

MOTIVACIJA ZA VOLONTIRANJE

„Čovjek je sretan samo onda kada uspije usrećiti drugoga.“

Bruno Bjelinski

Volontiranje se definira kao slobodno izabrana aktivnost te dobrovoljno ulaganje vremena u okviru organiziranih sadržaja, u kojem pojedinci doprinose dobrobiti zajednici i društvu uopće, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje. Begović (2006) navodi da je volontiranje stil života koji je usko vezan za čovjekov sustav vrijednosti te da pojedinci kroz svoj volonterski rad razvijaju postojeće te usvajaju nove vještine. Autorica dalje ističe glavne karakteristike volontiranja, a to su usredotočenost na zajedničko dobro, unutrašnja motivacija te aktivno sudjelovanje i doprinos u vidu vještina, vremena, energije i znanja.

Kada govorimo o motivaciji za volontiranje, razlozi su različiti. Kod većine postoji suosjećanje za određen problem te želja za pomaganjem koje pojedincima pruža zadovoljstvo ili putem volontiranja poboljšavaju vlastitu dobrobit, a istovremeno uvećavaju dobrobit drugih osoba.

Razlike u motivaciji za volontiranje prema spolu i području studiranja

U literaturi se spominju istraživanja koja su se bavila povezanošću volontiranja i spola, koja su pokazala da su žene sklone volontiranju više od muškaraca. Žene se uključuju u volontiranje iz društvenih razloga, a muškarci se uključuju u volonterske aktivnosti zbog priznanja i razloga koji mogu doprinijeti razvoju njihovih karijera (Stvers, Wuthow, Little, Burns i suradnici, prema Pološki-Vokić, Marić i Horvat, 2013). Umirovljene osobe češće volontiraju zbog potrebe da ostanu fizički i društveno aktivne (Wilson, prema Pološki-Vokić, Marić, Horvat, 2013).

Kad se govori o razini obrazovanja, istraživanja pokazuju da se visokoobrazovani pojedinci češće uključuju u volonterske aktivnosti. U Republici Hrvatskoj, najviše volontiraju studenti društvenih i humanističkih znanosti, zatim studenti prirodnih znanosti, dok studenti ekonomije i tehničkih znanosti u prosjeku volontiraju najmanje (Pološki-Vokić, Marić, Horvat, 2013).

Zanimljiv je podatak da studenti ekonomije češće „volontiraju“ za profitne organizacije¹, studenti društvenih znanosti za neprofitne organizacije, a studenti humanističkih znanosti najčešće se odlučuju za neformalno volontiranje (Zrinščak i suradnici, prema Pološki-Vokić, Marić, Horvat, 2013).

Što volontere/ke motivira na volontiranje?

Članak „**Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja?**“ opisuje istraživanje provedeno sa studentima završnih godina studija u svrhu ispitivanja razloga i motivacije uključivanja u volonterske aktivnosti.

Rezultati istraživanja pokazali su da se najveći broj ispitanika (33%) odlučuje za volontiranje iz altruističkog razloga („vrijednosti“), zbog uvjerenja da treba pomagati potrebitima.

Povezanost motivacije za volontiranje i spola: kod studentica je značajno zastupljenije volontiranje u svrhu učenja i razumijevanja svijeta oko sebe te u svrhu psihološkog rasta i razvoja nego kod studenata.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da je kod studenata najprisutniji humanitarni razlog, zatim razvoj vlastite karijere te stjecanja znanja i vještina potrebnih u današnjem svijetu.

Autorice zaključuju da je primarni motiv za volontiranje visokoobrazovanih mladih ljudi u uzorku volontiranje iz vlastitih uvjerenja, a ne zbog materijalnog dobitka. Volontiranje koje proizlazi iz altruistične prirode pojedinca, prisutno je bez obzira na spol, obilježja ličnosti i područje studiranja.

