijard ur in ima vrednost 225 milijard US dolarjev.

Nadalje ugotavljajo, da 59 % najstnikov opravlja 3,5 ur prostovoljnega dela tedensko, kar predstavlja 13,3 milijone prostovoljcev, 2,4 milijarde ur z vrednostjo 7,7 milijard US dolarjev (vir: Network for good).

2.6 VPLIV DAVČNEGA SISTEMA NA NEVLADNE ORGANIZACIJE

Davčna politika države je s svojimi davčnimi olajšavami ključna za vzpodbujanje ali zaviranje sektorja. S priznavanjem določenih olajšav tistim, ki prispevajo v neprofitni sektor, sektor sam dobi dodatne vire financiranja. V Sloveniji obstajajo olajšave, a so neatraktivno nizke. Prispevki niso posledica finančne stimulacije, ampak le dobre volje. Posamezniki so upravičeni do davčne olajšave v višini 3 % od davčne osnove. Še leta 1993 je bila olajšava 10 %. Podjetja pa lahko svojo davčno osnovo znižajo za največ 0,3 % ustvarjenih prihodkov na leto. Ta stopnja olajšave velja za različne namene in le eden izmed njih je donacija neprofitno-volonterskemu sektorju (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 166, 167). To je zajeto v Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb 52. člen govori o olajšavah za donacije. Zavezanec lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove za znesek izplačil v denarju in v naravi za humanitarne, dobrodelne in druge namene. Če se omejimo na prispevke v dobrodelne in humanitarne namene, to velja za izplačila rezidentom Slovenije, ki so ustanovljeni za opravljanje teh dejavnosti, do zneska, ki ustreza 0,3 % obdavčenega prihodka davčnega obdobja zavezanca, vendar največ do višine davčne osnove davčnega obdobja (Ur.l. RS, št. 17/2005). Same neprofitno-volonterske organizacije ne plačajo davka na dobiček, če ustvarijo profit s svojo osnovno dejavnostjo. Če je

profit iz vzporedne dejavnosti pa plačajo 25 % davek, kot vsa profitna podjetja (Šircelj, 1998: 39–46). To zavira razvoj in delovanje NVO. Davčne olajšave za NVO same in donatorje pomenijo veliko finančno pomoč humanitarnim ustanovam. Pri nas se potencialni donatorji za to ne tako množično odločajo kot v ZDA, kjer se tako uveljavljajo olajšave na dobiček.

Vseeno imajo v Sloveniji NVO nižje subvencije države, če jih primerjamo z nekaterimi državami v tujini. Zaradi tega se morajo te organizacije večinoma financirati iz zasebnih donacij. Na količino donacij pa odločilno vpliva davčni sistem države. Kjer so davčne olajšave ugodne in višina primerna, je pričakovati več donacij. Slovenski davčni sistem temelji na linearnem obdavčevanju in ne vključuje razredov, ki z znižanjem davčne osnove z donacijami omogočajo prehod v nižji razred in s tem izognitev višji davčni stopnji za celoten obdavčljiv znesek. Tak sistem je značilen za ZDA. Država, ki priznava delovanje NVO v javno korist, le-tem pomaga preko olajšav davčnega sistema. Dejavnosti oz. storitve, ki jih opravljajo NVO bi sicer morala opravljati preko svojih javnih služb. Donacije, preko katerih del prihodkov posameznikov in podjetji prehaja v javne dobrine in storitve, so fundamentalne za dobro delovanje in razvoj NVO (Strojan, Šporar, 2000: 48).

2.7 FINANCIRAJE IN PROFESIONALIZACIJA NVO

M.Salamon in H.K.Anheier (v Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 171) ugotavljata, da so glavni viri financiranja neprofitno-volonterskega sektorja donacije in prispevki fizičnih ali pravnih oseb (tudi darila, zapuščine ipd), finančna pomoč države (tudi subvencije in plačila na podlagi raznih pogodb) in dobiček iz prodaje izdelkov oz. storitev nprofitno-volonterske organizacije.

Na tej podlagi se oblikujejo trije glavni modeli financiranja:

- iz prodaje lastnih izdelkov oz. storitev,
- z državnim financiranjem,
- iz privatnih donacij in prispevkov (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 171).

Tip financiranja je odvisen od sistema blaginje, ki je v državi uveljavljen. Nadalje je to povezano z procesom etatizacije oz. podreditve državnih oblasti in stopnjo profesionalizacije

neprofitno-volonterskega sektorja. Stopnja etatizacije kaže količino določenih vrst javnih storitev, ki jih država naroči in financira pri NVO in so dostopne vsem pod enakimi pogoji.

2.7.1 *Financiranje in različni sistemi blaginje*

V konservativno-korporativističnem sistemu je neprofitni sektor financiran predvsem z javnimi viri (s strani države). Z obveznimi prispevki se prisili vse sodelujoče na trgu dela (zaposlene in delodajalce), da sofinancirajo neprofitni sektor. Na tak način država omogoča socialno varnost tudi tistim, ki ne morejo biti aktivni na trgu dela. V državah, kjer je podpora NVO s strani države visoka, vidimo tendenco k profesionalizaciji teh organizacij. Država postavlja standarde glede kakovosti storitev in glede kadra, ki storitve izvaja. V drugih sistemih blaginje javni viri predstavljajo nekje do 1/3 prihodkov neprofitnih organizacij. (Kolarič, 2003: 46). Država, ki državljanom preko NVO (kot naročnik in plačnik storitev) zagotavlja socialno varnost, je socialna država (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 163). Konservativno-korporativističnem sistem blaginje se uveljavlja v Nemčiji, kjer predstavljajo javni viri 64 % prihodkov NVO, na trgu pridobijo 32 %, medtem ko predstavljajo privatne donacije le 3 % prihodkov. Za primer vzemimo še Francijo, kjer javni viri predstavljajo 58 % dohodkov, 35 % prihaja iz tržnih virov in 7 % iz donacij (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 167).

Liberalni tip sistema blaginje smatra, da si posameznik lahko vse potrebne dobrine in storitve zagotovi na trgu. To pa ne deluje brezhibno in tako imajo NVO široko paleto dejavnosti, s katerimi se lahko ukvarjajo. Svoje storitve in izdelke ponujajo na kvazitrgih, tako da se tisti, ki potreb ne zadovoljijo na trgu profitnega sektorja, zatečejo k njim. NVO se financirajo v največji meri s kapitalom, pridobljenim s prodajo svojih izdelkov ali storitev (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 62). Od vseh prihodkov NVO komercialni predstavljajo 62 % v Avstraliji, 57 % v ZDA in 50 % v Angliji (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 167). Neprofitni sektor v ZDA šteje več kot milijon organizacij, katere beležijo skupni letni dohodek višji od 500 milijard US dolarjev. Okrog 6 % vseh organizacij v ZDA je neprofitnih in en človek na 15 dela v neprofitni organizaciji. Neprofitne organizacije se morajo registrirati pri Internal Revenue Service (IRS). Vse te organizacije so oproščene zveznega davka na korporacijski prihodek (prev.avt.angl. *federal corporate income taxes*). Veliko jih je oproščenih tudi državnih in lokalnih davkov na lastništvo in promet (prev.avt.angl. *state and local property and sales taxes*). Lokalna podpora neprofitnim organizacijam v ZDA je precejšnja, ker se prispevki neprofitnim organizacijam ne

obdavčijo. To predstavlja precejšna motivacija za donacije. Prav tako so podjetja deležna davčnih olajšav za donacije. Leta 2001, na primer, se je neprofitni sektor financiral: 75 % iz prispevkov posameznikov in 4 % od zasebnih družb (Abdurakhmanova, 2003).

V katoliškem sistemu blaginje je trg večinski vir dohodkov NVO. Španija prejme 49% dohodkov iz komercialnih virov (trg), 32% iz javnih virov in 19% iz donacij. Organizacije ponujajo svoje storitve na trgu predvsem kot izobraževalne (Latinska Amerika) in socialno-varstvene storitve (Španija) (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 167). Te storitve obenem zagotavljajo legitimiteto katoliški cerkvi. Tu gre za načelo subsidiarnosti. Država pomaga pri reševanju le tistih problemov, ki jih nižje instance (npr. NVO) ne morejo rešiti. (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 46, 65).

Socialno-demokratski sistem blaginje ima sicer močan javni sektor, tako da je za NVO bolj malo prostora. NVO pomenijo vez med posamezniki in javnim sektorjem. Financirajo se večinoma iz članarin oz. plačil prispevkov za določeno storitev (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 65, 66). Kot državo v kateri se izvaja ta sistem vzemimo Finsko. 58% prihodkov NVO se pridobi iz tržnih virov, 32% iz javnih virov in 6% od donacij (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 167).

Bivše socialistične družbe s socialističnim sistemom blaginje so imele zasebne neprofitno-volonterske organizacije organizirane večinoma v obliki združenj in društev. Ta tradicija je zelo stara. Za državljane naj bi poskrbela država, NVO pa so skrbele bolj za svoje člane in bile tudi nizko profesionalizirane (kar je še danes tako). Najpogostejše oblike združevanja so bile namenjene športu in kulturi. Finančni viri so bile večinoma članarine in sponzorstva podjetij (Kolarič, Črnak Meglič, Vojnovič, 2002: 66, 67).

2.7.2 Financiranje v Sloveniji

V Sloveniji se NVO financirajo iz javnih virov v višini 32 %, na trgu pridobijo 38 % dohodkov, ostalih 30 % dohodkov pa predstavljajo donacije (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 167).

Oblika financiranja je odvisna od statusno-pravne oblike NVO. Društva se na primer lahko financirajo iz članarine, medtem ko v zakonu o zavodih to ni predvideno kot finančni vir. Zavodi (npr. Voluntariat) pa lahko pridobijo finančne vire iz plačil za storitve, ki jih nudijo. Pri vseh obstaja opcija pridobivanja sredstev iz drugih virov (Strojan, Šporar, 2000: 38).

32. člen Zakona o humanitarnih organizacijah določa finančne vire humanitarne organizacije, ki pridobiva sredstva za svoje delovanje s članarino, darili in volili, prispevki donatorjev, iz naslova materialnih pravic in dejavnosti humanitarne organizacije, iz fundacij, iz javnih sredstev in iz drugih z zakonom dovoljenih virov (UL RS št. 98/2003).

Humanitarna organizacija lahko postane društvo oz. zveza društev, kot tudi druge organizacije, ki se ukvarjajo s humanitarno dejavnostjo in ustrezajo zahtevam zakona (UL RS št. 98/2003).

