Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Kaja Šaver

Motivacija in skrb za prostovoljce pri tabornikih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2023

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Kaja Šaver

Motivacija in skrb za prostovoljce pri tabornikih

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2023

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Kaja Šaver

Naslov diplomskega dela: Motivacija in skrb za prostovoljce pri tabornikih

Kraj: Ljubljana

Leto: 2023

Število strani: 72 **Število prilog:** 4

Število tabel: 0 **Število slik:** 5

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Povzetek diplomskega dela:

Zveza tabornikov Slovenije je največja mladinska organizacija v Sloveniji. Šteje več kot 7.000 članov. Prostovoljci so vključeni prav v vse gradnike njenega delovanja, torej imajo dela in odgovornosti v organizaciji veliko. Namen moje diplomske naloge je bil raziskati, kakšno je stanje med prostovoljci pri tabornikih – kako se počutijo, kakšna je njihova motivacija, ali so pod stresom, koliko se načrtovalci posvečajo skrbi za prostovoljce, kje bi prostovoljci potrebovali več podpore, v čem so vodilni v organizaciji pri tem že dobri, in kako si izobraževalci predstavljajo ideal skrbi za prostovoljce.
Moja raziskava je bila kvalitativna, eksplorativna in empirična. Vzorec je neslučajnostni, in sicer kvotni in priročni. Izvedla sem tri fokusne skupine s tremi različnimi stopnjami prostovoljcev v taborniški organizaciji – z izvajalci, načrtovalci in izobraževalci. Rezultate sem nato kvalitativno obdelala.
Ugotovila sem, da so si prostovoljci pri tabornikih med seboj zelo različni po vlogi v organizaciji, zadolžitvah in količini izkušenj. Izkazalo se je, da je motivacija za začetek in nadaljevanje prostovoljstva drugačna, da je njihova motivacija pogosto povezana z občutkom dolžnosti do organizacije, da prostovoljcem, sploh manj izkušenim, zelo veliko pomeni podpora, ki je ne dobijo vedno, da so kar pogosto pod stresom zaradi velike količine dela pri tabornikih, da je v marsikaterem rodu komunikacija med vodniki in vodilnimi prostovoljci neučinkovita, da večina tabornikov čuti močno pripadnost do taborništva. Seveda niti pozitivnih niti negativnih ugotovitev ne gre posploševati na vsak rod, saj so si tudi ti med seboj precej različni.

Ključne besede: Prostovoljstvo, taborništvo, motivacija, podpora prostovoljcem.

Title: Motivation and Care for Volunteers in Scouts

Abstract: National scout organization of Slovenia is the biggest youth organization in Slovenia. It has more than 7.000 members. Volunteers are included in all aspects of it's operation, which means they have a lot of work and responsibility in the organization. The purpose of my graduation thesis was to research in what kind of condition are volunteers in scouts– how are they feeling, what is their motivation, are they feeling any stress, how devoted are unit leaders for care for volunteers, where would volunteers need more support, what are leader in the organization already good at and how do assistant leader trainers imagine the ideal in care for volunteers.

My research was qualitative, explorative and empiric. The sample was non-probable, I used quota and convenience sampling. I performed three focus groups with three different levels of of volunteers in scout organization – leaders, unit leaders and assistant leader trainers. Then I used qualitative analysis for analyzing the data.

I found out that volunteers in scouts are very different from one another in regards to tasks and experiences. It turned out that motivation for beginning and continuation with volunteering is different, that their motivation is commonly connected to the feeling of duty to the organization, that volunteers, especially those with less experience, really value support, that they do not always get, that they are pretty commonly under stress because of too much work for scouts and that communication between group leaders and unit leader is ineffective in many scout units and that most of the scouts feel a strong belonging to scouting. Of course not positive and not negative findings can not be generalized for every scout unit, because they are ccery different from each other.

Keywords: Volunteering, scouts, motivation, support to volunteers.

ZAHVALA

Zahvaljujem se svoji mentorici, doc. dr. Bojani Mesec, za pomoč in zelo cenjeno dosegljivost ter odzivnost,

svoji teti za lektoriranje in vse nasvete,

vsem šestnajstim tabornikom, ki so sodelovali v fokusnih skupinah, da so si vzeli čas in z mano delili svoje poglede in zgodbe,

svojim bližnjim, da so verjeli v moje sposobnosti, me spodbujali in mi bili v stalno podporo

in seveda tabornikom in taborništvu za nekatere izmed najbolj dragocenih izkušenj in ljudi v mojem življenju.

Kazalo vsebine:

1 NEPROFITNI SEKTOR 1
1.1 Razvoj blaginjskega sistema in socialne države v Sloveniji 1
1.2 Blaginjski trikotnik 2
1.3 Razvoj neprofitnih organizacij 2
1.4 Značilnosti neprofitnih organizacij 3
2 PROSTOVOLJSTVO 6
2.1 Formalno prostovoljstvo 6
2.2 Prostovoljske organizacije v Sloveniji 8
2.3 Pomen prostovoljstva za posameznika 10
2.4 Pomen prostovoljstva v družbi 11
3 MOTIVACIJA 13
3.1 Kaj je motivacija 13
3.2 Teorije motivacije 14
3.2.1 Abraham Maslow: Hierarhija potreb 15
3.2.2 Frederick Herzberg: Dvofaktorska teorija 15
3.2.3 Alfred Adler: Individualna psihologija 16
3.2.4 Carl Rogers: Fenomenološka teorija 17
3.3 Motivacija za prostovoljstvo 17
4 STRES IN IZGORELOST 20
4.1 Kaj je stres 20
4.2 Soočanje s stresom 21
4.2.1 Individualne strategije 21
4.2.2 Strategije na ravni organizacije 22
4.3 Izgorelost 23
4.4 Stres in izgorelost prostovoljcev 23
4.4.1 Vzroki za stres in izgorelost prostovoljcev 23
4.4.2 Prepoznavanje stresa in izgorelosti pri prostovoljcih 24
4.4.3 Pomoč pri stresu in izgorelosti prostovoljcev 25
5 ORGANIZACIJSKA KULTURA IN MENEDŽMENT PROSTOVOLJSKE DEJAVNOSTI 27
5.1 Organizacijska kultura 27
5.2 Menedžment prostovoljske dejavnosti 28
5.3 Ovire pri prostovoljnem delu 30
6 TABORNIŠKA ORGANIZACIJA 31

6.1 Taborništvo ... 31
6.1.1 Poslanstvo ... 31
6.1.2 Vizija ... 31
6.1.3 Temeljna načela in vrednote ... 32
6.2 Zveza tabornikov Slovenije ... 32
6.2.1 Organi Zveze tabornikov Slovenije ... 33
6.2.2 Območne organizacije ... 34
6.2.3 Rodovi ... 34
6.3 Prostovoljci pri tabornikih ... 36
7 OPREDELITEV PROBLEMA ... 38
8 METODOLOGIJA ... 39
8.1 Vrsta raziskave ... 39
8.2 Raziskovalni instrument in viri podatkov ... 39
8.3 Populacija in vzorčenje ... 39
8.4 Zbiranje podatkov ... 40
8.5 Obdelava in analiza podatkov ... 40
9 REZULTATI ... 41
10 RAZPRAVA ... 60
11 SKLEPI ... 64
12 PREDLOGI ... 66
13 UPORABLJENA LITERATURA ... 68
14 PRILOGE ... 73
14.1 Smernice za fokusne skupine ... 73
14.2 Transkripti fokusnih skupin ... 76
14.3 Odprto kodiranje ... 122
14.4 Osno kodiranje ... 232

Kazalo slik:

Slika 1: Blaginjski trikotnik. Vir: Pestoff, 2008, str. 3 29
Slika 2: Prostovoljski cikel. Vir: Blazinšek idr., 2007, str. 15 713
Slika 3:Motivacijski proces. Vir: Kobal Grum, Musek, 2009, str. 18 1320
Slika 4: Notranja in zunanja motivacija. Vir: Reeve, 2015, str. 9 1421
Slika 5: Organigram taborniškega rodu 3641

1 NEPROFITNI SEKTOR

Neprofitne organizacije predstavljajo pomemben instrument demokratizacije in pluralizacije odnosov, razširitve individualnih možnosti in povečanje aktivne participacije v moderni družbi. So sestavni del pluralnega sistema blaginje, ki je značilen za vse današnje moderne družbe. Teoretsko je koncept pluralizma blaginje razvil Norman Johnson, razdelal pa ga je Viktor Pestoff z blaginjskim trikotnikom (Črnak Meglič, Vojnovič, 1997, str. 153-154).

1.1 Razvoj blaginjskega sistema in socialne države v Sloveniji

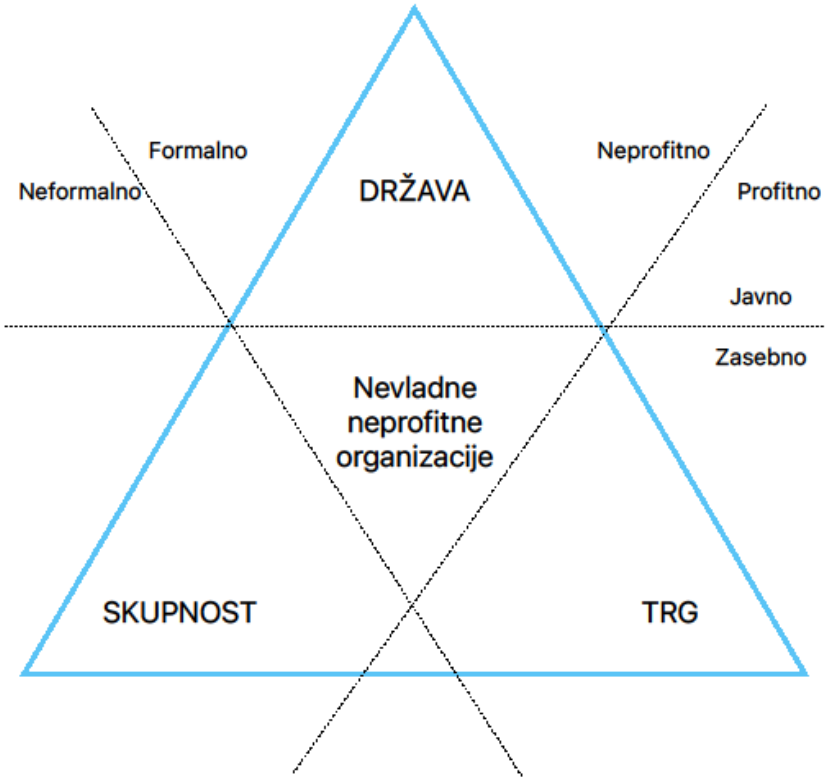
Zavezanost k temu, da je Slovenija socialna država, pomeni konsenz, iz katerega izhaja obveznost države za dostojno preživetje ljudi, ki si ga sami ne morejo zagotoviti. Temu je tako, ker tržna ekonomija povzroča družbene neenakosti, ki jih ne moremo pripisati krivdi posameznikov. Socialna država in sistem blaginje sta se skozi leta spreminjala, med drugim na podlagi kritik, kot so feministična kritika, kritika uporabniških gibanj in politične kritike (Leskošek, 2002, str. 345-347). Obveznost socialne države se je najprej manifestirala kot obsežen državni ustroj služb, ki so se, zaradi birokratizacije in nefleksibilnosti, oddaljevale od dejanskih potreb posameznikov. Oddaljevanje je sprožilo številna gibanja, ki so pričela svoje potrebe definirati kot pravice. Od države se ni več zahtevalo, da neposredno izvaja storitve, temveč da zagotavlja takšne pogoje, da se lahko storitveni servisi razvijajo sami. Potrebno je bilo novo sodelovanje med državo in civilno družbo (Leskošek, 2002, str. 357-359).