Ti su podaci pozitivni i optimistični te je važno i dalje poticati mlade da se aktivno uključe u volonterske aktivnosti i rješavanje problema šire društvene zajednice. Jednako tako, važno je volonterstvo poticati općenito u društvu jer solidarnost, dobra volja, kreativnost i

¹ „Organizator volontiranja može biti udruga, zaklada i fundacija, ustanova i svaka druga pravna osoba iz čijeg osnivačkog akta proizlazi da nije osnovana s ciljem stjecanja dobiti (neprofitna pravna osoba).“ Zakon o volonterstvu (NN 58/07, 22/13). Sukladno ovoj definiciji OV-a neplaćeni se rad u profitnoj organizaciji ne smatra volontiranjem već drugim oblikom slobodno izabranog rada bez naknade.

organiziranost ujedinjuju ljudi koji postaju ključni u rješavanju problema civilizacije i suvremenog društva i, samim tim, postaju pokretači pozitivnih promjena u društvu (Begović, 2006).

Literatura:

Begović, H. (2006). O volontiranju i volonterima/kama. Volonterski centar Zagreb.

Pološki Vokić, N., Marić, I., Horvat, G. (2013). Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja? *Revija za socijalnu politiku* 20 (3). <https://hrcak.srce.hr/114306>

KAKO LJUDE MOTIVIRATI NA VOLONTIRANJE I ODRŽA(VA)TI MOTIVACIJU VOLONTERA/KI?

Mnogi znanstvenici i istraživači nastoje pronaći karakteristike posla koje utječu na autonomnu motivaciju² zaposlenika/ca, a time posljedično na njihovo zadovoljstvo i sam učinak u poslu. Tako su Hackman i Oldham postavili **Model karakteristika posla** koji opisuje kakav treba biti pojedini posao da bi bio motivirajući za zaposlenike/ce i tako povećao njihovo zadovoljstvo. Millett i Gagne (2008) su postojeći model, koji se široko primjenjuje u radnom okruženju, testirale **u kontekstu volontiranja**.

Rezultati tog istraživanja pokazali su povezanost karakteristika posla, odnosno volonterskih pozicija, s autonomnom motivacijom, zadovoljstvom i učinkom.

Koje karakteristike (volonterskog) posla i način rada s volonterima/kama najviše motiviraju?

Hackman i Lawler (1971) definirali su 3 ključna psihološka stanja koja bi posao trebao potaknuti kod zaposlenika/ca, odnosno koja bi volonterska pozicija trebala potaknuti kod volontera/ki kako bi bila motivirajuća:

1. Doživljaj smislenosti posla/zadatka
2. Odgovornost za rezultate posla/zadatka
3. Poznavanje rezultata posla/zadatka

² Autonomna motivacija uključuje intrinzičnu motivaciju i one oblike ekstrinzične motivacije u kojima su se ljudi identificirali s vrijednostima određene aktivnosti i integrirali ih u *vlastito ja*.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.

Uz to, definirali su i opisali 5 karakteristika posla/zadatka koje će doprinijeti učinku navedena 3 psihološka stanja:

1. **Raznovrsnost sposobnosti** – raznovrsnost aktivnosti potrebnih za obavljanje posla/zadatka u cijelosti
2. **Identitet zadatka** – kada je ispunjen, posao/zadatak čini prepoznatljivu cjelinu ili je, u slučaju zadatka s manje očitim identitetom, očita njegova povezanost s nekom prepoznatljivom cjelinom
3. **Značajnost zadatka** – utjecaj posla/zadatka na živote drugih ljudi
4. **Autonomija** – posao/zadatak omogućava željenu slobodu i neovisnost osobi koja ga obavlja
5. **Povratna informacija** – obavljanje posla, odnosno ispunjenje zadatka omogućava direktan i jasan uvid u rezultat obavljenog