V Sloveniji obstaja Fundacija za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij v republiki Sloveniji (FIHO). Namen in poslanstvo fundacije je financiranje oziroma sofinanciranje izvajanja programov in storitev na področju socialnega varstva, financiranje delovanja invalidskih oz. humanitarnih organizacij ter naložba in vzdrževanje osnovnih sredstev teh organizacij. Sredstva, s katerimi upravlja FIHO, so pridobljena iz plačevanja dajatev za prirejanje iger na srečo ter z darili, volili in drugimi prihodki (vir: FIHO).

3 PROSTOVOLJSTVO

3.1 HUMANITARNO IN PROSTOVOLJNO DELO

Kaj dobrodelnost je oz. kaj so dobra ali humanitarna dela, ni definiran pojem. Opredelitev te oblike dela se je skozi zgodovino menjala in tudi ta pojem se v različnih kontekstih lahko različno interpretira (že prej omenjena pomoč pri učenju).

Mednarodno združenje za prostovoljstvo je sprejelo opredelitev prostovoljca, ki nam lahko pomaga pri razumevanju prostovoljnega dela. Prostovoljec daruje svoj čas, energijo, znanje, dobro voljo v korist svojega okolja. Kot okolje se razume vse od iste ulice oz. lokalne skupnosti, do oddaljenega področja planeta. Tako, da pojem zajema vse od lokalnih do mednarodnih programov (Mikuš Kos, 1999; 110–111).

Vzemimo še univerzalno deklaracijo o prostovoljstvu, sprejeto na 16. svetovni konferenci prostovoljcev v Amsterdamu leta 2001. Prostovoljstvo definira kot “enega temeljnih kamnov civilne družbe, ki oživlja najplemenitejša stremljenja človeštva – prizadevanja za mir, svobodo, priložnost, varnost in pravičnost za vse ljudi.” (Knific, 2003: 22–23). Deklaracija nam oriše poslanstvo humanitarnega dela, ne pa dela samega. Različni avtorji oblikujejo različna mnenja in poglede na to temo oz. pojem.

Ramovš piše o dobrodelnosti kot povezanosti med živimi bitji in pomoči človeštva samemu sebi v planetarnem obsegu. Izvor dejavnosti vidi v človekoljubni naravnosti oz. ljubezni v človeškem srcu (Ramovš, 1995: 70, 71). V preteklosti se je sociala vršila brez posebno izobraženih ljudi in brez plačila. Potekala je v okviru razširjene družine ali po sorodstvenih, medsosedskih in lokalnih vezeh. Sodobna sociala pa potrebuje tudi izobražen kader kot osnovo. Profesionalizacija tega področja delovanja je v naraščanju, še posebej tam, kjer je država naročnik storitev. Še vedno ji ob strani stoji laično socialno delo kot nujno dopolnilo. Prostovoljci navadno niso povsem laiki na področju, na katerem delujejo. Večina organizacij oz. projektov zahteva, da se oseba udeleži določenega usposabljanja. Večkrat teoretičnemu delu sledi tudi praktično uvajanje.

Posebnost prostovoljcev je, da je njihovo delo neplačano. Ljudje, ki ga opravljajo, to počnejo z navdušenjem in na podlagi notranjih vzgibov. Ramovš pa tu opozarja tudi na negativne strani prostovoljstva in sicer na patološko in patogeno dobroto oz. žrtvovanje. Patološko in

družbeno zavračano je žrtvovanje, pri katerem oseba ne ustvari ničesar koristnega, le sebe trpinči. S patogeno dobroto skuša posameznik zakriti svojo nemoč. Motivacija za dobra dela v tem primeru nista zadovoljstvo in sreča, ki naj bi ju doživljal ob pomoči. To počne iz koristi, da bi okolici dokazal, da je dober ali da bi se izognil sramoti, ko se tako dejanje od njega pričakuje (Ramovš, 1995: 133–137).

Nina Podbevšek opisuje prostovoljce kot ljudi, ki se zavedajo življenja v kapitalistični dobi, a se obenem vedo, da denar ne zmore kupiti vsega, da denar ne tolaži, ti ne stoji ob strani in ne nudi pomoči. So ljudje, ki niso nesebični in ki za storjeno delo pričakujejo plačilo, le da je to nematerialno. Delajo, dokler imajo občutek, da so koristni in dokler se ljudje, ki jim pomagajo, veselijo naslednjega snidenja. Človek naravno deluje tako, da se izogiba situacijam, ki jih zazna kot neprijetne in teži k prijetnim. Ravno zaradi tega bodo ljudje s pozitivno izkušnjo s prostovoljstvom s tem nadaljevali. Tudi to je oblika blagovne menjave (Podbevšek, 2001: 78).

Bernard Stritih prostovoljno delo označuje kot delo, ko se posameznik sam odloča in sprejema naloge. Oseba vnaprej ve, da bo vlagala več psihičnih obremenitev, kot bo pričakovala koristi. Vseeno pa se ji bo delo zdelo smiselno. Našteva tudi možne notranje osebne koristi. Posebno mladi lahko preverjajo sami sebe in pridejo do določenih samopotrditev, ki jih ne bi mogli doseči v družini ali v kateri drugi instituciji s točno opredeljenimi cilji (v Samec in Martelanc, 2000: 21). Prav to se dogaja na delovnih taborih. Tam je mlad človek izvzet iz družbe, v kateri živi, in prepuščen novemu okolju. Do njega se goji določena pričakovanja, je pa to okolje, kjer se oseba na novo izkazuje. Nadalje Strith meni, da se je prostovoljstvo razvilo na podlagi kompleksnosti družbe. Negotova in spremenljiva prihodnost je naravnost klicala po neki novi obliki solidarnosti. Družinske vezi so se krhale in člani družine so postajali bolj avtonomna bitja, manj podvržena neki družinski avtoriteti. Tudi časi, oblike dela in sploh življenjski stil so se spreminjali. Avtor vidi prostovoljno delo kot pripomoček k odkrivanju sreče. Sreča v tem smislu ni materialno zadovoljstvo, ni potrjevanje s strani drugih, temveč je nova dimenzija zavedanja (v Samec in Martelanc, 2000: 20, 21). V svojem delu navaja tudi Elisabeth Lukas, ki učinke altruizma primerja z učinki joge v današnji družbi, ki si je zaradi kariere in uživanja prikopala marsikateri srčni infarkt (v Samec in Martelanc 2000: 30). Avtorjev, ki vidijo v humanitarnih akcijah rešitev za marsikateri napako današnjega sodobnega in razvitega sveta, je vse več. Mikuš Kos oriše prostovoljno delo kot mehanizem, ki prispeva k reševanju problemov in izboljševanju kakovosti življenja. Področje zaobsega veliko dejavnosti: zdravstvo, šolstvo, kulturo, človekove

pravice ... vse od dobrodelnosti do reševanja socialnih neenakosti. NVO, ki izvajajo te dejavnosti, imajo, preko delovanja prostovoljcev, pomembno vlogo. (Mikuš Kos, 2001a: 12, 13).

Razlogov, da se oseba odloči postati prostovoljec je ogromno. Nekateri se aktivirajo iz želje po »pomagati«, drugi vidijo v tem tudi korist zase, spet tretji zgolj iz dolgčasa ipd. Petra Videmšek postavlja kot osnovni motiv prostovoljnega dela pridobitev osebnih izkušenj. Prostovoljec zadovoljuje svoje lastne potrebe, spoznava samega sebe, izboljšuje komunikacijo, prevzema odgovornost za svoja dejanja ipd. (Videmšek, 2001: 132). Še vedno pa se delo gleda z vidika dobička ali denarja, kot se na splošno čas. Zato je v očeh marsikoga prostovoljno delo absurd, ne glede na koristi, ki jih prinaša posamezniku, tudi tistemu, ki aktivnost opravlja.

Sociološki in psihološki vidiki volonterstva postavljajo v ospredje motivacijski proces. Tu gre za prostovoljno delo, kot tudi za prostovoljno finančno oz. materialno pomoč. Do akcije prostovoljnega dela pride šele, ko so potrebe nižjega reda zadovoljene. Nato se razvije potreba na višji ravni, kot so potrebe po varnosti, pripadnosti in samopotrditvi (M. S. Knowles v Kolarič, Černak Meglič in Vojanovič, 2002: 48–52). Dejstvo, da so nižje ravni potreb zadovoljene, še ne privede do prostovoljstva. Socialni psihologi ugotavljajo, da do tega pride, če so hkrati prisotni različni motivi. Ti so lahko primarna povezanost skupini, religioznost, samorealizacija, beg od vsakdanje rutine, osebni razvoj, želja po posredovanju pomoči drugim ipd. B. Gidron poudarja, da vsako altruistično vedenje nujno spremlja zadovoljevanje osebnostnih interesov. Tako se egoizem in altruizem prepletata in nujno koeksistirata (cf. v Kolarič, Černak Meglič in Vojanovič, 2002; 48–52). S tem se strinja tudi Štern, ki ne vidi točno določene ločnice med altruizmom in egoizmom. Tako je »... eno in isto storjeno ravnanje ali zadržano stanje v eni svetlobi altruistično, v drugi pa egoistično« (Štern, 1996: 101,102).

Ugotovili smo že, da se pri prostovoljstvu ne more izključiti egoizma. Vseeno pa se osredotočimo na vzgib, ki igra pri temu večjo vlogo, altruizem. Tega delimo na dva tipa, na premišljenega in spontanega. Pri prostovoljnem delu gre za premišljen altruizem. Ta se deli glede na izvor, ali je to socialna odgovornost oz. nudenje pomoči ali recipročnost. Prvi se nanaša bolj na norme, tako socialne kot osebne. Recipročni pa na izmenjavo dajanja in jemanja v interakciji. Poleg že prej omenjenih motivov, Nastran Ule navaja še naslednje od sočutja, do moralnih motivov, povišanja lastne vrednosti, recipročnosti pa tudi do odobravanja in priznavanja drugih ljudi ipd. (Nastran Ule, 1992: 226–233).

Nekateri avtorji (H. Margolis, J. Douglas in drugi) opozarjajo, da se nekatera dejanja, kot tudi altruistična, ne da razumeti na podlagi racionalnosti in želje po izpolnjevanju lastnih potreb akterja. Na tak način se razlagat ekonomsko vedenje (Kolarič, Černak Meglič in Vojanovič, 2002: 48–52). Čeprav ne moremo ravno trditi, da altruizem ni posledica racionalnega načrtovanja. Vsaj ne v vsakem primeru.