Kopač (2004, str. 9-15) faze razvoja socialne politike in družbe blaginje povzema po več avtorjih in strne, da je blaginjska socialna politika najnovejša faza. Njen cilj je doseganje socialne blaginje oziroma kakovosti življenja za vse države. Njena funkcija je proaktivna in pozitivna, njena glavna naloga pa zagotavljanje socialne integracije. Področje delovanja so predvsem družbene dejavnosti, predmet distribucije pa storitve, ki so namenjene vsem državljanom.

Dodaja fazo aktivacijske socialne politike, katere temeljni cilj se nanaša na zmanjševanje tveganj in negotovosti, značilnih za globalne postmoderne družbe. Njena funkcija je proaktivna in se nanaša na ustvarjanje možnosti in priložnosti za posameznikovo vključevanje v družbene procese, še zlasti na trg delovne sile (Kopač, 2004, str. 90).

1.2 Blaginjski trikotnik

Blaginjski trikotnik ponazarja razdelitev organizacij v blaginjskem sistemu. Razdeli jih v štiri sektorje – trg, država, skupnost in nevladni sektor. Razlikuje torej med formalnimi in neformalnimi organizacijami, profitnimi in neprofitnimi ter javnimi in zasebnimi (Victor Pestoff, *Beyond the Market and State. Social enterprises and civil democracy in a welfare society*; izdal Aldershot, Brookfield, Sidney & Singapore: Ashgate, 1998 & 2005 kot navedeno v Pestoff, 2008).



Slika 1: Blaginjski trikotnik. Vir: Pestoff, 2008, str. 3

1.3 Razvoj neprofitnih organizacij

Nevladne organizacije so se v Evropi začele razvijati po drugi svetovni vojni kot odziv na potrebe ljudi v takratnem času. Financirane so bile s strani države in se še niso ukvarjale z vprašanji izvora socialnih problemov, zato so bile od države močno odvisne. Takrat so bile to npr. Zveza prijateljev mladine Slovenije in Rdeči križ Slovenije. Odvisnost od države se je

začela spreminjati v 80. letih prejšnjega stoletja, ko je nastajalo več družbenih gibanj. V socialnem varstvu sta odmevnejši feministično gibanje in gibanje za zaščito norosti. Gibanja so tvorile skupine akademikov, praktikov, strokovnjakov, študentov. Nekatere od teh skupin so se vedno bolj formalizirale, iskale finančna sredstva, še vedno pa niso bile povsem strukturirane. Njihovi glavni značilnosti sta bili aktivizem in angažiranost. Leta 1992, ko je bil sprejet nov Zakon o socialnem varstvu, se je situacija od monopola države začela premikati k pluralizmu izvajalcev storitev. Nevladne organizacije so se vedno bolj strukturirale in formalizirale, ponujale so nove službe (Leskošek, 2002, str. 353).

Danes nevladne neprofitne organizacije poznamo pod pogojem, da lahko ustvarjen dobiček namenijo le za razširitev, rast in razvoj svoje dejavnosti in ne za delitev med svoje člane. Njihov glavni cilj torej ni ustvarjanje dobička, ampak delovanje v javnem interesu, kar pomeni, da zadovoljujejo potrebe posameznika ali družbe in prinašajo pozitivne spremembe (Mesec, 2008, str. 20).

1.4 Značilnosti neprofitnih organizacij

Da so organizacije neprofitne, pomeni, da lahko ustvarjen dobiček namenijo le za razširitev, rast in razvoj svoje dejavnosti in ne za delitev med svoje člane. Njihov glavni cilj torej ni ustvarjanje dobička, ampak delovanje v javnem interesu, kar pomeni, da zadovoljujejo potrebe posameznika ali družbe in prinašajo pozitivne spremembe. (Mesec, 2008, str. 18).

Neprofitne organizacije delujejo na zelo različnih področjih, kljub temu jim lahko pripišemo nekaj skupnih lastnosti. Te lastnosti so: (Mesec, 2008, str. 18)

- nepridobitna naravnanost;
- na razvoj in obstoj nepridobitne organizacije pomembno vpliva po več udeležencev, ki so z organizacijo v menjalnih razmerjih (ustanovitelji, financerji, uporabniki);
- izidi delovanja neprofitnih organizacij so v večini nesnovne storitve in le v manjši meri snovni izdelki. Storitve so splet duševnega in fizičnega dela ter materialnih sestavin, ki je naravnan na zadoščanje človeških potreb.

Glavne prednosti neprofitnih organizacij so: (Mesec, 2008, str. 19)

- fleksibilnost – sposobnost hitrega prilagajanja na nove okoliščine in izzive;
- relativna neodvisnost – le malo odvisne od tržnega gospodarstva, zato lahko delujejo tudi na področjih, ki niso po volji tržnega gospodarstva ali državnih institucij;

- očitno delovanje v interesu javnosti in v interesu prikrajšanih skupin, kar pri ljudeh vzbuja zaupanje;
- tesna povezanost s skupnostjo ali skupinami, za katere se zavzemajo in lahka dosegljivost za ljudi.

Imajo tudi nekatere pomanjkljivosti, ki se jih je dobro zavedati: (Mesec, 2008, str. 21)

- pomanjkanje transparentnosti delovanja in nezadostno vzajemno informiranje;
- finančne težave, saj je denar težko pridobiti in terja veliko časa in energije;
- pomanjkanje skupne sektorske identitete – zato včasih delujejo z nasprotujočimi si cilji.

Organizacije, ki izvajajo prostovoljsko delo so večinoma neproftine, zato je financiranje prostovoljskega dela specifično. Neprofitne organizacije (sploh nevladne) imajo omejen dostop do finančnih virov in tudi omejeno uporabo teh. Sredstva za svoje delovanje pridobivajo (Mesec, 2008, str. 64):

- s prodajo storitev,
- iz članarin,
- z državnega oz. regionalnih in občinskih proračunov (razpisi),
- z donatorstvom ter sponzorstvom.

Poznamo kar nekaj različnih vrst neprofitnih organizacij, med drugim: zadruga, ustanova, društvo, fundacija, zadruga, javno podjetje in sklad (Mesec, 2008, str. 19-20).

Zanje so relevantni naslednji zakoni:

- Zakon o nevladnih organizacijah,
- Zakon o ustanovah,
- Zakon o zavodih,
- Zakon o društvih.

Razlike med profitnimi in neprofitnimi organizacijami so tudi v zaposlenih. Zaposleni v profitnih organizacijah imajo višje plače, svoje možnosti za napredovanje ocenijo bolje, njihova motivacija za uspeh je bolj zunanja (plača, napredovanje). Zaposleni v neprofitnih organizacijah so organizacijam bolj predani, v svojem delu najdejo več izzivov, raznolikosti, avtonomije in vpliva. Za svoje delo najdejo več notranje motivacije (Mirvis, Hackett, 1983, str. 10).

Za uspešno delovanje nevladnih organizacij je potrebna podpora in dobro sodelovanje s strani države. Raziskavo o vlogi vladnih in nevladnih organizacij na področju socialnega dela so izvedli na Kitajskem. Med leti 1990 in 2000 so vladne in nevladne organizacije dobro sodelovale, naredile so premik od tekmovalnosti k partnerstvu. Nevladne organizacije so tako lahko izkoristile svoj potencial pestrih programov, skupnostnih aktivnosti, vključevanja uporabnikov itd. V zadnjih letih so nevladne organizacije močno izgubile na moči, saj so popolnoma odvisne od financiranja države, ki jih ne podpira (Fang, Walker, 2018, str. 141-142).

Potrebne spremembe za dobro sodelovanje med vladnimi in nevladnimi organizacijami so (Fang, Walker, 2018, str. 141-142):

- Večja podpora države nevladnim organizacijam v smislu stabilnejšega financiranja. Brez tega med njimi ne more biti partnerskega odnosa.
- Vzpostavitev mehanizmov za večjo svobodo nevladnih organizacij za izvajanje zagovorništva in kritike države in trga. Država se ne sme bati, da bo to nižalo njeno avtoriteto in ugled, ampak se mora zavedati priložnosti izboljšave v tem.
- Država se mora zavedati svoje odgovornosti za standarde kakovosti v nevladnih organizacijah.

Dobro partnerstvo med vladnimi in nevladnimi organizacijami naj bi imelo več potenciala za razvoj države kot v homogenem delovanju vsake posebej (Fang, Walker, 2018, str. 141-142).

2 PROSTOVOLJSTVO

Prostovoljsko delo je po definiciji Zakona o prostovoljstvu »delo, ki ga posameznik po svoji svobodni volji in brez pričakovanja materialnih koristi zase, opravlja v dobro drugih ali v splošno korist« (Zakon o prostovoljstvu, 2011, 5. člen).
Za prostovoljsko delo se ne šteje brezplačno opravljanje dela:

- za katerega je pogoj neka druga materialna korist;
- za katerega je potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi;
- če obveznost opravljanja temelji na katerem drugem pravnem poslu, predpisu ali sodni odločbi;
- v prijateljskih ali sorodstvenih odnosih;
- z namenom strokovnega usposabljanja.

(Zakon o prostovoljstvu, 2011).

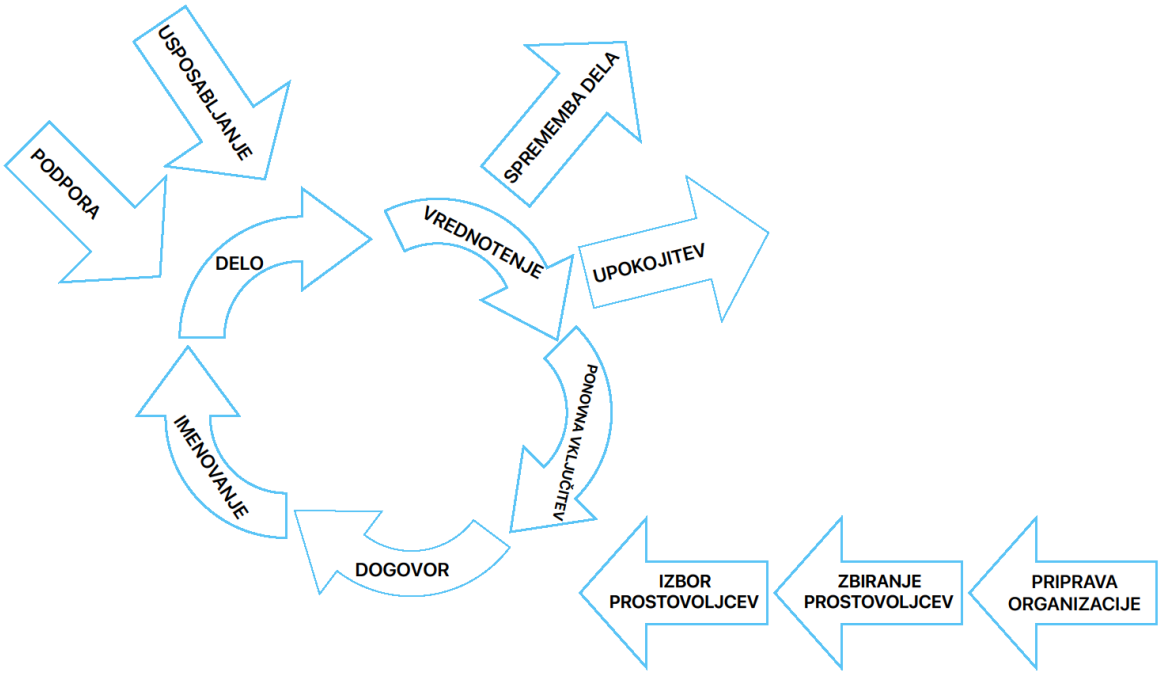
2.1 Formalno prostovoljstvo

Ločimo formalno/organizirano in neformalno/neorganizirano prostovoljstvo. K neformalnemu prostovoljstvu spadajo vse neorganizirane oblike pomoči znotraj skupnosti, sosedske pomoči itd. Formalno poteka v okviru prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom. To področje v Sloveniji ureja Zakon o prostovoljstvu. Razlika je tudi v poimenovanju; ko govorimo o neformalnem prostovoljstvu, uporabljamo izraz prostovoljno delo, o organiziranem prostovoljstvu pa prostovoljsko delo (Slovenska mreža prostovoljskih organizacij, b. d.).