Sukladno rezultatima i zaključcima predstavljenih modela i istraživanja, kako bi potencijalne volontere/ke motivirali na volontiranje te održa(va)li motivaciju postojećih, važno je, prije svega, određenoj **VOLONTERSKOJ AKTIVNOSTI DATI SMISAO**. Kako biste to napravili, razmislite koje će potrebe budući volonteri/ke moći zadovoljiti uključivanjem u volontersku poziciju koju ćete objaviti. Razmislite, također, kakav je organizacijski vrijednosni sustav i kakav vrijednosni sustav budućih volontera/ki očekujete? Potrebe i vrijednosti su snažni motivatori koji često vode naše djelovanje. Jedan od snažnih motivatora je i osobna dobit u obliku novih vještina, razvoja osobnih potencijala, razvoj sustava vrijednosti, postizanje osjećaja korisnosti itd. Razmislite koje bi to konkretne vještine i osobne potencijale volonteri/ke kroz angažman u Vašoj organizaciji mogli/e razviti.

Zatim, važno je **VOLONTERIMA/KAMA DODIJELITI ODGOVORNOST** za obavljanje aktivnosti tako što će im biti omogućena samostalnost u izvođenju zadataka i pronalaženju rješenja, uz dostupnost podrške ukoliko ju sami zatraže. Prepuštanje odgovornosti za određene zadatke pokazuje povjerenje u volontera/ku, što može utjecati na samopoštovanje i samopouzdanje volontera/ke te povećati motivaciju za daljnje uključivanje u volonterske aktivnosti.

Po završetku aktivnosti važno je volontere/ke **OBAVIJESTITI O REZULTATIMA POSLA/ZADATKA** ako oni nisu vidljivi neposredno nakon završetka angažmana.

Neposredni rezultat ili naknadna informacija o konkretnim rezultatima zadatka koji je volonter/ka obavljao/la volontere/ke potiče na uključivanje u daljnje aktivnosti.

Naposljetku, važno je volonterima/kama dati **POVRATNU INFORMACIJU O NJIHOVOM ANGAŽMANU**. Povratna informacija treba sadržavati **konkretno aktivnosti** koje je volonter/ka dobro obavio te one u kojima je uočen prostor za napredak. Vodite pritom računa da njihov omjer ide u korist dobro obavljenim aktivnostima.

*Kada planirate, opisujete i strukturirate aktivnosti, odnosno volonterske zadatke, vodite računa o navedenim karakteristikama koje će zadatak učiniti zanimljivijim i motivirajućim, čime se postiže **zadovoljstvo volontera/ki i njihovo daljnje uključivanje u aktivnosti.***

Primjer volonterske aktivnosti s navedenim obilježjima:

Naziv aktivnosti: Volonterska akcija čišćenja šume

Sudionici/ce: članovi/ce Kluba mladih volontera/ki (Volonterskog centra Istra i Udruge ZUM)

Priprema i izvođenje aktivnosti:

1. POČETAK: Povodom Dana zaštite okoliša jedna je **volonterka predložila akciju** čišćenja šume. O ideji su volonteri/ke zajedno raspravili na sastanku Kluba mladih volontera/ki, uz podršku koordinatorica volontera/ki, što je rezultiralo podrškom realizaciji ideje od strane svih aktivnih članova/ica Kluba.

Važno je napomenuti da su koordinatorice volontera/ki tijekom rasprave potegle pitanje smisla održavanja volonterske akcije čišćenja, želeći potaknuti kritičko propitivanje posljedica ljudskog djelovanja na našu okolinu te naš ekosustav u cjelini.

Time se samom čišćenju pridaje širi smisao te se širi obuhvat potencijalnih volontera/ki (netko će smisao vidjeti u fizičkoj aktivnosti tijekom čišćenja, netko u spašavanju našeg planeta i dr.)

