



MOTIVI MLADINSKIH VODITELJEV ZA DELO Z MLADIMI

(iz knjige: M. Bak: Podpora mladinskim voditeljem; Mladinski ceh, Ljubljana, 2005)

Pri delu mladinskih voditeljev prevladuje predvsem notranja motivacija. Kljub temu je v organizaciji, kjer delujejo mladinski voditelji pomembno ustvarjati okoliščine, omogočati in zagotavljati pogoje, ki bodo motivirali posameznike, da še naprej ostanejo dejavni pri določenem projektu oz. v organizaciji.

- Osebnostni razvoj in pridobivanje izkušenj

Vsak prostovoljec si želi v času, ko deluje v društvu, organizaciji, pridobiti znanje, izkušnje, se soočiti z novimi izzivi in tako postopoma napredovati in sprejemati težje in odgovornejše naloge. S tem pa se tudi osebnostno razvija. To je pogoj, da bo dalj časa vztrajal pri nekem projektu, kajti potrebno je čutiti napredek tako v profesionalnem kot osebnostnem smislu.

- Pozitivna povratna informacija

Zelo pomemben motivacijski dejavnik so zagotovo pozitivne povratne informacije, ki sporočajo s strani uporabnika in organizacije, da je delo prostovoljca koristno, pomembno, opaženo in cenjeno.

- Nagrada oz. Priznanje

Pomembno je tudi nagrajevanje oz. priznanje dela prostovoljcev, ki ga organizacija osebno poda prostovoljcu, kot tudi priznanje, ki se ga poda javno, preko medijev. Eden izmed načinov javnega nagrajevanja in priznanja je javni natečaj »Naj prostovoljka, naj prostovoljec«, ki ga organizira Mladinski svet Slovenije in skuša postati tradicionalen.

- Usposabljanje

Usposabljanju je potrebno posvetiti posebno pozornost, saj se v tem skriva velik motivacijski dejavnik, ki skrbi za kontinuirano in kakovostno delo prostovoljca.

- Pridobivanje izkušenj in vlaganje v kariero

S tem, kar prostovoljcu nudi organizacija, kjer deluje, torej vsa izobraževanja, strokovna predavanja in aktivno delovanje, lahko uporabi za priznavanje študijske prakse ali pri iskanju zaposlitve.

- Pripadnost organizaciji

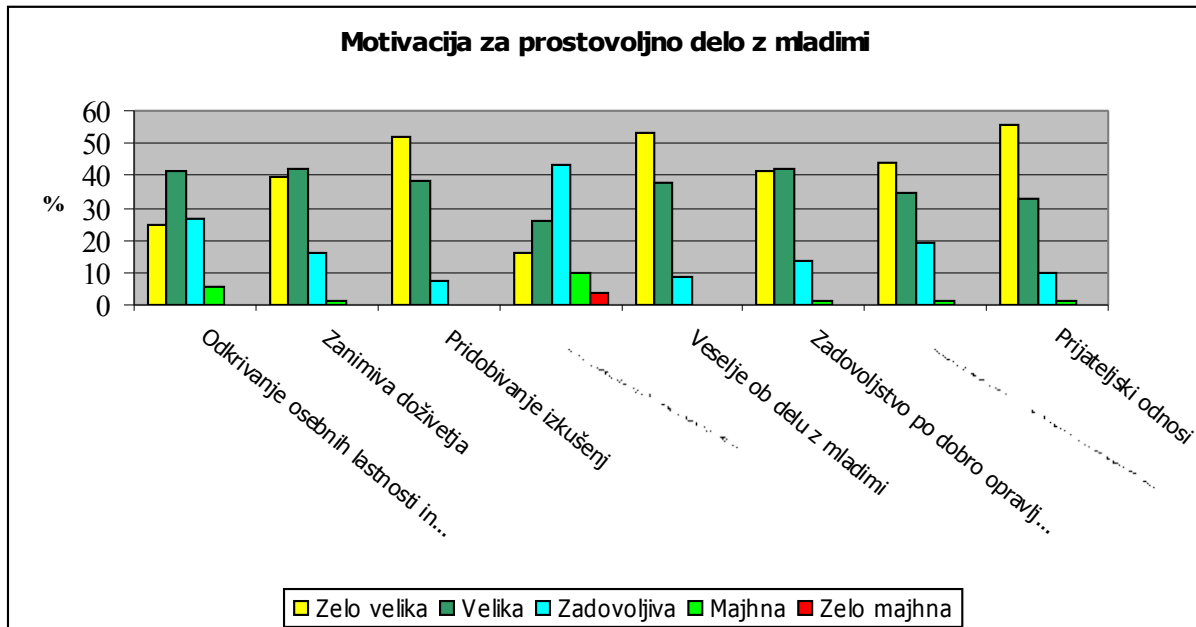
Prostovoljcu veliko pomeni, da čuti pripadnost organizaciji, da si pridobi zaupanje s strani organizacije in uporabnika samega. To je pomemben motivacijski dejavnik, kajti na tak način ima prostovoljec priložnost delati z drugimi ter pokazati svoje znanje in sposobnosti.