Področja organiziranega prostovoljstva so naslednja: socialno varstvo, vzgoja in izobraževanje, mladi, kultura, medkulturno in mednarodno sodelovanje, šport, turizem, zdravje, trajnostni razvoj, okolje, rekreacija, medgeneracijska pomoč, zaščita in reševanje idr. (Slovenska mreža prostovoljskih organizacij, b. d.).

V organiziranem prostovoljstvu gre torej za tri akterje, ki med seboj sodelujejo: prostovoljec, uporabnik in organizacija. Sodelovanje med prostovoljcem in organizacijo se lahko začne in konča na različne načine. Proces je odvisen od organizacije in prostovoljcev.Približno ga lahko opišemo, kot naj bi potekal v neki splošni idealni organizaciji. Prvi model, ki ga bom opisala, je sestavljen iz naslednjih faz: priprava organizacije, zbiranje prostovoljcev, izbor prostovoljcev, dogovor, imenovanje, delo in podpora, in usposabljanja invrednotenje. Po fazi

vrednotenja lahko prostovoljec nadaljuje v tri različne smeri – sprememba dela, upokojitev ali ponovna vključitev (Blazinšek idr., 2007, str.14-15).



Slika 2: Prostovoljski cikel. Vir: Blazinšek idr., 2007, str. 15

Obstajajo tudi drugi modeli procesa prostovoljcev. Svetovna skavtska organizacija (WOSM) je razvila faze življenjskega cikla odraslih prostovoljcev v skavtstvu. Ta je precej podobna zgoraj omenjeni. Prva faza, *iskanje in izbira prostovoljcev*, zajema definiranje odgovornosti, definicijo profila, ki se ga išče, pogovore z osebami na seznamu in pogodbo/dogovor o prostovoljstvu. Druga faza je faza *integracije prostovoljcev* in nato *usposabljanja in podpore, da bi zagotovili uspešno akcijo*. Tretja faza, *mobilizacija vodij v fleksibilnem sistemu*, se začne z ocenjevanjem oz. vrednotenjem dela in nadaljuje v tri možne smeri – prerazporeditev na drugačno delo, obnovitev dogovora in nadaljevanje z enakim delom ali zaključek prostovoljstva (WOSM, 1996, str. 9). WOSM spodbuja, da prostovoljci redno menjajo svoje funkcije, saj predolgo vztrajanje na isti poziciji povzroča rutino in togost (WOSM, 1996, str. 7)

Haski-Leventhal in Bargal (2008, str. 68) govorita o organizacijski socializaciji prostovoljcev. Razvila sta prostovoljske stopnje in prehodni model. Ta se, za razliko od zgoraj opisanih modelov, nekoliko bolj osredotoča na počutje prostovoljca v organizaciji. Tudi ta model se začne s fazo nominiranja in vstopa prostovoljca v organizacijo, ko se organizacijska socializacija začne. Še pred naslednjo fazo se lahko zgodi, da prostovoljec zapusti organizacijo, sicer ponotranji vrednote in cilje organizacije in ji začne posvečati več energije. Po približno enem letu prostovoljec dobi občutek pripadnosti organizaciji, in ko drugi prostovoljci odhajajo,

postaja izkušen član organizacije. Tako se začne faza uveljavljenega prostovoljstva. Nato je potrebna faza obnove, ki lahko vodi v ponovno čustveno vpletenost ali v zapuščanje organizacije. Avtorja poudarjata, da lahko prostovoljci, ki ne izkusijo obnove, občutijo izgorevanje, nezadovoljstvo in odmaknjenost od organizacije (Haski-Leventhal in Bargal, 2008, str. 73-75).

2.2 Prostovoljske organizacije v Sloveniji

V Sloveniji se prostovoljsko delo vključuje predvsem v neprofitne organizacije, predvsem v društva in javne zavode. Mednje spadajo centri za socialno delo, svetovalni centri, mladinske organizacije, domovi za upokojence, študentski klubi, organizacije za pomoč osebam s posebnimi potrebami, kulturne in humanitarne organizacije, organizacije za človekove pravice, organizacije za prostovoljno delo, politične organizacije, bolnišnice, šole, taborniki, skavti, gasilska društva idr. (Gril, 2007, str. 11-12).

Organizirano prostovoljstvo v Sloveniji urejajo naslednji akti:

- Zakon o prostovoljstvu,
- Etični kodeks organiziranega prostovoljstva,
- Strategija razvoja nevladnih organizacij in prostovoljstva do leta 2023.

Podatki, ki jih je leta 2021 zbrala Slovenska filantropija, kažejo, da je v tem letu poročilo o prostovoljstvu skladno z Zakonom o prostovoljstvu oddalo 2.232 prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom. Skupno število prostovoljcev, ki so v teh organizacijah opravljali prostovoljsko delo, je bilo 188.520 (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021, 2021, str. 5).

Pravilnik o področjih prostovoljskega dela in vpisniku (2011, 4. člen) določa naslednja področja prostovoljskega dela:

- civilna zaščita in reševanje,
- človekove pravice in civilne svoboščine,
- varstvo okolja in ohranjanje narave,
- kultura in umetnost,
- socialna dejavnost,
- rekreacija,
- turizem,

- vzgoja in izobraževanje,
- zdravje in
- človek, narava in družbene vrednote.

Leta 2021 je bilo največ prostovoljskih ur opravljenih na področju socialne dejavnosti (58,9 %), na področju vzgoje in izobraževanja (10,3 %) in na področju kulture in umetnosti (7, 4 %) (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021, 2021, str. 14). Kar se tiče tipa prostovoljskega dela, je bilo največ prostovoljskega dela opravljenega na vsebinskem delu (61,8 %). Pri organizacijskem delu, ki zajema vodenje projektov in programov ter mentoriranje prostovoljcev, je bilo opravljenih 25 % prostovoljskega dela. Preostanek je bilo drugo prostovoljsko delo (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021, 2021, str. 9).

Na seznam prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom, ki so bile leta 2021 zapisane v zapisnik, je 16 taborniških rodov in Zveza tabornikov Slovenije (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021, 2021).

Gril (2007, str. 29) našteva naloge prostovoljcev v slovenskih organizacijah. Od najpogostejših do najmanj pogostih so to: družabništvo in spremstvo, organizacija prireditev, učna pomoč, izobraževanje in usposabljanje, informiranje, komuniciranje z javnostmi, tehnična pomoč, psihosocialna pomoč, administrativna dela, grafično oblikovanje, svetovanje, humanitarna pomoč in nega ter skrb.

Akterji, ki so v Sloveniji pomembni na področju prostovoljstva so naslednji (Slovenska mreža prostovoljskih organizacij, b.d.):

- Slovenska filantropija, ki ma program prostovoljstva, se ukvarja s promocijo prostovoljstva, svetovanjem, izobraževanjem, povezovanjem in zagovorništvom. V programu koordinirajo Slovensko mrežo prostovoljskih organizacij, v katero je vključenih več kot 1.800 prostovoljskih organizacij in organizacij s prostovoljskim programom. V okviru mreže med seboj povezujejo prostovoljce, uporabnike in organizacije. Poleg tega pripravljajo še izobraževanja za prostovoljce, njihove mentorje in organizatorje prostovoljskega dela (Slovenska filantropija, b. d.).
- Služba za nevladne organizacije pri Ministrstvu za javno upravo.
- Movit, Zavod za razvoj mobilnosti mladih, ki v okviru Evropske solidarnostne enote izvaja projekte prostovoljstva (Zavod Movit, b. d.).

- Zavod Voluntariat, ki nudi podporo prostovoljcem, organizira projekte prostovoljskega dela, organizira izobraževanja in usposabljanja prostovoljcev in njihovih mentorjev, informira o možnostih prostovoljstva v Sloveniji in v tujini (Zavod Voluntariat, b. d.).
- Mladinski svet Slovenije, ki spodbuja prostovoljstvo mladih in organizira natečaj Prostovoljec leta (Mladinski svet Slovenije, b. d.).
- Odbor Republike Slovenije za podelitev državnih priznanj na področju prostovoljstva.

2.3 Pomen prostovoljstva za posameznika

Macele (2018, str. 40) v svojem diplomskem delu ugotavlja, da so pridobljene kompetence prostovoljcev zelo odvisne od vrste prostovoljskega dela, ki ga opravljajo, našteva pa nekatere univerzalne: timska naravnanost, sposobnost za reševanje problemov, organizacijske sposobnosti, ustrezen odnos do strank, delovne izkušnje, poklicno specifična znanja. Poleg tega iz podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ugotavlja, da delodajalci pri kandidatih za delovna mesta najpogosteje pogrešajo timsko naravnanost, organizacijske sposobnosti ter bralne in pisne sposobnosti. Macele ugotavlja, da posamezniki z opravljanjem prostovoljnega dela pridobijo vse kompetence, ki jih delodajalci iščejo.

Tudi Gril (2007, str. 91) v svojih raziskavah ugotavlja, da prostovoljci v Sloveniji poročajo o pridobivanju kompetenc na različnih področjih vsakdanjega življenja. Prostovoljno delo nima negativnih učinkov na osebne kompetence in vsakdanje življenje prostovoljcev. Najmanj vpliva ima prostovoljstvo na tehnične spretnosti, družbeni ugled, pogled drugih nase, sodelovanje v javnih akcijah, informiranost o aktualnem dogajanju ter na zaupanje v ljudi. Največ vpliva ima na občutek lastne koristnosti, socialne in komunikacijske spretnosti, sposobnost razumevanja potreb in želja drugih, vztrajnost in potrpežljivost, iznajdljivost in fleksibilnost, spoštovanje raznolikosti med ljudmi, samozavest in samozaupanje.

Še ena pomembna ugotovitev, ki jo predstavljata Schnell in Hoof (2012, str. 47-48) je ta, da prostovoljci kažejo več želje po samoizpolnjevanju, prispevanju družbi in poznavanju samega sebe. To ne pomeni, da so popolnoma nesebični in altruistični. Predvsem so bolj orientirani v reševanje izzivov, razvijanje kreativnosti, znanje, osebnostno rast, pa tudi razumevanje, ljubezen in skupnost. Prostovoljstvo je torej dobro okolje za zadovoljevanje potreb osebnostne rasti in samoaktualizacije.