Altruistična dejanja imajo tudi ekonomske cilje. Donatorstvo se lahko na dolgi rok izkaže kot investicija, ki prinaša profit. Predvsem podjetja to pričakujejo. Ko prispevajo k izboljševanju življenjskega standarda določene skupnosti, to počno zato, da se jim bo trud povrnil. Višja družbena blaginja pomeni tudi boljše pogoje za nadaljnji razvoj poslov. Na tak način se celo skuša motivirati podjetja, da bi nudila materialno pomoč. Raziskave, ki sta jih opravila White in Bartolomeom, so pokazale, da podjetniške družbe največ donacij prispevajo v okolju, kjer so locirane. Poleg tega si tretjina tako želi pridobiti ugled (Magat, 1989: 249–250).

3.2 ZAKONSKE OPREDELITVE V SLOVENIJI

V Sloveniji še ni sprejet zakon o prostovoljnem delu, del osnutka sem že prej omenila. Zaenkrat si moramo torej pomagati z različnimi zakoni, ki zadevajo tudi to področje. Omenjen Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC), opredeljuje humanitarno, karitativno, prostovoljno in dobrodelno delo. Potem je tu zakon, ki se navezuje na razne davčne olajšave, napoved dohodnine ipd. Tam se predpisuje obveznosti tako NVO, kot fizičnim ali pravnim osebam, ki prispevajo v dobrodelne namene.

Obstaja še več pravnih listin, ki se dotikajo področja humanitarnega dela. Zakon o humanitarnih organizacijah določa katere organizacije lahko pridobijo status humanitarne organizacije. To so društva in zveze društev ali tudi druge po zakonu določene organizacije. Člani, upoštevajoč načela nepridobitnosti in prostovoljnosti, opravljajo humanitarno dejavnost v okviru socialnega in zdravstvenega varstva (UL RS št. 98/2003).

Kot humanitarna dejavnost na področjih socialnega in zdravstvenega varstva se šteje dejavnosti izvajane kot storitve ali v obliki programov. Izvajajo jih humanitarne organizacije. Obsegajo pa vse od reševanju ogroženih ljudi in življenj, pomoč pri socialnih in psihosocialnih

stiskah in socialnemu položaju do krepitev zdravja ali pomoči pri raznih (kroničnih) boleznih (UL RS št. 98/2003). Nadalje določa zakon pogoje delovanja, vrste humanitarnih organizacij ipd.

Večinoma imajo zahodne države več zakonov, ki urejajo sfero prostovoljstva, tudi kar zadeva donatorstvo in davčne ali druge olajšave, ki vzpodbujajo to dejanje. To pa še ni vse, kajti ponekod »... zakon zagotavlja prostovoljcu določen status – za primer lahko vzamemo Portugalsko, kjer prostovoljec svoj status potrjuje z izkaznico, s katero uveljavlja popuste pri javnem prevozu, zastoj obiske v gledališču, cenejše članarine v knjižnicah in podobno« (Zapisnik okrogle mize Celje, 6. maj 2004).

3.3 OBLIKE PROSTOVOLJSTVA

Oblik prostovoljstva je veliko. Prvo ločevanje bi lahko bilo že med finančnimi ali drugimi materialnimi prispevki in aktivnostmi oz. delom. Eno in drugo ni popolnoma ločeno, saj akcije zbiranja materialne pomoči navadno vodijo prostovoljci. S tehnološkim razvojem je ponudba na področju prostovoljnega dela postala vse bolj heterogena. Ljudje so bolj seznanjeni z razmerami v svetu. Življenjske razmere ljudi na drugem koncu sveta, izumiranje nekaterih živalskih vrst, naravne katastrofe ipd. nas ne puščajo indiferentnih.

Motivacija, tehnološke spremembe in spremembe potreb družbe modelirajo različne oblike oz. modele prostovoljstva, ki so se razvijali skozi zgodovino. Boštjan Kavčec jih v svojem članku navaja tri.

- V prvem modelu predstavlja glavno gonilo osebni razvoj posameznika iz države oz. s področja, od koder je poslan. Elementi osebnostnega razvoja se pojavljajo v vsaki obliki volunterstva. Razvoj tega modela se je odvijal v državah, ki so obsegala velika ozemlja. Vzrok pa je bila potreba po poznavanju specifik oddaljenih področij, npr. kolonij.
- V drugi model bi lahko umestili oblike prostovoljstva, ki imajo kot cilj razsvetliti, osvestiti družbo oz. širiti nove ideologije v gostujočih državah. Tak primer nazorno prikaže misjonarstvo. Se pa ta model širi še na druge oblike. V sredini prejšnjega stoletja, v obdobju humanizma, se je začel promovirati nov svetovni red (ideje OZN), ki poudarja solidarnost in zavrača dominacijo kapitalizma zahodnega sveta (za razliko od predhodnega modela). Razlog za ta pojav so predvsem grozljive izkušnje obeh svetovnih vojn.

- Tretji model predstavlja pomoč revnim državam v razvoju. Na tak način so se tudi izoblikovale nekatere organizacije, ki delujejo kot razvojne agencije. Njihovo delovanje je bazirano na delu prostovoljcev. Viri za delovanje pa so se skozi čas večali, glede na to, kakšen vpliv imajo prostovoljci na razvoj v gostiteljskih državah (Kavčec, 2002: 5).

Sama volonterska aktivnost se ponovno deli na več nivojev oz. oblik. Med drugim so tu akcije pomoči, pri katerih so prejemniki navzoči. Poplačilo za dejanje je nasmeh, zahvala ali preprosto srečnejši človek. To lahko štejemo kot profit, ki ni izražen v materialnem smislu. Druga dejanja, ki se ravno tako štejejo pod prostovoljna, so ta, pri katerih prejemnik ni navzoč (npr. darovanje krvi). Pri tej aktivnosti ni mogoča nobena vrsta konkretne menjave. Tako se pojavlja vprašanje, ali gre pri taki obliki prostovoljstva za »čisti« altruizem ali to vodi misel »kaj pa, če bom jaz nekaj potreboval v prihodnosti«. V takih primerih je motivator tudi družbeno priznanje, posebej v obliki raznih priznanj, zahval, članstev ipd. in stvari, kot so druženje z ljudmi, prakticiranje veščin, učenje ... (Flaker, 2001: 206, 307).

Razvoj tehnologije ima svoj vpliv tudi na področje humanitarnih dejavnosti vse več je možnosti donacij kar preko spletnih strani, večja dostopnost do informacij s tega področja, obstaja pa tudi t.i. *cyber-prostovoljstvo* ali *on-line-prostovoljstva*. Internetna povezava omogoča prostovoljstvo od doma. Prednosti tega novega fenomena so, da ljudje z malo prostega časa lahko vseeno prispevajo del sebe za pomoč drugim. Enako velja za hendikepirane osebe, ki ne morejo biti fizično prisotne kjerkoli, kjer bi jih potrebovali. Preko raznih klepetalnic, forumov, svetovalnic ipd. pa lahko kljub vsemu nudijo podporo, nasvet, pogovor nekemu, ki to potrebuje. Negativna stran vsega pa je ravno ta odsotnost fizičnega kontakta.

Bojana Mesec razčlenjuje *cyber-prostovoljstvo* na naslednje ravni oz. faze: Naprej je potrebno poiskati informacijo na internetu. Naslednji korak je komunikacija po elektronski pošti in oblikovanje skupin s skupnimi interesi. Program prostovoljstva in informacije na internetu morajo biti dodelane do podrobnosti zaradi takojšnjega navala vprašanj. Le tako je mogoče zainteresirano osebo čim hitreje »preoblikovati« v prostovoljca. Nato nastopi formiranje mreže prostovoljcev in pridobivanje novih članov. Objavljajo se prosta dela, potrebno je tudi stalno motiviranje volonterjev, posredovanje novih informacij, izkušenj ter odziv na le-te v *on-line* časopisih ali drugih oblikah zbiranja informacij (Mesec, 2001: 329–333).

4 SVETOVNO PROSTOVOLJSTVO IN SLOVENSKI VOLUNTARIAT

Ena izmed oblik prostovoljstva so mednarodni delovni tabori, ki so predvsem priljubljeni med mladimi volonterji. Poleg opravljanja »dobrega dela« nudi še veliko več. Kot eno od tipičnih ustanov oz. organizacij, ki omogoča oz. planira prostovoljne delovne tabore, sem izbrala zavod Voluntariat. V nadaljevanju naloge bom predstavila s čim se ta zavod ukvarja, kaj so njegove naloge, kako in zakaj je nastal in v kakšni mreži deluje oz. kako je povezan z ostalimi podobnimi organizacijami.

Voluntariat ponuja več kot 1100 podobnih programov v okoli 50 državah širom sveta.

4.1 SLOVENSKI ZAVOD VOLUNTARIAT

Leta 1991 je bilo ustanovljeno Društvo Most, iz katerega je kasneje nastal zavod Voluntariat. Voluntariat je neprofitna, nevladna in humanitarna organizacija. Od leta 1991 se je razvijala mreža partnerskih organizacij, tako v Sloveniji kot v tujini. Zavod je vključen v mednarodne mreže prostovoljnega dela. Organizacije, s katerimi sodelujejo, so iz Evrope, Azije, Afrike, Avstralije in Severne ter Latinske Amerike. Povezanost z več kot petdesetimi organizacijami po svetu jim omogoča pestro in obširno paleto prostovoljnih del. Imajo pa tudi dostop do velikega števila prostovoljcev z različnim kulturnim ozadjem. Prav tako lahko slovenske volonterje pošilja na številne projekte, organizirane s strani partnerskih ustanov (Vir: Voluntariat).

Ideje, ki jih zavod promovira, so ideje družbene pravičnosti, trajnostnega razvoja, solidarnosti in sodelovanja na svetovnem nivoju. Poleg tega, da prostovoljstvo koristi osebnemu razvoju, obenem omogoči učenje strpnosti v večkulturnih skupnostih.

Zavod Voluntariat izobražuje in usposablja prostovoljce. Na tak način širijo idejo prostovoljnega dela. Projekti, ki jih organizira skupaj z lokalnimi organizacijami, obsegajo varovanje naravne in kulturne dediščine, pomoči nepriviligiranim družbenim skupinam ... Poleg tega pa tudi spremlja in vrednoti svoje projekte, objavlja svoje izsledke ter informira o možnostih prostovoljnega dela v Sloveniji in tujini (vir: Voluntariat).

4.2 SVETOVNO PROSTOVOLJSTVO (SCI)

Voluntariat je ena izmed (*branch*) podružnic oz. zastopnikov SCI-ja (*service civil international*) v Sloveniji. SCI je svetovna prostovoljna služba in mirovno gibanje. Organizacija verjame, da se mir lahko doseže le s sodelovanjem ljudi iz različnih kulturnih in družbenih okolij. Danes ima SCI 33 podružnic in skupin širom sveta.