- Skupno in sprotno reševanje problemov

Pomembna je možnost skupnega in sprotnega reševanja problemov. To pa je seveda mogoče le, če je odnos zgrajen na temeljih medsebojnega zaupanja in ko je organizacija prepričana v prostovoljčevo sposobnost in zanesljivost.

- Druženje

Seveda pa si želijo prostovoljci ob opravljanju svojega dela tudi zabave in tako možnost za druženje in sklepanje novih prijateljstev. Druženje je pomembno tudi zato, da se prostovoljci med seboj povežejo, izmenjajo izkušnje, se ob tem znova učijo, hkrati pa sprostijo in si tako nabirajo nove moči za nadaljnje delo.



Raziskava med mladinskimi voditelji je pokazala, da več kot polovica anketiranih mladinskih voditeljev pripisuje zelo veliko stopnjo motivacije naslednjim motivom: prijateljski odnosi (55,8 %), veselje ob delu z mladimi (52,9 %) in pridobivanje izkušenj (51,9 %).

Deleži mladinskih voditeljev, ki posamezne motive ocenjujejo z veliko stopnjo motivacije, dosegajo približno enake vrednosti. Med temi motivi dosejata najvišje vrednosti deležev: zadovoljstvo po dobro opravljenem delu (42,3 %) in zanimiva doživetja (42,3 %), katerih ocena z zelo veliko stopnjo motivacije dosega zelo podobne deleže: zadovoljstvo po dobro opravljenem delu (41,3 %) in zanimiva doživetja (39,4 %). Visoko vrednost deležev z oceno velika motivacija dosegajo tudi motivi: odkrivanje osebnih lastnosti in sposobnosti (41,3 %), pridobivanje izkušenj (38,5 %) in veselje ob delu z mladimi (37,5 %).

Med motivi, ki so jih anketiranci ocenili z zadovoljivo stopnjo motivacije, najbolj izstopa vlaganje v prihodnost (poklicna kariera, ...). Pri istem motivu najbolj izstopata tudi oceni majhna in zelo majhna stopnja motivacije.

Na podlagi raziskave lahko za naš vzorec sklepamo, da mladinske voditelje za prostovoljno delo z mladimi najbolj motivirajo naslednji motivi: prijateljski odnosi, veselje ob delu z mladimi in vlaganje v lastno prihodnost, v kolikor pridobivanje izkušenj razumemo tudi kot vlaganje v prihodnost. Poleg tega pa moramo upoštevati tudi dejstvo, da motiv vlaganje v bodočnost kar 43,3 % mladinskih voditeljev ocenjuje z zadovoljivo stopnjo motivacije. Torej, največ mladinskih voditeljev pripisuje temu motivu oceno zadovoljiva stopnja motivacije.