Da razvije občutek smiselnosti svojega dela, naj bi posameznik prostovoljstvu posvetil vsaj 2-3 ure tedensko, vsaj eno leto. Še vedno obstaja odprto vprašanje, kaj je vzrok in kaj posledica.

Je prostovoljstvo tisto, ki krepi občutek smislnosti dela, ali so posamezniki, ki občutijo več smiselnosti, bolj pripravljeni biti prostovoljci? (Schnell, Hoof, 2012, str. 50).

Kar se tiče zaposljivosti prostovoljcev, je zanimiva raziskava Paine, McKay, Moro (2013, str. 16-19), ki nekoliko nasprotuje omenjenim avtorjem, da je prostovoljstvo le pozitivno povezano z zaposljivostjo. Pri zaposljivosti namreč ne gre le za kompetence in sposobnosti posameznika, ki jih prostovoljstvo brez dvoma krepi, ampak gre tudi za pomanjkljivosti trga, ki izključuje določene vrste ljudi. Tako pridobivanje kompetenc skozi prostovoljstvo pri posameznikih ne naredi nobene razlike. Če je prostovoljska aktivnost naravnana tako, da išče le določen tip ljudi, prav tako prispeva k izključevanju ostalih, torej prispeva k problemu. Prostovoljstvo torej lahko pozitivno prispeva k osebnim okoliščinam zaposljivosti, ne pa tudi k zunanjim (kot je povpraševanje trga).

2.4 Pomen prostovoljstva v družbi

Kultura ravnodušnosti, ki se kaže na področju etike, v medsebojnih človeških odnosih, odnosu do svetovnih problemov je velik problem in stalna spremljevalka moderne družbe (Tonnies, F., Skupnost in družba, izdala Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1999, kot navedeno v Mesec, 2008, str. 46). Prostovoljsko delo naj bi bila ena izmed poti, ki premaguje kulturo ravnodušnosti. Obstajajo pomembni kvantitativni pokazatelji o vplivu prostovoljskega dela na ekonomijo in gospodarstvo (Mesec, 2008, str. 46).

Mikuš Kos (2011, str. 12) našteje pet različnih proizvodov prostovoljstva:

- fizični kapital: konkretni produkti, ki jih prejmejo uporabniki;
- človeški kapital: znanje, veščine, osebni razvoj, zdravje itd.;
- ekonomski kapital: število prostovoljskih ur in njihova vrednost v denarju;
- socialni kapital: porast kohezivnosti v skupnosti, prispevek k solidarnosti in stabilnosti;
- kulturni kapital: razvoj skupne identitete, izvajanje kulturnih dejavnosti.

Ekonomski kapital lahko izračunamo. Po zbranih podatkih so prostovoljci leta 2021 opravili za 97.165.638 € prostovoljskega dela. Številka je izračunana po vrednosti prostovoljskih ur, in sicer 13 € na uro za organizacijsko delo, 10 € na uro za vsebinsko delo in 6 € na uro za drugo delo (Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021, 2021, str. 17-18).

Pomembno je, da javnost pozna prednosti, ki jih prinaša prostovoljsko delo. To namreč tvori nove in bolj povezane skupnosti, ki so sestavni del civilne družbe, ta pa ima moč, da rešuje probleme, ki zadevajo javno dobro (Mesec, 2008, str. 46).

Tudi Gril, (2015, str. 148-150) ugotavlja, da družbena participacija pri mladih spodbudi razumevanje potreb drugih, spoštovanje raznolikosti, ozaveščenost problemov v družbi in politično participacijo. Torej vrednote, ki jih želimo vzgajati pri mladih, da bodo družbeno aktivni in se bo naša družba razvijala. Gril (v Larson, R., Wood, D., Positive development, *Youth activism: an international encyclopedia*, izdal Westport, CT, Greenwood, 2006, kot navedeno v Gril, 2015, str. 149) našteva skupne poteze socialnih okolij (mednje sodijo tudi prostovoljske organizacije), ki spodbudno vplivajo na razvoj državljanskih kompetenc in oblikovanje socialne identitete mladostnikov:

- medsebojno zaupanje v skupini;
- podpora avtonomnemu odločanju in vedenju;
- možnosti za pripadnost skupini;
- kontinuirane interakcije z odraslimi, ki služijo kot modeli vlog prosocialnega vedenja in stališč;
- prosocialne norme;
- zagotavljanje možnosti za izražanje in soočanje različnih stališč;
- možnosti izbire in izvedbe dejavnosti;
- skupinsko delo;
- prevzemanje odgovornosti;
- razvoj spretnosti skozi dejavnosti;
- razvojno primerni, izzivalni in uresničljivi programi aktivnosti;
- osmišljanje družbenih dejavnosti skozi refleksijo učinkov posameznikovega socialnega vedenja.

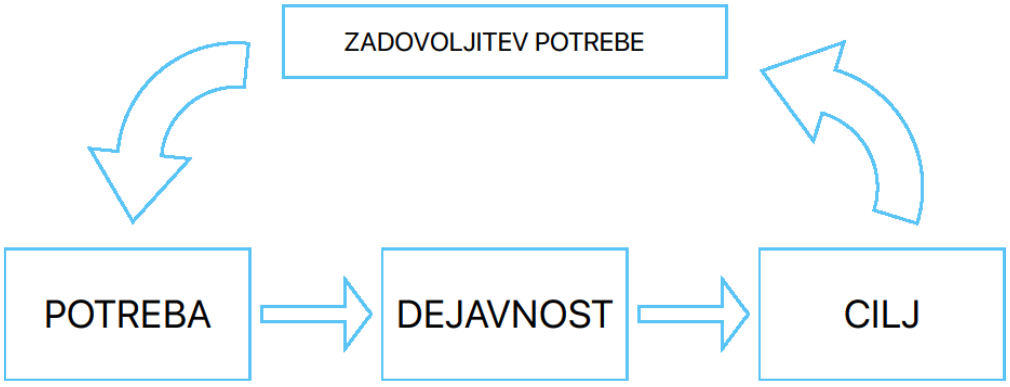
3 MOTIVACIJA

3.1 Kaj je motivacija

Motivacija je psihološki konstrukt, ki opisuje, zakaj ljudje počnemo, kar počnemo. Ima dolgo zgodovino raziskovanja in opisovanja (McInerney, 2019, str. 427). Je notranje stanje, ki želi spremembe, v sebi ali v okolju. Bistvo definicije je element aktivnosti – želeti spremembo (Reeve, 2015, str. 2). Če želimo raziskovati motivacijo, se moramo vprašati: kaj povzroča vedenje in zakaj se vedenje spreminja glede na intenzivnost? (Reeve, 2015, str. 5).

Motivacijo sestavljajo tri prvine: potreba, dejavnost in cilj. Potreba je neuravnoteženo stanje, ki se pojavi ob nezadovoljenosti organizma. Je vzrok motiviranega vedenja. Dejavnost je vedenje, ki organizem navadno vodi do ustreznega predmeta, osebe, dogodka oziroma cilja. Vsako naše vedenje ima cilj, s katerim želimo zadovoljiti potrebo. Cilj je lahko pozitiven ali negativen. Če je pozitiven, bomo ravnali v njegovi smeri, če je negativen, pa svoje vedenje usmerjamo stran od tega cilja (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 17-18).
Motivacija je dinamičen proces in ne neko obstoječe stanje. Proces sestavljajo tri omenjene prvine motivacije. Ločimo med tremi fazami motivacijskega procesa (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 1-19):

- javljanje potrebe,
- aktivno delovanje oziroma usmerjenost k cilju,
- zadovoljitev potrebe.

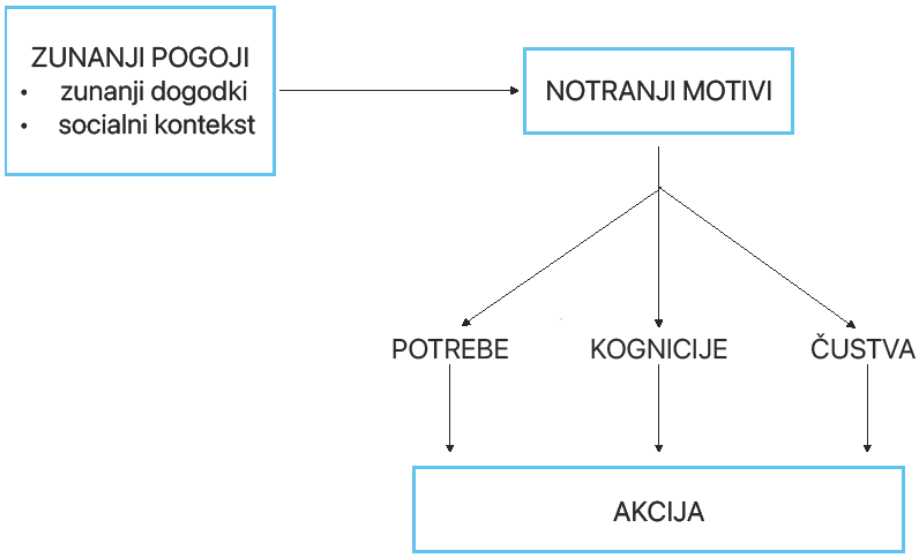


Slika 3:Motivacijski proces. Vir: Kobal Grum, Musek, 2009, str. 18

Motivacijo v grobem delimo na notranjo in zunanjo. Motive notranje motivacije razdelimo v tri kategorije: potrebe, kognicije in čustva. *Potrebe* so tisti pogoji, ki so nujni za življenje, rast in dobro počutje. Vključujejo tako fizične potrebe, kot sta hrana in voda, kot psihološke potrebe, kot je pripadnost. V *kognicije* spadajo misli, prepričanja, pričakovanja, načrti, cilji, strategije, ocenjevanje in koncept jaz-a. *Čustva* so sestavljena iz štirih vidikov, ki se sestavijo v celotno čustvo: občutki (verbalni opis čustvene izkušnje), telesni odziv, namen in izražanje (neverbalna komunikacija) (Reeve, 2015, str. 8-9).

Na drugi strani elemente zunanje motivacije delimo na zunanje dogodke in socialni kontekst. *Zunanji dogodki* so okoljske, socialne in kulturne okoliščine, ki vplivajo na človekove notranje motive. *Socialni kontekst* vključuje situacije na mikro ravni (npr. klima v organizaciji) ali družbo na makro ravni (Reeve, 2015, str. 9)

Elementi notranje in zunanje motivacije so prepleteni. Četudi so dejavniki zunanji, ti vzbudijo notranje motive, da oseba nekaj naredi (Reeve, 2015, str. 9-10).



Slika 4: Notranja in zunanja motivacija. Vir: Reeve, 2015, str. 9

3.2 Teorije motivacije

Razvitih je veliko teorij motivacij, ki jih lahko delimo po naslednjih kategorijah: biološke in bioevolucijske perspektive, psihodinamske perspektive, vedenjske perspektive, perspektive fenomenološke, humanistične in pozitivne psihologije in kognitivne perspektive (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 4-8). Opisala jih bom le nekaj.