SCI je bila ustanovljena v Franciji po prvi svetovni vojni. Gibanje je nastalo na pobudo Pierra Ceresole, švicarskega pacifista, ki si je SCI zamislil kot alternativo vojaški službi. Blizu Verduna je leta 1920 organiziral z mednarodno sestavljeno skupino prostovoljcev zbral, da bi renovirali vas, ki je bila porušena med vojno. S sodelovanjem za skupen cilj, naj bi se izoblikovalo novo vzdušje in način delovanja, ki temelji na miru in razumevanju. Tako je nastal prvi mednarodni delovni tabor (vir: SCI)

SCI tesno sodeluje z UNESCO-m, Svetom Evrope, Koordinacijskim komitejem za mednarodno prostovoljno delo CCIVS, Mladinskim svetom pri Evropski skupnosti idr. V letu 1987 je Generalni sekretariat Združenih narodov SCI-u podelil naslov znanilec miru, zaradi promoviranja miru in mednarodnega sožitja (vir: Voluntariat).

Bistvo delovnih taborov je, da kot pomoč od zunaj pripomorejo do neke akcije v lokalni skupnosti. Lokalci se sami angažirajo in pomagajo pri reševanju svojih problemov. Projekti navadno zajemajo področja, kot so izobraževanje, agrikultura ali razvoj skupnosti. Po tem delovnem taboru v Verdunu so se organizirali novi. Nastajali so po Evropi ob naravnih katastrofah, v Angliji med gospodarsko krizo idr. 1934 je bil prvi mednarodni tabor organiziran v Indiji. Stvar je postajala obsežnejša in tako je bilo leta 1946 uradno ustanovljeno mednarodno koordinacijsko telo na pobudo Velike Britanije, Francije, Švice in Nizozemske. Organi so: komite, izvoljen predsednik in sekretar. Akcije so se po Aziji razširile na Afriko, potem pa še v ZDA in v Latinsko Ameriko. Tudi izbira projektov je postala vse bolj pestra. Tako SCI pridobiva vedno več članov (vir: SCI).

Leta 1949 je bila na 4. srečanju delegatov sprejeta mednarodna ustava. Zadnje popravke je ustava dobila decembra leta 2002 na 62. ICM (*International Committee Meeting*) na Finskem. Za dosego svoje vizije SCI v svoji *International constitution* iz leta 2002 določa uporabo nenasilne

akcije, na različne načine podpira žrtve nasilja, političnih razmer, lakote, bolezni, naravnih nesreč ipd. S svojim delovanjem skuša promovirati mednarodno solidarnost, pravičnost, medsebojno razumevanje, vključevanje v oblikovanje politik. Spodbuja in organizira prostovoljne aktivnosti tako v sodelovanju z lokalnimi kot tudi z mednarodnimi organizacijami. Na način »živeti, delati in učiti se skupaj« podira zidove nezaupanja med pripadniki različnih kultur, ver, ras ipd. kot sem že prej omenila, je cilj teh projektov, da si lokalna skupnost sama pomaga in postane aktivna. Obenem akcije niso konkurenčne oblikam plačanega dela. S svojim delovanjem promovira ukinitve vojaške službe in vidi sebi podobne organizacije kot alternativo vojski. Vodilne vrednote delovanja SCI so prostovoljstvo, nenasilje, človekove pravice, solidarnost, obzir do okolja, vključevanje različnosti, omogočeno vplivanje na lastno okolje, sodelovanje (vir: SCI).

4.3 ORGANIZIRANJE PROSTOVOLJSTVA V OKVIRU SCI

Branch (podružnica): trenutno jih je 33, skupaj s skupinami, v Evropi, Aziji, Afriki, Severni in Južni Ameriki ter Avstraliji. Navadno so organizirane v narodne delovne skupine, lokalne skupine in v en naroden komite. Od velikosti je odvisno, ali podružnica koga zaposluje ali ne.

Working groups (delovne skupine): narejene so iz SCI podružnic, skupin in partnerskih organizacij. Vsako leto jih prizna ICM, ki jim odobri proračun in plan.

ICM oz. *International Committee Meetings*: srečanja mednarodnega komiteja so enkrat letno. Vsaka podružnica ima en volilni glas, medtem ko delegati SCI skupin in delovnih skupin le prisostvujejo. To telo odloča o proračunu, projektih in planih, priznava delovne skupine, odobri nove podružnice in izvolijo se izvršitelji (IEC). Odgovorno je za oblikovanje generalne politike SCI-ja.

IEC je koordinacijsko telo organizacije med dvema ICM. Njegove člane z dvoletnim mandatom se voli na ICM. Izvoli se predsednika, podpredsednika, blagajnika in še pet članov.

5 MEDNARODNI DELOVNI TABORI V OKVIRU VOLUNTARIATA

Preko zavoda Voluntariat se vsako leto udeleži mednarodnih prostovoljnih delovnih taborov ali mladinskih izmenjav okrog 200 mladih. Mednarodni delovni tabori so več kot samo prostovoljno delo, ki ga opravljaš v bližini svojega bivališča, z ljudmi, ki jih bolj ali manj poznaš, ki so vsekakor del družbe, v kateri živiš. Taborov se, navadno, udeležijo mladi iz različnih delov sveta, kar že samo po sebi pomeni spremembo. Tu se srečujejo različne kulture, jeziki, navade, izkušnje in običaji. Delovni tabori se razlikujejo glede trajanja in teme oz. cilja projekta (vir: Voluntariat).

Ta oblika prostovoljstva ni povsem nova na našem območju. V bivši Jugoslaviji so bili precej popularne in priljubljene mladinske delovne akcije ali brigade, kjer sta se poleg gradnje ceste bratstva in enotnosti, gradila tudi bratstvo in enotnost sama (Boštjan Kavčec, 2002: 6). Tudi druge modele delovnih taborov že poznamo iz zgodovine. Zanje so oblasti trdile, da so dobri in vzgojni za ljudi. V tem primeru nam pridejo najprej na misel delovni tabori nacistične Nemčije ali Stalinovi tabori. Te akcije se precej razlikujejo od današnjih taborov. Slednji predvsem niso prisilni in se udeleženci za delo sami prijavijo. Medtem ko je bila ideologija različno intenzivno prisotna v vseh omenjenih. Cilj nacističnih delovnih taborišč je bilo uničenje t.i. nižjih ras. Cilj mladinskih brigad je bilo spoštovanje in zaverovanost v ideologijo takratnega režima. Oblast je pridno izkoristila dejstvo, da se mladi radi družijo in vidijo v brigadah obliko preživljanja počitnic. Za te projekte ni bilo potrebno plačati prispevkov in ni bilo stroškov prevoza do kraja dogajanja. Tudi »moderni« delovni tabori nosijo v sebi ideologijo oz. različne ideologije. Nekateri so organizirani s strani različnih verskih skupnosti. Ti npr. obenem povečujejo pismenost in širijo vero. Druga imajo za ideologijo solidarnost med ljudmi, toleranco do drugačnih ipd. SCI je bil ustanovljen kot alternativa vojaški službi, ki prav tako lahko pomaga pri različnih katastrofah.

Kratkoročni projekti oz. poletni mednarodni delovni tabori (*international workcamps*) trajajo 14 do 25 dni. Med kratkoročne projekte sodijo tudi akcije do 3 mesecev. Potekajo nekje med junijem in septembrom. Udeležencev je med 10 in 30. Običajno se zahteva, da so starejši od 18 let. Za projekte v Aziji, Afriki in Južni Ameriki predlagajo starost 21 let. Priporočajo tudi ustrezne izkušnje. Zgornja starostna meja je včasih 35 let, a ne vedno, odvisno od projekta in

dogovora. Poleg kratkoročnih obstajajo tudi daljši delovni tabori in trajajo več kot 3 mesece, a navadno ne dlje od enega leta. Ti tabori zahtevajo predhodne uvajanje za delo. Kratkoročni tabori imajo enodnevni pripravljalni seminar, kjer se prostovoljci seznanijo z načinom dela in življenja v taki skupnosti. Organizacije večkrat nudijo tečaje lokalnega jezika, da se prostovoljec lažje vklopi v okolje in sporazumeva z domačini. To se prakticira pri daljših projektih, kjer prostovoljec pride v globlji kontakt z lokalnimi ljudmi (vir: Voluntariat). Navadno je osnovni jezik za sporazumevanje na taborih v Evropi angleščina, v Latinski Ameriki španščina, v Rusiji ruščina. Odvisno je tudi od jezikovne sestave skupine.

Za uspeh tabora je po mnenju zavoda potreben enodnevni pripravljalni seminar. Tam se kandidat seznanja s svojimi dolžnostmi, pravicami, odgovornostmi in kaj se od njih pričakuje. Skozi debato se prostovoljec seznanja z osnovnimi pojmi volonterstva ter se jih pripravi na aktivno in odgovorno sodelovanje pri izvajanju projekta (vir: Voluntariat).

Delo na taboru torej zajema različne dejavnosti. Navadno gre za reševanje oz. pomoč pri reševanju lokalnih problemov, na primer pripravljanje kmetijskih površin za pridelovanje hrane v odmaknjeni vasici ali osveščanje domačinov o negativnem vplivu krčenja gozdov na življenje na tem planetu. Cilji so lahko tudi zabavati otroke, pomagati v begunskem centru ali delo z drugimi marginaliziranimi družbenimi skupinami, lahko pa je cilj tudi organizirati poulični festival. Tematik je še več, od že omenjenega opozarjanja na ekološke probleme, do renovacij, ekologije ali arheologije. Na grobo bi lahko projekte razdelili na tri področja: fizično delo (grajenje, čiščenje, pogozdovanje itd.), socialno delo (navadno z otroki ali hendikepiranimi) in delovno-izobraževalni programi.