2. RAZRADA: **Odgovornost za organizaciju volonterske akcije preuzimaju članovi/ce Kluba mladih volontera/ki** na način da si, nakon sastavljanja popisa potrebnih materijala i aktivnosti koje će omogućiti održavanje akcije, međusobno podijele odgovornosti koje pojedini/a član/ica želi preuzeti. Tako je, na primjer, Karlo zadužen za nabavu vreća za smeće, Ana za osiguravanje grickalica, Petra za promociju događaja itd.

Koordinatorice volontera/ki u ovom procesu kontinuirano nude podršku i prema potrebi ju pružaju svim članovima/icama tima i timu u cijelosti, u vidu praćenja njihovih aktivnosti te navođenja na promišljanje o opcijama koje dosad nisu razmotrili.

Iz ovog dijela pripreme volonterske akcije vidljiva je i **raznoversnost sposobnosti** potrebnih za obavljanje zadatka u cijelosti: organizacijske sposobnosti (za organiziranje akcije i koordinaciju sudionika), tjelesna spremnost, marketinške vještine (osmišljavanje i izrada materijala za promociju akcije), komunikacijske vještine (pisanje dopisa, davanje izjava za medije) itd.

3. NAKON AKTIVNOSTI: Po završetku volonterske akcije čišćenja, jasno je **vidljiv rezultat**: količina prikupljenog otpada. Osim samog rezultata posla, važno je volonterima dati **povratnu informaciju o njihovom angažmanu** što je učinjeno na grupnoj razini neposredno po završetku akcije te s članovima/cama Kluba mladih volontera/ki dodatno na sastanku Kluba koji je održan u roku od tjedan dana nakon akcije. Osim konstruktivne povratne informacije, svi su se volonteri/ke, zajedno s organizatorima volontiranja, nakon akcije družili na zajedničkom pikniku. **Zajedničko druženje, pohvala, zahvala, priznanje, proslava zajedničkog uspjeha** i sl. doprinose međusobnoj povezanosti volontera/ki te volontera/ki i organizatora volontiranja. Također, jačaju osjećaj zadovoljstva, smisla i motivaciju za uključivanje u daljnje aktivnosti.

Osim povratnih informacija volonterima/kama, važne su i povratne informacije organizaciji OD volontera/ki, odnosno njihova evaluacija cjelokupnog procesa koja im pruža mogućnost da podijele svoja zapažanja, želje, prijedloge koji će se, sukladno mogućnostima, uvažiti u sljedećim zadacima.

Ovako koncipiran zadatak koji ima početak (sastanak Kluba na temu akcije), sredinu (razrada ideje, autonomna organizacija i provedba akcije) i kraj (provedena akcija i povratne informacije) ima svoj **identitet** - sudionici ga percipiraju kao cjelinu, što **potiče i održava motivaciju za sudjelovanjem u takvom zadatku**. Zadatak odnosno akcija također se jasno uklapaju u identitet organizacije (volontiranje i mladi su ključne odrednice djelovanja udruga Volonterski centar Istra i ZUM, nositelja Kluba mladih volontera/ki).

Kada razmišljamo o aktivnostima u koje bismo htjeli uključiti volontere/ke, vrlo je važno uložiti vrijeme i aktivnu pažnju u promišljanje o motivaciji volontera/ki: razmišljati o njihovim potrebama i vrijednostima te načinima njihove realizacije. Kako bi dobili detaljnije i kvalitetnije informacije o motivaciji svakog/svake volontera/ke, važno je na inicijalnom razgovoru razgovarati o motivaciji. O njoj jednim dijelom ovisi zadovoljstvo volontera/ki, njihova aktivna uključenost te daljnji volonterski angažman.

Literatura:

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Millette, V. Gagne, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motiv Emot* 32, 11-22.



Volonterski centar Istra

www.vci.hr

Pula, lipanj 2020.



Ministarstvo za demografiju,
obitelj, mlade i socijalnu politiku

Tekst je nastao u okviru projekta „Jačanje volonterstva u Istri“, čiji je nositelj Volonterski centar Istra, a financijski ga podupire Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.