3.2.1 Abraham Maslow: Hierarhija potreb

Eno izmed bolj znanih teorij motivacije je oblikoval Abraham Maslow leta 1954, teorijo hierarhije potreb. Ta pojasnjuje, zakaj se ljudje obnašamo, kot se obnašamo, kaj nas motivira. Predpostavljal je, da smo ljudje dobri in imamo v sebi konstantno željo po rasti. (Pardee, 1990, str. 5)

Potrebe si sledijo tako (Pardee, 1990, str. 5-6):

1. Fiziološke potrebe: hrana, voda, spolni odnosi, bivališče.
2. Potrebe po varnosti: varnost pred nevarnostmi.
3. Socialne potrebe: dajanje in prejemanje ljubezni, prijateljstvo, pripadanje, naklonjenost, sprejemanje.
4. Potrebe ega: uspeh, moč, svoboda, status, prepoznavnost, cenjenost.
5. Potrebe po samoaktualizaciji: prepoznava lastnih potencialov in razvoja.

Ko je potreba zadovoljena, človeka preneha motivirati. Občuti jo kot normalno stanje in se usmeri v iskanje nečesa novega (Pardee, 1990, str. 6).

Maslowa teorija je bila kljub velikemu doprinosu k teoriji samoaktualizacije večkrat deležna kritike in dvomov.

Na primer, da ljudje ne delujemo le v smeri zadovoljevanja naših potreb, torej nas ne motivira le te. Poleg tega neko vedenje ni usmerjeno le v en cilj, temveč v več ciljev (Wahba, Bridwell, 1976, str. 519). Hierarhija potreb je preveč poenostavljena, saj ljudje o potrebah ne razmišljajo in jih ne izpolnjujejo le v točno določenem zaporedju. Raziskava, ki se je ukvarjala z odraslimi s težavami v duševnem zdravju je dokazala, da ljudje želijo zadovoljiti tudi višje potrebe, čeprav nižje niso zadovoljene. Raziskovanci so se tako osredotočali na samoaktualizacijo, čeprav niso imeli zadovoljenih vseh fizičnih in socialnih potreb (Henwood, Derejko, Couture, Padgett, 2015, str. 10).

3.2.2 Frederick Herzberg: Dvofaktorska teorija

Herzberg je konec 50. let prejšnjega stoletja raziskoval, kakšen odnos imajo do svojega dela zaposleni v industriji. Njegova glavna ugotovitev je bila, da nekateri faktorji vplivajo na odnos zaposlenih le na negativen način in nekateri le na pozitiven. Dejavniki, ki naj bi le pozitivno vplivali na odnos zaposlenih do svojega dela, se imenujejo motivatorji (satisfiers) in so: uspeh,

prepoznavnost, delo samo, odgovornost, napredovanje in rast. Dejavniki, ki naj bi le negativno vplivali na odnos zaposlenih do svojega dela se imenujejo higieniki (dissatisfiers) in so: pravila organizacije, nadzor, delovni pogoji, medsebojni odnosi, plača, status, varnost zaposlitve in osebno življenje (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., *The motivation to work*, izdano v New York: Wiley, 1959, kot navedeno v Pardee, 1990, str. 7).

Namero, da bi odpravili nevarnosti iz delovnega okolja je poimenoval higiena. Ugotavlja, da higiena, torej odstranitev negativnih faktorjev, higienikov, ne vpliva na motivacijo oziroma ne more pripeljati zaposlenih dlje od minimuma, ki je odsotnost nezadovoljstva. Zato predlaga, da se delodajalci ne ukvarjajo preveč s higieno, ampak se osredotočajo na motivatorje (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., *The motivation to work*, izdano v New York: Wiley, 1959, kot navedeno v Pardee, 1990, str. 8-9).

Pravi, da najbolj motivacijsko delujejo (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., *The motivation to work*, izdano v New York: Wiley, 1959, kot navedeno v Pardee, 1990, str. 10):

- izkušanje pomena dela;
- izkušanje odgovornosti za delo in videnje rezultatov dela;
- poznavanje rezultatov ali povratna informacija o delu.

Herzberg tudi pravi, da so motivatorji za delo večinoma notranji, demotivatorji pa večinoma zunanji (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., *The motivation to work*, izdano v New York: Wiley, 1959, kot navedeno v Pardee, 1990, str. 10).

3.2.3 Alfred Adler: Individualna psihologija

Adler je trdil, da je posameznikovo osnovno gonilo socialne narave. Za človeka naj bi bila pomembna težnja po moči, to je želja po samorazvoju oziroma samoizboljševanju. Sestavljena je iz dveh motivov (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 107):

- samoperfekcionizma in
- težnje po enakosti z drugimi.

Na osnovi teh dveh motivov ljudje izoblikujejo svoje cilje, vrednote, želje, interese in svobodno voljo. Ker te idealne stopnje človek nikoli ne more doseči, je njegov glavni problem, da se vedno doživlja za manjvrednega in razvije manjvrednostni kompleks, ki ga sestavljajo občutki osebnostne šibkosti in neustreznosti (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 107).

S tem kompleksom se lahko posameznik sooča konstruktivno ali nekonstruktivno. To je odvisno od njegovega življenjskega sloga, ki je sestavljen iz lastnih ciljev, vrednot in načel (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 108).

3.2.4 Carl Rogers: Fenomenološka teorija

Rogers je bil humanistično orientiran, menil je, da je človekova težnja k osebnostnem razvoju temeljna značilnost njegove narave (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 166-167).

Po tej teoriji je za posameznika najbolj pomembno, ali o sebi lahko razvije predstavo, ki resnično ustreza njegovi naravi. Če sta ta dva pojma skladna (kongruentna), se lahko posameznik normalno in nemoteno razvija in lahko uresniči svoje dejanske potenciale. Pogosto socialno okolje določenih lastnosti posameznika ne odobrava in jih zato posameznik potlači in zanika sebi in drugim. Zato lastna podoba postane neskladna z dejanskim stanjem, kar je podlaga za čustvene, psihične in osebnostne motnje (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 168).

Kritike Rogersove teorije prihajajo predvsem s strani družbeno kritičnih psihologov, ki pravijo, da se Rogers osredotoča le na posameznika in spregleda, da njegovo osebnost izoblikujejo družbeni odnosi (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 172).

3.3 Motivacija za prostovoljstvo

Motiviranost je za učinkovito storilnost bistvenega pomena (Keenan, 1996, str. 6). Ljudi motivirajo zelo različni dejavniki in slepo ugibanje, kaj motivira druge, se lahko nemalokrat izkaže za napačno (Keenan, 1996, str. 11).

Tudi motivacija za prostovoljstvo se od posameznika do posameznika močno razlikuje. Dejavniki, ki so vezani nanjo so npr. starost, družbeni in socialni položaj, izobrazba, spol, družbeni kontekst. Prav tako se motivacija spreminja z delom, izkušnjami in osebnostno rastjo. Zato je pomembno individualno poznavanje prostovoljcev, če želimo, da so njihove potrebe zadovoljene, in da bo prostovoljec v organizaciji ostal čim več časa (Blazinšek idr., 2007, str. 67).

Gril iz svoje raziskave (2007, str. 64-65) kot razloge za prostovoljsko delo našteje naslednje (razporejeni od najpogostejšega do najmanj pogostega): izkušnje pri delu z ljudmi, delati kaj koristnega, pomagati ljudem v stiski, prispevati k boljši družbi, izkoristiti prosti čas, naučiti se

komunicirati, pridobiti prijatelje, spoznati »drugačne«, preveriti poklicne možnosti, pridobiti samozavest, javno delovati, pripadati skupini, biti del skupnosti.

Haski-Leventhal in Bargal (2008, str. 70) ugotavljata, da so razlogi, zakaj ljudje postanejo prostovoljci, drugačni od razlogov, zakaj prostovoljci ostanejo. Prvi razlog je želja po pomoči ljudem, drugi pa občutek močne pripadnosti skupini prostovoljcev. Zato pravita, da je pomembno, da se zavedamo, v kateri fazi je nek prostovoljec in kaj ga takrat motivira. Podobno ugotavlja tudi Gril (2007, str. 77), da se motivacija prostovoljcev spreminja skozi čas in našteva razloge za opravljanje prostovoljskega dela v različnih fazah. Iz analize še dveh podobnih raziskav ugotavlja, da so bile mnogim prostovoljcem na začetku v motivacijo pozitivne povratne informacije s strani uporabnikov in pridobivanje strokovnih izkušenj. Za nadaljevanje je bila ključna spodbuda prijateljev, ustrezna mentorska podpora, dobro izobraževanje, ustrezna usposobljenost za delo, možnost osebnostne rasti, pozitivni rezultati dela, vzpostavitev profesionalne distance in potrdilo o opravljenem prostovoljskem delu. Nasprotno jih od nadaljevanja prostovoljstva odvrača naveličanost ob izvajanju programa, rutinsko delo, pomanjkljivo sodelovanje z vodjo in slaba povezanost z ostalimi prostovoljci.

Iz zgoraj naštetih razlogov bi lahko rekli, da je motivacija bistvena za prostovoljsko delo. Zunanji dejavniki, ki vplivajo na motivacijo so predvsem medsebojna povezanost prostovoljcev in povezanost z društvom ter strokovna podpora (Gril, 2007, str. 77).

Gril (2007, str. 79-80) našteje tudi razloge, ki vplivajo na porast motivacije prostovoljcev pri delu: doživljanje svojega dela kot pomembnega, zadovoljstvo z odnosi v organizaciji, možnost razvijanja svojih idej in projektov, vključenost v delo in organizacijo, dober odnos z uporabnikom, opaženo pridobivanje izkušenj in znanja.
Med razloge, ki vplivajo na upad motivacije sodijo (Gril, 2007, str. 81): pomanjkanje časa, previsoka pričakovanja, težave v zasebnem življenju, zanimanje za druge stvari, dvom v svoje sposobnosti, dvom v uspešnost dela, nezadovoljstvo z odnosi v organizaciji, nestrinjanje z načinom dela v organizaciji.

Še en način kategoriziranja motivacije za prostovoljsko delo je razlikovanje med tem, kaj prostovoljec prispeva in kaj dobi, in sicer na ravni treh sistemov – družbenega sistema, socialne mreže in posameznika. Na ravni družbenega sistema prispeva pomoč in podporo drugim ter aktivno državljanstvo, pridobi pa družbeni status (napredovanje, ugled, avtoriteta in moč). Na ravni socialne mreže pridobi socialne stike (spoznavanje, druženje, kakovostno preživljen prosti čas). Na ravni posameznika pridobi na osebni rasti (spoznavanje samega sebe, gradnja

lastnega sistema vrednot, razvijanje osebnostnih in značajskih lastnosti, pomoč sebi) in novih znanjih, spretnostih ter izkušnjah (Blazinšek idr., 2007, str. 68).

4 STRES IN IZGORELOST

4.1 Kaj je stres

»Stres je fiziološki, psihološki in vedenjski odziv posameznika potencialno škodljivim ali ogrožajočim dejavnikom, ki se imenujejo stresorji. Stresor je lahko dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element in zamaje njegovo ravnovesje, posledica pa je stresna reakcija« (NIJZ, 2016).

Podobno stres definira tudi Svetovna zdravstvena organizacija (WHO), ki pravi, da je stres stanje zaskrbljenosti ali duševne napetosti, ki jo povzroči težka situacija. Stres je naraven človeški odziv, ki nam pomaga, da se soočimo z izzivi in grožnjami v našem življenju. Vsak do neke mere doživlja stres. Način, kako se odzivamo na stres, pa močno vpliva na naše splošno počutje. (World Health Organization, 2023).

Če stres posamezniku škoduje, mu sproža negativne občutke in ga ohromi, govorimo o negativnem stresu ali distresu. Stres ni nujno negativen. Pri posamezniku lahko sproži tudi pozitivne občutke in ga pripravi na delovanje. Takrat govorimo o pozitivnem stresu ali eustresu (NIJZ, 2016).