V vsakem primeru gre tu za pomoč in motivacijo lokalnega prebivalstva, da si sami pomagajo. Udeleženci dajo na razpolago svoje znanje, izkušnje in veščine. Večina projektov se rodi na lokalni ravni in se s pomočjo lokalnih organizacij oblikuje v mednarodni delovni tabor (vir: Voluntariat). Za nobeno od prostovoljnih del se ne prejme plačila. Pridobi se na drugih področjih. Velikokrat je udeležba na taboru prvi stik s tujino in življenjem v povsem novi socialni skupini. Volonter se nauči skupinskega dela, kar mu koristi v vsakdanjem življenju. Timsko delo je namreč vodilna oblika organiziranosti delovanja marsikatere družbe. Poleg tega si pridobi veliko izkušenj, delovnih in življenjskih, razvija občutek samoiniciativnosti, solidarnosti in

sposobnost strpnega reševanja problemov. Obenem razvija še druga praktična znanja, kot so npr. delo z otroci, popravilo in izdelovanje različnih stvari, spoznanja iz različnih področij ... Iz taborov se udeleženci vrnejo bolj samozavestni, samostojni in bolj odprti. Ravno zato predstavljajo obliko neformalnega izobraževanja in življenjskega usposabljanja. Tam se marsikaj nauči, utrjuje se tuje jezike, spozna mnogo ljudi in s tem gradi mednarodno socialno mrežo.

Priprave se začnejo leto pred začetkom delovnega tabora. Organizacija, ki želi organizirati projekt, kontaktira potencialne gostitelje oz. plačnike, ki so pravne osebe, ali pa da objavi razpis in določi teme projektov za naslednje leto. Prijavljeni, ki jim je projekt dodeljen v zameno za opravljeno delo, nudijo prostovoljcem hrano, namestitev in v nekaterih državah še denar za aktivnosti v prostem času. Oni so dolžni priskrbeti ves potreben material in orodja, da delo lahko poteka po načrtovanem planu. Prijavnina, ki jo prostovoljec plača krije stroške administracije, prijavljanja in zavarovanja, ti pa so različni glede na ciljno državo.

Kandidati za udeležbo na projektu morajo biti stari najmanj osemnajst let, plačati prijavnino, izpolniti in podpisati prijavnico. Včasih so zahtevani še drugi pogoji. Za izmenjave *SEVER/JUG* (Azija, Afrika, Latinska Amerika) pa morajo imeti dopolnjenih 21 let, imeti izkušnje z prostovoljnim delom v tujini, predložiti motivacijsko pismo ter se udeležiti pripravljalnega treninga (vir: Voluntariat).

5.1 DELOVNI TABORI (SCI) - OPIS DELOVNEGA PROGRAMA

Kot že rečeno, je delovni tabor od nekaj dni pa do nekaj tednov trajajoč program, navadno organiziran poleti. Dela se v okviru neprofitnega projekta, zasnovanega na lokalni pobudi. Skupina ljudi živi in dela v zahtevnem multikulturnem okolju. Odločanja večinoma potekajo znotraj skupine, kar razvije skupinsko identiteto. Vsakodnevno se srečujejo z jezikovnimi, verskimi, medgeneracijskimi in političnimi razlikami (vir: Voluntariat). Ravno to spodbuja odprtost, toleranco do drugače mislečih, solidarnost in druge vrline. Ugotovili naj bi, da čeprav se jim določen način ali ravnanje zdita povsem logična in normalna, sta lahko z drugega vidika nesmiselna ali celo žaljiva. Naučili pa naj bi se tudi drugih praktičnih veščin, vezanih na delo. Večkrat se zgodi, da imajo udeleženci stereotipski pogled na nekatere socialne vloge, dela in

ljudi. Na taboru pa so vsi enaki in delajo glede na svoje sposobnosti, kakor tudi živijo pod enakimi, lokalnimi, pogoji.

Projekt poteka tako, da skupina prostovoljcev dela od šest do osem ur na dan, navadno le med tednom. Kot delo se štejejo aktivnosti, povezane z namenom projekta. Preostali čas pa se vrstijo študijske teme, izleti in ekskurzije ter ostale prostočasne aktivnosti. Potek tabora ni v naprej točno določen in v največji meri odvisen od vzdušja, udeležencev ter njihovega vlaganja v delo in življenje. Vsekakor je delo potrebno opraviti vestno. To so tudi pričakovanja sponzorjev tabora. Vodja mora poskrbeti, da so vsi prostovoljci udeleženi v načrtovanje poteka dela, v diskusije, da so odgovorni za določene segmente v poteku dela in se počutijo koristni. Tabori niso poceni počitnice, kjer naj bi si le ogledovalo okolico in uživali. Žal se dobijo posamezniki, ki tako mislijo.

Vsak delovni tabor se začne z dobrodošlico. Prvi dan je namenjen spoznavanju udeležencev med seboj, izmenjavi pričakovanj, »*team building*« *igram in praktičnim informacijam. Drugi delovni dnevi se običajno začnejo vedno ob istem času. Poleg samega dela so potrebne tudi priprave na naslednji dan. Samo življenje na taboru pa je še posebej organizirano. Prostovoljci si morajo sami kuhati, spravljeni, prati, skrbeti za red in pripravljati za naslednji dan. Delovati morajo kot skupina in se tudi dogovarjati o prostočasnih aktivnostih. Življenjske razmere niso ravno luksuzne. Nastanitev je začasna in odvisna od razmer. V večini primerov se živi v šotorih, kuhinja je zasilno postavljena, tuši so začasni ... Druge možnosti so učilnice v šoli, telovadnice in drugi prazni prostori, ki jih je potrebno urediti, da postanejo primerni za življenje.*

Pomembna stvar je tudi preživljanje prostega časa. Namen takega druženja ni samo prostovoljno delo, ampak tudi spoznavanje ljudi iz drugih držav in prijetno preživljanje časa. Veliko mladih se odloči za kamp kot alternativo poletnemu dopustu. Poleg tega nekateri gostitelji namenijo določeno vsoto denarje za prosti čas, ki naj bi ga skupina porabila kot celota. Tako, da je potrebno najti en skupni dogovor.

Za boljšo predstavo dogajanja na delovnem taboru bom opisala navaden delovni dan. Namen tabora, ki sem se ga udeležila, je bil popestritev poletnih počitnic otrok priseljencev v Kobenhavnu. Vsako jutro je bila ena skupina odgovorna za zajtrk in pospravljanje. Po zajtrku smo pripravili mladinski center, kamor so kasneje prišli otroci. Aktivnosti so potekale ločeno za

različne starostne kategorije otrok, vsak si je sam izbral, h kateri skupini se bo priključil. Da je vse potekalo gladko, je bila dnevno določena skupina, ki je za to prevzela odgovornost. Po petih do šestih urah z otroki, smo morali pripraviti program za naslednji dan. Poleg tega smo spet imeli določene ljudi, ki so prevzeli različne naloge (nakupovanje in priprava hrane, čiščenje ipd). Seveda ni manjkalo zapletov, ki so nam popestrili projekt. Z sovodjo sva imela kar nekaj nevšečnosti, ko sta nam dva izmed udeležencev pobegnila z tabora. Očitno so bili cilji prijave na projekt precej različni.

5.2 VODJI DELOVNEGA TABORA (WORK KAMP LEADERS)

Mednarodne delovne tabore vodita eden ali dve vodji, ki sta prav tako prostovoljca. Navadno sta iz države v kateri tabor poteka, ker je tako lažje organizirati projekt. Vodje imajo v nekaterih državah pripravljali seminar. Ta na Danskem traja celih 5 dni in to v okolju, ki je podobno delovnemu taboru. Seminar poteka v angleškem jeziku, na način »*learning by doing*«. Obdelane teme pa so: motivacija prostovoljcev, komunikacija, reševanje konfliktov, organizacija poteka dela, vloga vodje, sodelovanje med vodjema, sestanek z gostiteljem oz. plačnikom kampa ipd. Po končanem seminarju se interesenti prijavijo za vodenje določenega projekta. Tudi Voluntariat pripravlja vsakoletna izobraževanja in priprave za vodje delovnih taborov. V nekaterih drugih državah pa podobna usposabljanja niso potrebna, čeprav so po mnenju vodij in udeležencev koristna.

Pred začetkom kampa se morata vodji večkrat srečati. Najprej da se bolje spoznata, da izmenjata pričakovanja, poglede na projekt ... Nato se morata pripraviti na sestanek z gostiteljem. To srečanje je ključno in na podlagi tega sestavita informativno pismo, ki ga prostovoljci prejmejo, preden prispejo na kamp. Z gostiteljem se morejo pogovoriti o njihovih pričakovanjih, izkušnjah in željah. Poleg tega je potreben dogovor glede nastanitve, urnika dela, dolžnosti udeležencev glede na projekt, količini denarja, namenjeni prostovoljcem, morebitnih ekskurzijah ali drugih dodatnih ugodnostih, ki jih gostitelj nudi.

Približno mesec dni pred začetkom tabora dobijo prostovoljci vse potrebne informacije. Od namena in trajanja tabora, kaj bodo delali, kako in koliko ur bo potekal običajen delovni dan, kaj naj prinesejo s seboj, kakšno je podnebje, kako se pride do kraja nastanitve oz/in kje se jih

pričaka, opis nastanitve, podatke o državi v katero prihajajo (cene, denar, kultura) ipd. in seveda kako kontaktirati vodje.

Delovne naloge razdelita vodji. Prav tako razcepita skupino v manjše dele, ki so odgovorni za različne dejavnosti, kot so čiščenje, kuhanje, nakupovanje ... Na ta način se je mogoče izogniti marsikateremu konfliktu, ki bi ogrozil delovanje celotne skupine.

Dobro vodenje kampa je fundamentalno za potek in uspeh samega projekta. Učinkovit seminar oz. izobraževanje pripomore k odkrivanju novih veščin, izpopolnjevanju starih in učenju nasploh, kar vpliva na motivacijo vodij. Najbolj demotivirajoča pa sta nesistematično izobraževanje in apatija prostovoljcev (Van Wiinkle in drugi, 2002: 1, 2).

6 PROSTOVOLJSTVO, OBLIKA IZKUSTVENEGA USPOSABLJANJA

Dandanes je formalna izobrazba le osnova za delovno kariero. Na novo delovno mesto se pride s teoretičnim predznanjem, brez zadostne količine ustreznih izkušenj. Že pri izbiranju kadrov se vse bolj upošteva različna dodatna izobraževanja, usposabljanja, tečaje, izkušnje ipd. Vse to kaže odprtost človeka za nova znanja, dovzetnost do izobraževanja in izpopolnjevanja. Udeležba na mednarodnem delovnem taboru prinese posamezniku različne izkušnje, znanja ipd. Lahko jih štejemo kot neformalno obliko usposabljanja.

Neformalno izobraževanje je usmerjeno v proces in temelji na učenju življenjskih veščin, ki so težje dosegljive. Učimo se skozi izkušnje in razmišljanja oz. dognanja, do katerih pridemo. Današnja družba je preveč heterogena in zahteva preveč fleksibilnosti, da bi bilo togo »razredno« učenje dovolj za obvladanje socialnih veščin.

Študija, izvedena v Veliki Britaniji, je pokazala, da dve tretjini mladih v starosti od 16 do 25 let ne verjame, da jim je šolsko znanje oz. priprava na življenje dovolj. Družba se zaveda, da formalno znanje ni dovolj, vprašanje pa je, če je alternativa neformalno izobraževanje (Vink, 2002: 5–7). Če vzamemo neformalno izobraževanje kot alternativo, bi, kot orodje za doseg cilja, sem spadalo tudi prostovoljstvo. Izobraževanje se začne že s pripravljalnimi seminarji. Na samem delovnem taboru pa posameznik pridobi veliko veščin in izkušenj.

Na žalost se v Sloveniji prostovoljnega dela ne ceni dovolj » ... zaradi nizke vidnosti in statusa prostovoljnega dela v družbi, zaradi premalo zakonske in finančne podpore ter slabe umeščenosti v sistem formalnega in neformalnega izobraževanja ... « (Kavčec, 2002; 5). Problema neprepoznavnosti oz. premajhne prepoznavnosti in vrednotenja tega tipa dela se zavedajo tudi v drugih državah Evropske Unije. Tako so mladi na srečanju aprila lani v Luksemburgu pripravili in sprejeli deklaracijo, ki poudarja pomen prostovoljnega dela in Evropskega mladinskega pakta. Zavedajo se, da je potrebno te oblike aktivnosti vzpodbujati in razvijati, odpraviti ovire (vizumi, usposabljanja, informacije) in priznati (tudi na zakonski ravni) njihov pomen (vir: Luksemburška deklaracija).

Neformalno učenje oz. delovni tabori človeka naučijo različnih veščin, do katerih je brez izkustvenega učenja nemogoče priti. To so življenjske veščine kot npr. sposobnost za reševanje

problemov, sposobnost komuniciranja, prilagodljivost, samozavest, osebna disciplina, sposobnost za razvijanje odnosov, predanost, sposobnost vodenja in sposobnost pogajanja. Tega se iz knjig ne da izvedeti oz. naučiti.

6.1 PRIMERI IZKUSTVENEGA USPOSABLJANJA V SVETU

Šola je trenutno še edina ustanova, ki izdaja uradna priznanja za svoje dosežke. Danes pa vse več organizacij izdaja potrdila za sodelovanje v določenih aktivnostih ali programih. V nekaterih državah so se že oblikovali modeli, ki so javno priznani in jih uporablja širši krog organizacij.

Eden takih je »Youth Award Scheme«, razvit v Veliki Britaniji. Uporablja pa ga preko 1800 izobraževalnih ustanov v Veliki Britaniji. Namen je razvoj osebnih kvalit in veščin. V učenje so udeleženci vključeni tako, da ocenjujejo lasten proces učenja, določajo cilje, da identificirajo in razmišljajo o svojem napredovanju oz. možnostih za napredovanje. Pa tudi, da pripravijo povzetke svojih dosežkov in s tem sestavljajo portfolijo (Vink, 2002: 5–7). Drugi tak program je »Prince's Trust«. Ta cilja na pridobivanje raznih veščin in kvalit kot npr. družbene veščine in družbena zavest ali tudi samozavest. Potrdila, ki jih sodelujoči prejmejo, kažejo stopnjo razvoja veščin, samozavesti, napredovanja pri postavljanju ciljev ... (Vink, 2002: 5–7).

Oba modela sta v veliki Britaniji sprejeta tudi s strani delodajalcev. Ker pa sta že kar precej formalna in je potrebno voditi register, ne dopuščata veliko prostora za fleksibilnost. Prav tako lahko ne podata realne slike o sposobnostih posameznika.

Uporaben način ocenjevanja se je izkazalo vodenje lastnega portfolija kot dokumentacijo veščin in sposobnosti. Bolj kot to, da se uporablja ta portfoljo na intervjujih za službo, je namen, da človek sam sledi svojemu napredku, kar večja samozaupanje (Vink, 2002: 5–7).

Z programom *Phare MOCCA (Modernisation of Curricula, Certification and Assessment in Vocational Education for Youth and Adults)*, je Slovenija skušala dati večji poudarek na različne oblike izobraževanja, znanja, sposobnosti, spretnosti ipd. zaposlenih. Postopek priznavanja prej pridobljenega znanja je že desetletja uveljavljen tako v ZDA kot v Veliki Britaniji. Tako se posamezniku priznavajo tudi neformalno pridobljena znanja, ki predstavljajo pomembno dopolnilo formalni izobrazbi.

Zamisel se je porodila v sedemdesetih letih ZDA. Ponovno so začeli priznavati alternativo formalnemu izobraževanju, ker se je določenih stvari mogoče priučiti tudi po drugi poti. Takih možnosti je veliko. Na prvo mesto so tu postavljene življenjske in delovne izkušnje. (Velikonja 2000: 8, 9). Tako se lahko izkušnje, pridobljene na delovnem taboru, upoštevajo pri ocenjevanju zaposlenih oz. pri iskanju ustreznih kadrov. Tematika delovnih taborov je različna in tako tudi pridobljena znanja. Skupno jim je timsko delo in življenje v mednarodni skupini ljudi. Daljši projekti zahtevajo usposabljanje, krajši pa le pripravljalni seminar za prostovoljce.

6.2 PRIMER IZ SLOVENIJE – program NEFIKS

Družba se zaveda pomena neformalnega izobraževanja na različnih ravneh in pridobljenega v različnih institucijah. Nefiks je partnerski projekt nacionalne mladinske organizacije Društva mladinski ceh in Urada RS za mladino. Ta se zavzema za večji poudarek na neformalnem izobraževanju in vrednotenje le-tega. Namen je zbiranje in evidenca neformalno pridobljenega znanja, vključitev v različne aktivnosti doma in v tujini. Znanja in dosežki se vpisujejo v indeks, ki je namenjen vsem starejšim od 14 let. Z njim se želi doseči komplementarnost med formalnim in neformalno izobraževanjem. Veliko srednješolcev in študentov si poleg šolskih obveznosti omisli raznovrstne tečaje, seminarje ipd. Med drugim neformalno pridobljena znanja kažejo interese določene osebe, tudi pri načrtovanju poklicne poti. V pomoč je tudi delodajalcem, ki iščejo ustreznega kandidata za delovno mesto. Tako prispeva k boljši zaposljivosti mladih (vir: NEFIKS).

V indeks se vpisujejo znanja, pridobljena z odgovornim delom na projektih, z delom (npr. delo preko študentskih servisov), v organiziranih oblikah izobraževanj, na taborih oz. s prostovoljnim delom in pa tudi študijskih oz. delovnih izkušenj v tujini (vir: NEFIKS).

Organizirana izobraževanja so npr. seminarji, predavanja ... ki jih organizirajo usposobljeni izvajalci. Sem spadajo tudi delavnice, predstavitve, okrogle mize ipd., katerih cilj je pridobitev bolj ali manj kompleksnih znanj.

V ta sklop pa spada tudi izobraževanje za pridobitev kompleksnejših znanj. Program sestavljajo predavanja oz. seznanjanje z različnimi področji znanj. Časovno potekajo daljše obdobje in

obsegajo 90 pedagoških ur. Sem bi recimo spadalo usposabljanje za vodjo mednarodnega delovnega tabora (vir: NEFIKS).

Delovni tabor je opredeljen kot vzgojno-izobraževalni proces. Gre za skupno življenje ter druženje vzgojiteljev in udeležencev v začasnih nastanitvenih objektih, ki traja najmanj 3 dni. Sem spadajo taborjenje, izvajanje vzgojno-izobraževalnih dejavnosti (npr. učenje telesnih, osebnostnih, duhovnih spretnosti ...), skupna priprava obrokov in skrb za čistočo. Vsak ima določeno funkcijo in naloge v skladu z organizacijsko hierarhijo.

Prostovoljno delo je ne-plaćano delo. Zanj se ljudje prostovoljno odločijo in se obvežejo, da ga bodo vestno opravljali, v skladu z njegovim poslanstvom in pričakovanji organizatorja. Področja, ki jih zajema prostovoljno delo so: humanitarna pomoč, sociala, vzgoja in izobraževanje, ekologija.

V rubriko Pridobivanje izkušenj v tujini se vpisujejo tečaji, seminarji, tabori, delavnice, dela, okrogle mize ..., ki se odvijajo v tujini (vir: NEFIKS).

Različni portfolji, indeksi in druge oblike vrednotenja neformalno pridobljenih znanj, praks ipd. lahko precej vplivajo na osebno odločitev za vključevanje v te aktivnosti. Mladi se večinoma udeležujejo mednarodnih taborov, zato ker so jim zanimivi. Prevelik poudarek na certifikatih za te aktivnosti utegne doseči izkoriščanje teh aktivnosti za poslovno kariero. Izkustveno učenje naj bi se ocenjevalo tako, da bi bili v proces vključeni mladi sami. Sami naj bi reflektirali, opisovali, se pogovarjali o svojih izkušnjah in ugotovitvah (Vink, 2002: 5–7).

7 MOTIVACIJA ZA UDELEŽBO NA DELOVNEM TABORU

7.1 MOTIVACIJA ZA PROSTOVOLJSTVO

Motivacija je skupek notranjih sil, ki nas usmerja v dejanjih z namenom doseganja določenih ciljev in zadovoljevanja potreb (fizioloških ali psiholoških).

Fiziološke potrebe se zadovoljujejo ciklično, da se ohranja ravnovesje med organizmom in okoljem. Psihološke potrebe se navadno ne zadovoljujejo po tem vzorcu. Večinoma človek odkrije potrebe šele z dejavnostmi. Torej se brez ustrezne dejavnosti potreba ne bo pojavila oz. brez odkritja novega zadovoljstva se ne bo porodila želja po dosegu tega cilja. Poleg tega zadovoljevanje potreb ni ciklično, ampak spiralno in progresivno. Zadovoljitev potrebe navadno pomeni začetek težnje k zadovoljitvi nove potrebe na višji ravni (Musek, 1982: 266–268). Že prej pa smo ugotovili, da tudi če so fiziološke potrebe zadovoljene in bi lahko prišlo do želje po humanitarni akciji, do tega ne pride vedno. Za to je potreben skupek motivov, ki pa niso univerzalni.