Stresnost neke situacije ni za vse ljudi enaka. Odvisna je od mnogih okoliščin, na primer od posameznikove osebnosti, starosti, njegovih izkušenj, vrednot, prepričanj, energetske opremljenosti, okolja, kakovosti medosebnih odnosov … (NIJZ, 2016). Osebnostne lastnosti, ki vplivajo na to, ali je oseba bolj dovzetna za stres, so tekmovalnost, ambicioznost in nemirnost. Osebnostne lastnosti, ki vplivajo na to, da se oseba lažje sooča s stresom so optimizem, pogum in fleksibilnost (Treven, 2006, str. 60).

Poleg tega, da je stresnost situacije odvisna od posameznika, se ljudje na stres različno odzivamo. Stres vpliva na naše misli in telo. Zaradi stres se težko sprostimo in lahko pride z vrsto čustev, vključno s tesnobo in razdražljivostjo. Ko smo pod stresom, se lahko težko zberemo. Morda imamo glavobole ali druge telesne bolečine, težave z želodcem ali težave s spanjem. Lahko izgubimo apetit ali se nam ta močno poveča. Kronični stres lahko poslabša že obstoječe zdravstveno stanje in lahko poveča uporabo alkohola, tobaka in drugih substanc. Stresne situacije lahko povzročijo ali poslabšajo tudi stanja duševnega zdravja, najpogosteje anksioznost in depresijo, ki zahtevata dostop do zdravstvene oskbe. težave z alkoholom, anksioznost in depresijo (World Health Organization, 2023).

4.2 Soočanje s stresom

Kot omenjeno, smo ljudje različno odporni na stres. Prav za vse je pomembno, da uporabljamo strategije za učinkovito obvladovanje stresa. (Treven, 2005, str. 61). Opisala bom načine soočanja s stresom na individualni ravni in na ravni organizacije.

4.2.1 Individualne strategije

Individualne strategije, ki so se doslej izkazale za uspešne so (Treven, 2005, str. 61):

- redna fizična aktivnost,
- meditacija, joga in druge metode za sproščanje,
- zdravstvena hipnoza in avtogeni trening,
- masaža in aromoterpija,
- zdrav življenjski slog,
- upravljanje časa.

Telesna aktivnost mora biti redna, da je učinkovita pri soočanju s stresom. S tem se okrepijo mišice, srce, poveča se pljučna kapaciteta, izboljša se splošno počutje in učinkovitost pri delu (Treven, 2005, str. 61).

Meditacija pomaga človeku na več načinov. Prvič, omogoča popolno sprostitev, z njo si obnovimo moč in vitalnost. Uporablja se za zmanjševanje čustvenih in duševnih težav, saj pomaga vzpostaviti notranje ravnovesje. Pomaga nam povečati ustvarjalnost, sposobnost, koncentracijo in učinkovitost (Treven, 2005, str. 62-63).

Za ohranjanje zdravja je pomembno tudi usklajevanje življenjskih aktivnosti. Če ima posameznik na določenem področju težave, pogosto temu področju nameni več časa, ostale pa nekoliko zanemari in tako aktivnosti niso usklajene. Če posameznik namenja ustrezno pozornost vsem področjem življenja in so njegove aktivnosti usklajene, se dela loteva sproščeno in zbrano, s problemi se je sposoben učinkoviteje spoprijemati (Treven , 2005, str. 71).

Mednarodna zdravstvena organizacija pravi, da negativni stres negativno vpliva na telesno in duševno zdravje in da nas negativne misli in čustva odvrnejo od ravnanja v skladu z našimi vrednotami: (World Health Organization, 2020, str. 15-20). Zato priporoča nekaj strategij za soočanje s stresom.

- Vaja prizemljenosti, »biti v trenutku«, po naslednjih korakih (World Health Organization, 2020, str. 37-39):
    1. Prepoznaj, kako se počutiš in kaj razmišljaš.
    2. Umiri se in se poveži s svojim telesom.
    3. Osredotoči se na okolico – kaj vidiš, slišiš, vonjaš, otipaš, kaj počneš.
- Vaja odklopiti se od negativnih čustev in misli (World Health Organization, 2020, str. 61-70):
    1. Opazi, katera negativna čustva in misli so te prevzela.
    2. Poimenuj ta čustva in misli.
    3. Ponovno se osredotoči na to, kar počneš.
- Ravnanje v skladu z lastnimi vrednotami (World Health Organization, 2020, str. 124).
- Biti prijazen. Do sebe in drugih, saj to povečuje energijo za pomoč sebi in drugim (World Health Organization, 2020, str. 125).
- Narediti prostor za negativna čustva in misli (World Health Organization, 2020, str. 126).

4.2.2 Strategije na ravni organizacije

Stres v organizacijah je razširjen pojav, ki ima mnoge praktične in ekonomske posledice. Sonnentag in Frese povzemata posledice po različnih avtorjih. Stres v organizacijah je močno povezan z zdravjem, kar obremenjuje državni zdravstveni sklad, prevelik stres naj bi bil vzrok za absentizem na delovnem mestu, kar je ponovno velika finančna obremenitev. Stres ima mnoge negativne posledice za organizacijo, ne le za posameznika, torej je v interesu obeh strani, da je stres čim manjši (Sonnentag, Frese, 2003, str. 453).

Organizacije lahko pomagajo zaposlenim pri obvladovanju stresa predvsem na dva načina – z uvedbo strategij za zmanjševanje stresa pri zaposlenih in z različnimi programi, ki pomagajo pri vzdrževanju dobrega počutja zaposlenih in delujejo kot preventiva (Treven, 2005, str. 75).

Nekateri možni stresorji v delovnem okolju so naslednji: vrsta zaposlitve, razmejitev med delom in nedelom, konflikt vloge, negotovost vloge, obremenjenost vloge, odgovornost za druge zaposlene, organizacijski dejavniki, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, delovne razmere (Treven, 2005, str. 76).

Možne strategije za spreminjanje delovnega okolja so: preoblikovanje dela, fleksibilno načrtovanje dela, analiza in natančna opredelitev vloge, razvijanje komunikacijskih spretnosti

menedžerjev, ustvarjanje ugodne organizacijske klime, načrtovanje in razvijanje kariere, oblikovanje ustreznih delovnih razmer (Treven, 2005, str. 76).

4.3 Izgorelost

V koncept izgorelosti se ne bom poglabljala, le na kratko ga bom opisala, saj je s stresom tesno povezan.

Izgorelost je bila najprej opisana v povezavi s poklici, kjer zaposleni delajo z ljudmi, kasneje pa tudi v ostalih poklicih in drugih področjih, ki niso zaposlitev. V izgorelost vodijo kronične težave in stres na kateremkoli področju življenja (NIJZ, 2018).

Izgorelost lahko definiramo s tremi dimenzijami: izčrpanost, depersonalizacija (tudi umik ali cinizem) in zmanjšana osebna učinkovitost (NIJZ, 2018). V mednarodni klasifikaciji bolezni je izgorelost opredeljena kot: »stanje življenjske izčrpanosti« (NIJZ, 2008, str. 1011). Za razliko od delovne izčrpanosti, zgolj počitek pri izgorelosti ne deluje (NIJZ, 2018).

4.4 Stres in izgorelost prostovoljcev

Prostovoljstvo, predvsem pomoč ljudem, naj bi imelo pozitivne učinke na zdravje ljudi. Prostovoljstvo naj bi (Thoreson, 2021):

- izboljševalo fizično in mentalno zdravje;
- zagotavljalo občutek smisla in učenje novih veščin;
- negovalo nove in obstoječe odnose.

Prostovoljci so večinoma mladi (Mesec, 2008, str. 48), pogosto je v organizaciji premalo zaposlenih in veliko dela, prostovoljci pa so ključni za delovanje mnogih neprofitnih organizacij, zato se dogaja, da ti tudi izgorijo (Matthews, 2019).

4.4.1 Vzroki za stres in izgorelost prostovoljcev

Stres in izgorelost prostovoljcev sta še posebej verjetna v fazi čustvene vpletenosti. V tej fazi postanejo prostovoljci še posebej učinkoviti, predani in potrebni za organizacijo, hkrati pa se prostovoljstvo močno začne prepletati z osebnim življenjem, kar povzroča čustveno stisko in s tem potrebo po podpori. Prostovoljstvo je za posameznike v tej fazi močno prepleteno z (Haski-Leventhal, Bargal, 2008, str. 84-85).

V utečeni fazi so prostovoljci že izkušeni, imajo veliko znanja s področja in vedo, kaj pričakovati od dela. Hkrati so lahko že utrujeni ali celo izgoreli. Občutijo lahko manj energije za delo, da je delo postalo rutinsko in dolgočasno ter da so že vse izkusili. (Haski-Leventhal, Bargal, 2008, str. 89-90). V tej fazi je pomembno, da gredo prostovoljci skozi fazo obnove, kjer ponovno razmislijo, kaj bi lahko počeli v organizaciji (Haski-Leventhal, Bargal, 2008, str. 74).

V raziskavi s prostovoljci, ki delajo na SOS telefonski liniji so ugotovili, da so najpogostejši dejavniki, ki prispevajo k izgorelosti prostovoljcev, naslednji (Cyr, Dowrick, 1991, str. 349):

- hitra menjava prostovoljcev, kar onemogoča tesnejše vrstniške stike;
- pomanjkanje stika s soprostovoljci;
- pomanjkanje pogovora o stresu pri delu ali o pritožbah med soprostovoljci;
- odsotnost standardov za ocenjevanje uspeha;
- občutek nekompetentnosti v svetovalnih veščinah;
- pomanjkanje znanja, kako se soočati z izgorelostjo v skupini prostovoljcev;
- pričakovanje, da jih bodo uporabniki cenili;
- pomanjkanje celostnosti v prostovoljskem delu (ne vidijo truda in rezultatov).

4.4.2 Prepoznavanje stresa in izgorelosti pri prostovoljcih

Tveganje za izgorelost prostovoljcev se povečuje s časom, zato je pomembno, da se simptome prepoznava in naslavlja sproti. Zato je potrebno (Matthews, 2019):

- spremljati spremembe v osebnosti prostovoljcev, ki bi lahko predstavljale negativen stres;
- biti pozoren na morebitne pritožbe prostovoljcev o preveliki količini dela;
- biti pozoren na prostovoljce, ki ne vidijo pozitivnih učinkov svojega dela;
- spremembe v zanesljivosti in produktivnosti prostovoljcev.

Na podlagi vprašalnika o nevarnosti izgorevanja so dejavniki, ki lahko vodijo v izgorevanje prostovoljcev, naslednji (Blazinšek idr., 2007, str. 90):

- posameznik si vedno vzame čas za delo;
- posameznik je prepričan, da v organizaciji ni nikogar drugega, ki bi lahko opravljal to delo;
- začenjanje vedno novih projektov, tudi če prejšnji še niso zaključeni;

- posamezniku se zdi, da mora opravljati delo, ki ga ne želi nihče drug;
- posameznik ne želi reči ne, da ne bi bil slab prostovoljec.