Organizacija *Network for good* navaja ugotovitve, kaj daje motivacijo prostovoljcem (prostovoljno delo na splošno). Ljudje pravijo, da so kot povračilo za svoje delo prejeli precej več, kot so dali. To pa v obliki zadovoljstva in sreče. Poleg tega ugotavljajo še ostale prednosti volonterstva:

- Občutek, da te nekdo potrebuje.
- S pomočjo prostovoljstva se lahko razvijejo nove sposobnosti in se pride do novih znanj.
- Lahko pomaga pri soočanju z lastnimi problemi.
- Pomaga pri srečevanju ljudi, uničuje nezaupanje in strah.
- Lahko se ustvarijo nove socialne mreže, ki pripomorejo k poslovni karieri. (vir: Network for good)

Motivira tudi učinek tega dela na osebo, ki ga izvaja. Veliko prostovoljcev se vključuje v projekte s ciljem spoznati ljudi z enakimi stiskami in rešiti lastne probleme. Tu je v ospredju lastni interes, a je navadno prisotna tudi pomoč drugim. S prostovoljnim delom postanejo ljudje tudi bolj občutljivi za stisko in probleme drugih. Včasih se zavejo situacij, ki se jih prej niso. Širijo se jim obzorja in začnejo drugače dojemati določene situacije, spremenijo pogled na stvari

ipd. V takih primerih prostovoljec ponudi svoje znanje za pomoč in pridobiva nova spoznanja iz izkušenj (Flaker, 2001: 308).

Atkinson, Brich in McClelland so definirali tri kategorije potrebnih motivov prostovoljnih delavcev.

- V eno kategorijo spadajo motivi, ki jim dajejo občutek vključenosti, biti del socialne skupine in potrebe po interakciji z ostalimi.
- Druga kategorija vsebuje željo po dovršitvi, dosegu cilja, občutenje uspeha, ki ga lahko dosežejo preko prostovoljnega dela.
- Tretja pa je moč. Želja po kontroli in vplivanju (Clup, Schwartz J., 1999: 1, 2).

Če se osredotočimo le na delovne tabore, Vink ugotavlja, da mladega človeka ne motivira toliko to, da bi mladinske delovne tabore izkoristil za nekaj, kar bi mu prišlo prav pri ustvarjanju svoje poslovne kariere. Predvsem je v interesu teh prostovoljcev na zanimiv in zabaven način preživeti prosti čas (Vink, 2002: 5–7). Kot dodaten dejavnik bi se lahko upoštevala tudi želja po pomagati in biti koristen. Določeni delovni tabori, predvsem v oddaljenih in ekonomsko nerazvitih deželah, so lahko precej dragi. Vzemimo npr. delovni tabor v Tanzaniji (24. 3. 2006 – 8. 4. 2006). Najprej je potrebno vplačati 25 000 SIT prijavnine na zavodu Voluntariat, vse stroške prevoza, cepiva ipd. in 200 US dolarjev ob prihodu na kamp. Pa še 3 tedne dela te čaka tam (podrobnosti na: <http://camps.sciint.org/result.php>).

Nekatere univerze same promovirajo prostovoljno delo. Na Danskem je utečena praksa, da si poleg izpitov in drugih ocen formalnega znanja, lahko pridobiš točke za vstop na univerzo ravno s prostovoljnim delom. Med mladimi so kar priljubljeni mednarodni delovni tabori, čeprav se pridobiva točke le s časovno daljšimi programi. Tudi drugod v svetu se vse bolj zavedajo, da so takšne neformalno pridobljene izkušnje pomembne v življenju človeka. Podobno University of Derby vzpodbuja svoje študente k volonterstvu. Poleg tega da opisuje pozitivne značilnosti prostovoljstva, kot so pridobivanje raznih vrtilin, širjenje družbene mreže ipd., prostovoljstvo prinaša študentom določeno količino točk, potrebnih za dokončanje študija (vir: Derby univerza). Vseeno pa se veliko mladih odloča za vključevanje v prostovoljne delovne tabore ali druge oblike prostovoljstva na lastno pobudo. Njihova motivacija je v prevzemanju odgovornosti pa tudi v oprijemljivih rezultatih (Vink, 2002: 5–7).

Najbolj negativno oceniš svoje volontersko delo, če ne občutiš, da si nekomu pomagal. Daj je bil tvoj čas uporabljen nekomu v korist. To je osnova takih oblik dela. Ravno zaradi tega se veliko krat prostovoljci odločijo, da prekinejo z določenimi aktivnostmi. Podobno sem jaz doživljala na brezplačnem telefonu za pomoč. Želenega efekta ni bilo. Seveda je od posameznika odvisno, kaj sam definira kot cilj dela.

7.2 INDIKATIVNO PREVERJANJE MOTIVOV ZA PROSTOVOLJNO DELO

Mednarodni delovni tabori postajajo vse bolj priljubljeni in obiskani. Zanimalo me je zakaj se mladi udeležujejo taborov, kaj je njihova primarna motivacija. Kot statistični vir svojega proučevanja sem uporabila prijavnice za kamp na zavodu Voluntariat. Prijavnice morajo izpolniti osebe, ki se želijo prijaviti na delovni tabor. Prijavnice so univerzalne, tako da jih uporabljajo vse podružnice in skupine, ki spadajo pod SCI mrežo.

Za vzorec sem uporabila 100 (slučajno zbranih) prijavnice prostovoljcev. Tistih, ki so, preko Voluntariata, odšli na delovni tabor v tujino in tujcev, ki so se odločili za delovni tabor v Sloveniji leta 2004. Vsako leto se za ta program odloči nekaj čez 200 Slovencev in tudi število prostovoljcev, ki pridejo v Slovenijo, se vrti okrog te številke. Zanimalo pa me je vprašanje »Zakaj se želite udeležiti SCI delovnega tabora?«. Ker je motivov več, sem izbrala oziroma analizirala nekaj najpogostejših odgovorov.

Moja izhodiščna hipoteza je bila, da je primarna motivacija za delo v prostovoljstvu mednarodno seznanjanje mladih z drugimi kulturami, jeziki in ljudmi.

Nakazala bom le nekaj odgovorov, ki so se najpogosteje pojavljali. Mislim, da je vzorec dovolj dober, da indikativno oriše glavne motive za udeležbo. Najbrž se pa prosilci niso preveč poglobljali vase in niso iskali točnih vzrokov. Vsak izpolnjevalec vprašalnika je (lahko) napisal več odgovorov. Tako dobljeni rezultati kažejo naslednjo sliko motivov (po padajoči pogostosti):

- 60 % udeležencev je med drugim navedlo, da želijo biti koristni oz. pomagati
- 58 % jih je motiviralo spoznavanje novih ljudi
- 39 % prostovoljcev bi rado spoznalo nove kulture, načine življenja, običaje ipd., tako lokalne kot tiste od drugih v skupini

- 29 % bi jih rado spoznalo državo, v kateri se nahajajo delovni tabori
- 26 % volunterjem to pomeni izziv, nova izkušnja

Motivi udeležbe na delovnem taboru so še mnogi. Od tega, da mlade zanima življenje v mednarodno sestavljeni skupini, do učenja in izmenjevanja izkušenj. Nekateri so že bili na delovnih taborih in se ponovno odločajo za to možnost ravno zaradi pozitivne pretekle izkušnje. Ljudem je tudi všeč SCI filozofija ali sam projekt. So tudi taki, ki želijo koristno izrabiti čas počitnic in se jim zdi mednarodni delovni tabor primerna izbira.

Iz vzorca lahko razberemo, da je seznanjanje z drugimi ljudmi in kulturami dejansko kar močan motivacijski vzrok. Želja po spoznavanju novih jezikov ni izražena, 19 % prostovoljcev pa se udeleži delovnega tabora zato, da bi izpopolnili že pridobljeno znanje jezika (angleščine, ki je uradni jezik ali lokalnega jezika).

Pri oblikovanju hipoteze, še pred pozornejšim raziskovanjem za diplomsko nalogo, nisem pomislila na osnovno željo v prostovoljstvu – po posredovanju pomoči in biti koristen. Mogoče se mi je zdelo samoumevno, da je pri prostovoljnem delu prisoten altruizem. Če se ponovno obrnemo na ugotovitve socialnih psihologov, ti pravijo, da pride do volonterske akcije, ko nastopijo različni motivi in ne samo želja po pomoči (Kolarič, Črnak Meglič in Vojnovič, 2002: 48–52). Klasična teorija hierarhije potreb Maslowa kaže, da je potrebno najprej zadovoljiti osnovne potrebe (biološke) in šele nato nastopi težnja po zadovoljevanju višjih potreb. Tako vidimo, da altruizma brez osebnih interesov ni. Če človek nima interesa za določeno dejanje, ki ni kakorkoli prisiljeno, ne bo aktiven (Magat, 1989: 299–305).

Kot sem že na začetku nakazala, je zadovoljevanje psiholoških potreb spiralno in nastopi po izpolnitvi vsaj bazičnih potreb kot so biološke (po toploti, hrani, spolnosti ...) in varnostne. Tu gre za višje stopnje motivacije, kot so emocionalni motivi in motivi samopotrditve. Tudi emocionalni procesi imajo vpliv na odločitev za določeno dejanje. Altruistično dejanje lahko sproži moralne emocije (npr. ponos), socialne emocije (npr. sočutje) in tudi racionalne emocije (npr. ob rešitvi naloge) (Fattori, 1993: 265–267). V delovnih taborih pa ne gre le za golo prostovoljno delo, temveč tudi za življenje v skupnosti neznancev, za doživljanje tujine, mešanja kultur ... torej je emocij in motivov, kot je razvidno iz vzorca, kar precej.

8. SKLEPNE MISLI

Neprofitne organizacije v Sloveniji se na določenih področjih še razvijajo. Davčna zakonodaja jih pri tem precej zavira, zaradi česa je v slabšem položaju tudi prostovoljno delo.

Prostovoljstvo je sicer prisotno med Slovenci, a ne v tolikšni meri kakor v drugih državah. Ni namreč dovolj upoštevano oz. spoštovano, zato ni posebej razširjeno. Delodajalci se bolj malo obračajo na izkušnje iz prostovoljnega dela. Veliko preveč se še vedno daje na formalno izobrazbo. Prav tako ni dovolj motivacije iz okolja, da bi prepričala osebo, da se udeleži pri prostovoljnih aktivnostih. Uvedba načinov kvalificiranja in ocenjevanja znanj, izkušenj, sposobnosti ipd., pa kaže tendenco k temu, da bi se morda dvignil pomen neformalnega izobraževanja. V tujini (v razvitejših okoljih) je drugače, prostovoljstvo marsikje šteje kot močna delovno-izkustvena referenca.

Delovni tabori postajajo vse bolj popularna alternativa počitnicam. Mislim pa, da zaradi svoje (precej visoke) cene niso toliko privlačni. Še posebej, če upoštevamo ekonomsko manj razvite države. Ampak človek ni nujno vedno tako ekonomsko racionalen. Na taboru si dejansko del življenja lokalnega prebivalstva. Tega kot turist v tako kratkem času ne moreš doseči. Kot turist nimaš vpogleda v življenje tuje oz. drugačne kulture.

Domnevo, da je prostovoljstvo v Sloveniji manj razširjeno kot druge oblike mobilnosti, lahko potrdim. Drugo domnevo naloge, da se prostovoljstva in mednarodnih delovnih taborov mladi udeležujejo predvsem zaradi širjenja kulturnega obzorja in seznanjanja z novimi okolji ter ljudmi, moram na osnovi indikativnega empiričnega gradiva nekoliko popraviti: to počno predvsem tisti mladi, ki z avoljo različnih razlogov v sebi čutijo zlasti močno potrebo po pomoči drugim, največkrat iz sočutja ali altruizma. Ostali pričakovani motivi pa so prisotni, a šele za zgoraj omenjenim primarnim.

Ob pisanju diplomske naloge sem prišla še do drugih ugotovitev. Vsa humanitarna dela so na deklarativni ravni zelo pozitivna in altruistična. Videli smo, da altruizem ni drugi pol egoizma, pojma sta še kako prepletena. Že v stari Jugoslaviji so bile delovne brigade oblika prostovoljnega dela. Za nekatere je bila to resnično prostovoljna izbira, za druge malo manj. Cilj ni bil toliko v tem, da je delo opravljeno kot v stalni prisotnosti ideologije takratne oblasti. Danes se takšne

akcije še vedno opravlja z namenom širitve določenih idej in ponekod vere. Druga stvar so donacije. Te se lahko uporabi, da se izogne davkom, da se promovira profitno družbo, da se viša kupna moč prebivalstva ipd. Ravno tako so delovni tabori v osnovi namenjeni pomoči lokalnega prebivalstva ali človeštva nasploh. Dejstvo pa je, da je precej projektov nastalo zaradi nepovratnih sredstev, ki jih organizatorji dobijo. Iz pogovorov z volonterji sem izvedela, da se dogaja, da dela ni. Včasih ni pripomočkov, organizatorjev projekta ali vodij tabora. Na žalost ni redok primer, da zelenega učinka taborov ni.

Že skozi nalogo smo videli, da se tudi prostovoljstva osebe lotijo iz različnih razlogov. V večini primerov, če že ne vsakem, lahko zasledimo egoizem. Mogoče je humanitarnost le pozitivna plat le-tega.

Literatura in viri

1. Abdurakhmanova, Anjelika (2003): The NGOs' Impact on Political Decision-Making, A Policy Brief for the FSA Contemporary Issues Fellowship Program. Dostopno preko: <http://www.irex.org/programs/ci/spotlight/03-feb-jun/Anjelika.pdf> (15. 2. 2006)
2. Clup, Ken, Schwartz J., Vicki (1999): Motivating adult volunteer 4-H leaders. Journal of extension: February, vol. 37, No. 1. Dostopno preko: www.joe.org
3. CSI international constitution, as amended and adopted at the 62 ICM (Kiljava, Finland, december 2002).
4. Črnak Meglič, Andreja, Maja, Vojnovič (1997): Vloga in pomen neprofitno-volonterskega sektorja v Sloveniji. Družboslovne razprave, Vol. 13, No. 24/25 (1997), p. 152-178. Ljubljana.
5. Črnak Meglič, Andreja (1998): Razvoj, vloga in pomen neprofitno-volonterskega sektorja v Sloveniji. V Marega Milena in Šepec Mateja (ur.), Vloga in financiranje NVO, str. 3-18, Ljubljana, REC.
6. Črnak Meglič, Andreja in Vaupotič, Mirko: Podlage za opredelitev financiranja nevladnih organizacij v Sporazumu med vlado in NVO. Dostopno na: <http://www.cnvos.si/download/PobudaNVO/Gradiva%20za%20sporazum/Podlage%20financiranja.pdf>.
7. Črnak Meglič, Andreja, Položaj in vloga nevladnega sektorja v Sloveniji. Dostopno preko: <http://sl.zveza-zdos.si/upload/fckedimages/File/Dokumenti/Polozaj%20in%20vloga%20nevladnega%20sektorja%20v%20Sloveniji-ACM.pdf> . STR 8 (20. 2. 2006)
8. Davis Smith, Justin, Colin, Rochester in Hedley, Rodney (1995): An introduction to the voluntary sector, Routledge, London.
9. Derby univerza, dostopno tudi preko: <http://www.derby.ac.uk/careers/heac/index.htm> (15. 2. 2006)

10. Fattori, Vojko (1993): Priročnik za študij dela in časa, Ljubljana, Skupnost izobraževalnih centrov v RS v sodelovanju z Gospodarsko zbornico Slovenije.
11. FIHO spletna stran, dostopna na: <http://www.gov.si/fiho/> (21. 3. 2006)
12. Flaker, Vito (2001): Prostovoljno delo: delo za druge in zase. Socialno delo; letnik 40, št. 6, str. 305–312.
13. Grint, K., What is work? (2001/02) V Sociologija dela, študijsko gradivo, Fakulteta za družbene vede, str. 1-3. Ljubljana
14. Kavčec, Boštjan (2002): Mladje: Razpotja mednarodnega prostovoljstva, Nacionalna agencija programa MLADINA, MOVIT, Ljubljana.
15. Knific, Branka (2003): Temeljna značilnost projekta starih skupin za samopomoč. Prepletanja, 2003, št.8, str. 22–24. Dostopno preko:
<http://www.zdruzenje-zsggs.si/prepletanja/08/8-22.pdf>
16. Kolarič, Zinka (2003): Neprofitno-volonterske organizacije in njihov razvoj – od volontarizma k profesionalizmu. Teorija in praksa; let. 40, 1/2003 str. 37–56.
17. Kolarič, Zinka, Črnak Meglič, Andreja, Vojnovič, Maja (2002): Zasebne neprofitno-volonterske organizacije v mednarodni perspektivi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
18. Luksemburška deklaracija, pripravila Brabara Zupan, dostopna preko:
<http://www.mss.si/docs/Luksemburska%20deklaracija.pdf> (21. 3. 2006).
19. Magat, Richard (1989): Philanthropic giving : studies in varieties and goals New York, Oxford: Oxford University Press.
20. Mesec, Bojana (2001): Nova generacija prostovoljcev, ki prihaja. Socialno delo; letnik 40 št. 6, str. 32 –333.
21. Mikuš Kos, Anica (1999). V Majhenič Mirjana (ur.): Prostovoljstvo v Mariboru: ob drugem kongresu prostovoljcev, str. 110–112. Ljubljana, Slovenska filantropija : Socialna zbornica Slovenije .

22. Mikuš Kos, Anica (2001): Nevladni sektor in razvoj: izziv in priložnost. V Samec Tanja (ur.): 3. slovenski kongres prostovoljstva, str. 106–114. Ljubljana: Slovenska filantropija.
23. Mikuš Kos, Anica (2001a): Ob otvoritvi kongresa. V Samec Tanja (ur.): 3. slovenski kongres prostovoljstva, str. 11–14. Ljubljana: Slovenska filantropija.
24. Musek, Janek (1982): Osebnost, Ljubljana, Dopisna delavska univerza UNIVERZUM.
25. Network for good, dostopno preko:
<http://www.networkforgood.org/volunteer/volunteertradition.aspx> (21. 3. 2006)
26. Podbevšek, Nina (2001): Društvo za razvijanje prostovoljnega dela NM. V Samec Tanja (ur.): 3. slovenski kongres prostovoljstva, str. 78-80, Ljubljana, Slovenska filantropija.
27. Spletna stran prostovoljstva v Sloveniji, dostopna preko: www.prostovoljstvo.org (21. 2. 2006)
28. Ramovš, Jože (1995): Slovenska sociala med včeraj in jutri. Druga, dopolnjena in predelana izdaja. Inštitut Antona Terstenjaka, Ljubljana.
29. Samec, Tatjana in Martelanc, Tomo (2000) Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri. Ljubljana, Slovenska filantropija: Združenje za promocijo prostovoljstva.
30. Strojani, Tatjana in Šporar, Primož (2000): Nevladne organizacije v Sloveniji: Poročilo o usklajenosti ureditve položaja nevladnih organizacij v Sloveniji s priporočili Open Society Instituta New York. Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC Ljubljana.
31. Šircelj, Andrej (1998): Davčna ureditev nevladnega sektorja. V Marega, Milena in Šepec, Mateja (ur.), Vloga in financiranje NVO, str. 39–46. Ljubljana, REC.
32. Ule Nastran, Marijana (1992): Socialna psihologija, 1. izid, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
33. Van Winkle, Robin, Busler, Susan, R. Bowman, Sally, Manoogian, Margaret (2002): Adult volunteer development: Addressing the effective of training new 4-H Leaders. Journal of Extension; volume 40 No. 6.
Dostopno preko: www.joe.org

34. Velikonja, Marija (2000): Priročnik za usposabljanje svetovalcev in ocenjevalcev predhodno pridobljenih znanj in spretnosti, Ministrstvo RS za šolstvo in šport, Ljubljana.
35. Videmšek, Petra (2001): Pomen priprave programa prostovoljnega dela. V Samec Tanja (ur.), 3. slovenski kongres prostovoljstva, str. 132–136, Ljubljana, Slovenska filantropija
36. Vink, Caroline (2002): Potrdila in ocenjevanje pri neformalnem izobraževanju, MLADJE, Movit, Ljubljana.
37. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (uradno prečiščeno besedilo) (Ur.l. RS, št. 17/2005), z dne 24.2.2004.
38. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC), Uradni list RS 36/2000 z dne 26. 4. 2000.
39. Zakon o humanitarnih organizacijah. 2003. Uradni list Republike Slovenije št. 98/2003 z dne 13. 10. 2003.
40. Osnutek zakona o prostovoljnem delu (z dne 21. 9. 2004). Dostopno na:
http://www.pic.si/nvo/Zakon_o_prostovoljnem_delu-besedilo_clenov.pdf
41. Zapisnik okrogle mize prostovoljno delo starejših in za starejše Celje, 6. maj 2004.
Dostopno preko:
<http://www2.arnes.si/~ljzotks2/starejsi/gradivo/prostovoljno/porocilo.html#celje> (15. 2. 2006)
42. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. Uradni list RS, št. 17/2005, (z dne 24. 2. 2005)
43. Spletna stran zavoda Voluntariat v Sloveniji, dostopna na: www.zavod-voluntariat.si/ (23. 2. 2006)