4.4.3 Pomoč pri stresu in izgorelosti prostovoljcev

V prej omenjeni raziskavi s prostovoljci, ki delajo na SOS telefonski liniji so raziskali tudi dejavnike, ki preprečujejo oziroma lajšajo izgorelost prostovoljcev. To so (Cyr, Dowrick, 1991, str. 348):

- identifikacija pozitivnih učinkov prostovoljstva (na primer čustvena rast, izobraževanje, veščine za pomoč ljudem, stik z ljudmi …);
- podpora mentorja oziroma nadrejenega (tolažba, opogumljanje, podpora pri odločitvah);
- občutek, da ga mentor ceni;
- zadostna izobrazba za prostovoljno delo (jasne zahteve za delo, seznanjenost s pravili);
- zavedanje lastne meje pri vplivu na ljudi;
- zavedanje, da uporabniki dane pomoči ne izkoristijo vedno, niso motivirani za spremembe;
- zahtevana udeležba na zmernem številu sestankov prostovoljcev.

Na podlagi ugotovitev iste raziskave predlagajo naslednje (Cyr, Dowrick, 1991, str. 350-353):

- Prostovoljci morajo biti dobro seznanjeni in izobraženi: v prepoznavanju izgorelosti; osebnih koristih prostovoljstva; osredotočanju na proces pomoči in ne zgolj zanašanje na rezultate; rutinskih evalvacijah začetnih pričakovanj; zavedanju neizogibne negotovosti pri delu z ljudmi; razumevanju mej nadzora prostovoljcev; individualnih strategijah za soočanje z izgorevanjem.
- Solidarnost v skupini prostovoljcev: delo v skupinah, redni sestanki prostovoljcev.
- Vloga mentorjev: podpora prostovoljcem; ocena kompetenc prostovoljcev; dajanje izzivov prostovoljcem; spodbujanje k razpravi o izgorevanju.
- Struktura organizacije: jasni cilji organizacije in njihovo redno pregledovanje; dogovori o prostovoljskem delu; nagrade prostovoljcem za njihovo delo.

Še nekaj nasvetov, ki lahko obnovijo energijo prostovoljcem, ki delo opravljajo že dlje časa in čutijo znake izgorelosti je (Haski-Leventhal, Bargal, 2008, str. 92):

- prostovoljci lahko prevzamejo nove vloge;
- nekaterim samorefleksija osebnih sprememb in dosežkov pomaga uvideti, da so še vedno koristni v organizaciji;
- lahko si vzamejo nekaj počitka in se nato vrnejo v organizacijo;
- prihod novih, inovativnih in zagnanih prostovoljcev lahko ponovno motivira prostovoljce, ki delo opravljajo že dlje časa.

Naštevam še nekaj potrebnih odzivov mentorjev in organizacij pri delu s prostovoljci, ki občutijo stres (Blazinšek idr., 2007, str. 92-94):

- Pozorni smo na prostovoljce, ki ne prihajajo več tako redno, poslušamo njihova stališča na čim bolj nevtralen način, brez predsodkov.
- S problemi se soočimo takoj in rešujemo konflikte. Nerazrešeni konflikti namreč močno obremenjujejo tako uporabnike kot prostovoljce in mentorje. Učinkovitost reševanja konflikta je odvisna od posameznikove sposobnosti empatije in poslušanja obeh strani. Potrebno je iskati skupne rešitve in se izogibati razsojanju.
- Predlagamo počitek, ko ima prostovoljec veliko drugih obveznosti. Pri tem je potrebno dati prostovoljcu občutek, da je še vedno dragocen in mu zagotoviti, da se bo lahko vrnil na isto mesto, če bo želel.
- Prostovoljcu predlagamo zamenjavo dela, če opazimo, da mu delo v skupini ali tip dela na ustrezata. Za prostovoljce je potrebno iskati delo, v katerem so dobri in uspešni. Tako je potrebno tudi pri evalvaciji vrednotiti vsako delo, ne le vidnega dela. Vsi želimo biti uspešni, koristni in opazni pri delu.

5 ORGANIZACIJSKA KULTURA IN MENEDŽMENT PROSTOVOLJSKE DEJAVNOSTI

5.1 Organizacijska kultura

Organizacijska kultura je kompleksen pojem, velja pa, da je (Vila, 1994, str. 344):

- sistem mišljenja in načina razmišljanja, ki je skupen ljudem v neki organizaciji in po kateri se organizacija loči od drugih;
- dominantne vrednote, sprejete v organizaciji;
- način, kako se stvari izvajajo;
- filozofija, ki je temelj politike organizacije v odnosu do strank in zaposlenih.

Organizacijska kultura ima kolektivno naravo, je skupinski pojav. Ne more je proizvesti posameznik z delovanjem v izolaciji. Interakcija med posamezniki omogoča nastajanje skupnih prepričanj, verovanj, skupnih ritualov in drugih elementov kulture. Poleg tega je kultura vedno čustveno obarvana. Ne vsebuje le funkcionalnih, temveč tudi iracionalne in nefunkcionalne elemente. Kultura je zgodovinski proizvod, ne razvije se čez noč in tudi ne spremeni se tako hitro. Hkrati je dinamičen in spremenljiv pojav, ki se spreminja v interakcijah med ljudmi (Mesner Andolšek, 1995, str. 132-134).

Isti avtor našteva deset temeljnih karakteristik organizacijske kulture (Vila, 1994, str. 345):

1. Individualna iniciativa: stopnja odgovornosti, svobode in neodvisnosti.
2. Toleriranje tveganja: stopnja, do katere se spodbuja agresivnost, inovativnost in sprejemanje tveganja.
3. Usmerjanje: stopnja definiranosti jasno preglednih ciljev in pričakovanje uspešnega doseganja ciljev.
4. Integracija: stopnja, do katere enote, oddelki in službe spodbujajo tesno sodelovanje za koordiniranje svojih akcij. Stopnja skupnosti, ki jo skušajo doseči.
5. Sodelovanje z vodstvom: stopnja, do katere vodilni zagotavljajo nemoteno komunikacijo, svoje sodelovanje in podporo svojim podrejenim.
6. Kontrola: količina pravil in predpisov ter moč nadzora nad podrejenimi z namenom nadzora nad opravljanjem nalog.
7. Identifikacija: stopnja, do katere se člani organizacije identificirajo kot celota in manj kot neka delovna skupina ali le znotraj svoje stroke.

8. Sistem nagrajevanja: stopnja, do katere so nagrade povezane z ustvarjalnostjo in uspehom pri doseganju rezultatov, in ne s kriteriji, kot so delovna doba v podjetju, favoriziranje in poslušnost.
9. Toleriranje konfliktov: stopnja, do katere zaposlene spodbujajo k odprtemu izražanju lastnega mnenja in možnosti, da vstopajo v konflikte brez strahu.
10. Oblike komuniciranja: stopnja, do katere so organizacijske komunikacije omejene in vezane na formalno hierarhijo.

Zheng, Yang in McLean (2010, str. 756) naštevajo štiri dimenzije organizacijske kulture:

- prilagodljivost organizacije,
- konsistentnost elementov organizacijske kulture,
- vključenost posameznikov v odločanje in
- skupno razumevanje poslanstva organizacije.

V svoji raziskavi ugotavljajo, da ima organizacijska kultura močan vpliv na uspešnost organizacije (Zheng, Yang in McLean, 2010, str. 769).

Organizacijska kultura se formira in širi s (Vila, 1994, str. 346-347):

- ceremonijami; posebnimi dogodki, namenjenim proslavi;
- obredi; ceremonialne aktivnosti s posebnimi sporočili;
- rituali; obredi, ki se redno ponavljajo;
- pripovedovanji; govorijo o preteklih uspešnih dogodkih, o ljudeh, filozofiji organizacije;
- miti; se razvijejo iz zgodb;
- junaki in zvezdniki;
- simboli;
- specifičnim jezikom.

5.2 Menedžment prostovoljske dejavnosti

Na menedžment prostovoljcev je močno vplival kadrovski menedžment. Se pa prostovoljci v primerjavi z zaposlenimi vseeno razlikujejo (Studer, 2016, str. 688). Menedžment prostovoljcev mora biti učinkovit v dinamičnem okolju, ki ga je potrebno pogosto prilagajati

razvijajočemu se okolju. Pri tem je pomemben menedžment tveganja, primerno usposabljanje prostovoljcev in fleksibilen urnik (Connors, 2012, str. XIX).

Komponente menedžmenta prostovoljcev, na katere se je koristno osredotočati, so (Studer, 2016, str. 697-698):

- ravnovesje med interesi in prepričanjem (ravnovesje med interesi in vrednotami organizacije in prostovoljca, spodbujanje sodelovanja prostovoljcev in zaposlenih);
- sodelovanje in soodločanje (vključevanje prostovoljcev v procese optimizacije, upoštevanje mnenja prostovoljcev, informiranje prostovoljcev o pomembnih odločitvah);
- strateška zavezanost (podpora vodstva mentorju prostovoljcev, vodstvo pozna čustva prostovoljcev, vodstvo investira v prostovoljce);
- koordinacija izven organizacije (izmenjave s prostovoljskimi agencijami in drugimi organizacijami);
- jasnost vlog (zaposleni prostovoljcev ne obravnavajo kot konkurentov, zaposleni poznajo vlogo in naloge prostovoljcev, prostovoljci razlikujejo med lastnimi vlogami in vlogami zaposlenih);
- timski duh (prostovoljci in zaposleni sodelujejo, zaposleni čutijo odgovornost za vpeljavo novih prostovoljcev v organizacijo);
- spoštovanje in neformalna prepoznavnost (spoštovanje prostovoljcev, dnevna rutina za zahvaljevanje prostovoljcem).

Še nekaj dejavnikov, ki pozitivno vplivajo na odločitve prostovoljcev, ali bodo ostali v organizaciji (Hidalgo, Moreno-Jimenez, 2009, str. 598):

- dobri medosebni odnosi v organizaciji,
- podpora organizacije,
- pozitivna ocena dela, ki ga opravljajo,
- usposabljanje.

V okviru svoje raziskave na praksi sem se pogovarjala z zaposlenima na programu prostovoljstvo v Slovenski filantropiji. Omenili sta naslednje elemente, ki so pomembni za dobro delo s prostovoljci: prostovoljci se poistovetijo z vrednotami organizacije, sprotno spremljanje počutja in motivacije prostovoljcev, podpora mentorjev, dobri odnosi med prostovoljci, primerna izobrazba.

Pomembno je, da ima vsak prostovoljec svojega mentorja. Ključna je stalna dosegljivost mentorjev za pomoč pri delu, idealno bi bilo, če bi si lahko vzeli več časa za osebni stik z vsakim prostovoljcem in tako spremljali njihovo delo ter motivacijo. Tudi mentorji morajo biti ustrezno usposobljeni za delo.

Kar se tiče razlike pri delu s prostovoljci in zaposlenimi, pravita, da je ključna razlika ta, da je pri prostovoljcih motivacija za delo glavni razlog, da ostajajo prostovoljci. Motivacijo krepijo vidni pozitivni rezultati dela, poistovetenje z vrednotami organizacije, občutek kompetentnosti prostovoljca, dobri medosebni odnosi. Da se prostovoljci vključijo v organizacijo in v njej tudi ostanejo, se morajo vrednote organizacije dobro prekrivati z vrednotami posameznika.

5.3 Ovire pri prostovoljnem delu

Gril (2007, str. 100) ugotavlja, da so najpogostejše ovire prostovoljskih organizacij naslednje (od najpogostejše do najmanj pogoste): finančna sredstva za izvajanje prostovoljnega dela, pridobivanje prostovoljcev, nagrajevanje prostovoljcev, motivacija prostovoljcev za delo, ohranjanje prostovoljcev v organizaciji, ugled prostovoljnega dela v javnosti, usposabljanje in izobraževanje prostovoljcev, strokovno vodenje prostovoljcev, usposobljenost prostovoljcev za delo, predstavljanje prostovoljnega dela navzven, medsebojni odnosi v organizaciji, informiranost prostovoljcev o delovanju organizacije, politika organizacije do prostovoljnega dela, sodelovanje z drugimi organizacijami.

Prav tako našteva ovire, s katerimi se srečujejo mladi prostovoljci (od najpogostejše do najmanj pogoste): denarne težave, nizek ugled prostovoljcev v javnosti, premalo srečanj s prostovoljci, ni priznanj za delo, malo možnosti napredovanja pri delu, neopredeljeni kazalci uspešnosti, pomanjkanje spodbud pri delu, strokovno zahtevno delo, nejasna pričakovanja do prostovoljcev, neredno vodenje prostovoljcev, nerazumevanje s sodelavci (Gril, 2007, str. 102).

Zaposleni na Slovenski filantropiji sta v okviru moje raziskave izrazili naslednje izzive, s katerimi se sooča organizacija: pomanjkanje časa za osebni stik med mentorjem in prostovoljcem, iskanje kompatibilnih parov uporabnikov in prostovoljcev, spremljanje dela prostovoljcev izven organizacije. Pravita tudi, da je pogost problem, ki se pojavlja v prostovoljskih organizacijah v Sloveniji, ta, da veliko virov vložijo v iskanje prostovoljcev, premalo pa v to, kako jih bodo spremljali in obdržali. Zato imajo organizacije velik upad prostovoljcev.

6 TABORNIŠKA ORGANIZACIJA

6.1 Taborništvo

Taborniki so vzgojna organizacija. Njihovo bistvo ni v tem, kako otroke naučiti zakuriti ogenj, postaviti šotor ali zavezati vozle, temveč je bistvo v vzgoji in izgradnji osebnostnih kvalitet mladostnikov, ki jih ti kasneje prenašajo na svoje ožje in širše družbeno okolje. To dosegajo preko strukturiranega preživljanja prostega časa v naravi (Pugelj, 2016, str. 5). V skladu s tem imajo definiranih pet vzgojnih ciljev za mlade: bili naj bi angažirani, avtonomni, odgovorni, solidarni in občutljivi za drugačnost (Pugelj, 2016, str. 6).

6.1.1 Poslanstvo

Poslanstvo taborništva se glasi:

»Poslanstvo taborništva je prispevati k vzgoji mladih s pomočjo sistema vrednot, ki sloni na prisegi in zakonih, ter na ta način pomagati graditi boljši svet, kjer se ljudje lahko polno uresničijo kot posamezniki in hkrati tvorno (so)delujejo v družbi. Poslanstvo uresničujemo tako, da:

- mlade vključujemo v neformalni (izvenšolski) vzgojno-izobraževalni proces v celotnem obdobju njihovega odraščanja;
- uporabljamo taborniški pristop, pri katerem je vsak posameznik glavni dejavnik svojega lastnega razvoja v angažirano, avtonomno, odgovorno in solidarno osebo;
- pomagamo mladim oblikovati lasten sistem vrednot, ki temelji na duhovnih, družbenih in osebnih načelih, izraženih v prisegi in zakonih.

Poslanstvo, enotno v vseh skavtskih organizacijah po svetu, se uresničuje v taborniškem programu za mlade. Ta sledi temeljnim vzgojnim ciljem, ki so prilagojeni potrebam družbe, in se opira na skupne vrednote.« (Pugelj, 2016 str. 6).

6.1.2 Vizija

Vizija taborništva se glasi (Pugelj, 2016, str. 7):

»Taborniki ustvarjamo boljši svet«.

»Taborništvo kot gibanje v prihodnosti vidimo kot:

- vplivno, na vrednotah temelječe, vzgojno gibanje, osredotočeno na uresničevanje poslanstva, vključujoč mlade, ki s skupnim delovanjem razvijajo svoje sposobnosti, odrasli pa so jim pri tem s svojo vzgojno vlogo pripravljeni in zmožni pomagati;
- gibanje, ki pritegne in v svojih vrstah obdrži vedno več mladih, predvsem najstnikov, pripadnikov obeh spolov iz različnih družbenih skupin;
- gibanje, privlačno za odrasle obeh spolov v vseh kulturah, ki s svojim angažmajem pri delu z mladimi pomembno prispevajo k razvoju družbe;
- dinamično in inovativno gibanje z ustreznimi viri, preprosto strukturo, učinkovito organizacijo, upravljanjem in komunikacijo ter demokratičnimi procesi odločanja na vseh nivojih.«

6.1.3 Temeljna načela in vrednote

Taborništvo ima definirano tri temeljna načela (Pugelj, 2016, str. 7):

- dolžnosti do svojega osebnega razvoja,
- dolžnosti do svojega družbenega razvoja,
- dolžnosti do duhovnega razvoja.

Za razliko od organizacije katolških skavtov se ne osredotoča na katoliško duhovnost. Katoliški skavti namreč v svojem načinu vzgoje definirajo katoliško vzgojo (Skavti, b. d.).

Taborniške vrednote temeljijo na načelih, a je potrebno poudariti, da jih je natančno definirala Zveza tabornikov Slovenije (ZTS), medtem ko so zapisano poslanstvo, vizija in načela enotna vsem skavtskim organizacijam po svetu. Vrednote, ki jih poudarja ZTS so: strpnost in odprtost, solidarnost, pripadnost duhovnim načelom, svoboda, demokracija, zdravo življenje, trajnostni razvoj, ustvarjalnost, prostovoljstvo, enake priložnosti za vse, prijateljstvo in poštenost (Strajnar, Pugelj, 2014, str. 7-11).

6.2 Zveza tabornikov Slovenije

ZTS je nacionalna skavtska organizacija. Je prostovoljna, neprofitna, mladinska, nestrankarska, nevladna, vzgojna in odprta organizacija. Je najštevilčnejša mladinska organizacija v Sloveniji, ki jo sestavlja približno 8.000 članov (Pugelj, 2016, str. 8-9). Zveza se deli na približno 70 taborniških rodov oziroma društev po vsej Sloveniji (taborniki (b), b. d.). Posamezni rodovi se

združujejo tudi v območja (taborniki (b), b. d.). ZTS deluje od leta 1951. Od leta 1994 je polnopravna članica Svetovnega skavtskega gibanja (Pugelj, 2016, str. 10).

6.2.1 Organi Zveze tabornikov Slovenije

Celotno organizacijo vodijo voljeni prostovoljci, ki delujejo v organih (Taborniki (c), b.d.):

- skupščina,
- izvršni odbor,
- nadzorni odbor in
- častno razsodišče.

V organizaciji je nekaj zaposlenih v taborniški strokovni službi (Taborniki (c), b. d.).

Delo ZTS vodi izvršni odbor v skladu s politiko, strategijo, programom in drugimi usmeritvami, sprejetimi na skupščini ZTS. Sestavljajo ga načelnik ZTS, načelnik za program, načelnik za vzgojo in izobraževanje, načelnik za mednarodno dejavnost, načelnik za odnose z javnostmi in zakladnik. Vsi so prostovoljci (Taborniki (c), b. d.).

Starešina ZTS predstavlja in zastopa organizacijo. Podpisuje pogodbe v imenu ZTS in spremlja delo izvršnega odbora (Taborniki (c), b. d.).

Skupščino ZTS enkrat letno skliče starešina ZTS. Je najvišji organ ZTS. Člani skupščine so starešina ZTS, vsi člani izvršnega odbora, starešine in načelniki registriranih rodov, starešine in načelniki območnih organizacij ter člani nadzornega odbora in častnega razsodišča. Na skupščini se odloča o strategiji razvoja organizacije, programu dela, finančnem in materialnem poslovanju, na vsake tri leta pa se voli nove člane organov (Taborniki (c), b. d.).

Nadzorni odbor sestavljajo trije člani in spremlja delo izvršnega odbora in drugih organov zveze, nadzoruje finančno in materialno poslovanje in ukrepa ob nepravilnostih (Taborniki (c), b. d.).

Častno razsodišče ima pet članov. Odloča o sporih, ki izvirajo iz izvrševanja pravic in obveznosti članov, določenih v statutu ZTS ter v zvezi z dejavnostjo zveze. Izreka ukrepe in deluje po postopkih Pravilnika o disciplinskem postopku (Taborniki (c), b. d.).

Strokovna služba ZTS skrbi za podporo delovanju organizacije in izvršnemu odboru. Vodi jo tajnik, sestavljajo jo zaposleni strokovni sodelavci za različna vsebinska področja, referent za splošne zadeve in vodja Taborniškega centra Bohinj (Taborniki (c), b. d.).

6.2.2 Območne organizacije

Območna organizacija povezuje rodove na določenem območju z namenom podpore pri izvajanju taborniškega programa, usposabljanju in izobraževanju kadrov ter drugih pomembnih vprašanjih. Za te namene imenuje stalne in občasne komisije ter druga delovna telesa. Usklajuje njihovo delo, organizira in vodi območne akcije, skrbi za nemoteno delovanje rodov ter razvoj taborništva na tem območju. Predstavlja vezni člen med rodovi in ZTS. Zastopata ga starešina in načelnik (Pugelj, 2016, str. 81).

V okviru ZTS deluje devet območnih organizacij (Pugelj, 2016, str. 80):

- Celjsko-Zasavsko,
- Dolenjsko,
- Gorenjsko,
- Južnoprimorsko-Notranjsko,
- Koroško-Šaleško-Savinjsko,
- Podravsko,
- Ljubljansko (Mestna zveza tabornikov Ljubljana),
- Obljubljansko,
- Pomursko,
- Severnoprimorsko.

6.2.3 Rodovi

Zveza tabornikov Slovenije se torej deli na rodove. Rod je pravna oseba zasebnega prava. Člani rodu so preko ZTS tudi člani Svetovne skavtske organizacije. Član lahko postane vsak, ki podpiše pristopno izjavo (Pugelj, 2016, str. 76).

Taborniški rod je razdeljen na manjše enote glede na starost članov (Pugelj, 2016, str. 77):

- skupina: murni;
- vod: medvedki in čebelice (MČ) in gozdovniki in gozdovnice (GG);
- klub: popotniki in popotnice (PP), raziskovalci in raziskovalke (RR), in grče.

Skupina murnov je skupina predšolskih otrok. Delo z njimi temelji na učenju preko igre (Taborniki (d), b. d.).Vod je osnovna taborniška enota v starosti MČ in GG. Praviloma vključuje 6 do 8 članov enake starosti (Pugelj, 2016, str. 77). Medvedki in čebelice so otroci stari med 6

in 11 let. Delo z njimi temelji na zabavi. Gozdovniki in gozdovnice so otroci med 12 in 15 let. Delo z njimi temelji na dogodivščini (Taborniki (d), b. d.).

Za potrebe učinkovitega delovanja se vodi MČ in GG združujejo v družine. Družina je organizacijska enota, ki združuje vse vode enake starostne skupine v rodu (Pugelj, 2016, str. 78).

Klub je delovna enota PP, RR ali grč. Člani kluba sami pripravljajo in izvajajo program ter sodelujejo pri organizaciji dejavnosti za mlajše člane rodu (Pugelj, 2016, str. 78). Popotniki in popotnice so stari med 16 in 20 let, raziskovalci in raziskovalke stari med 21 in 27 let, grče pa odrasli nad 27 let.

Organi rodu so (Pugelj, 2016, str. 78):

- občni zbor,
- rodova uprava,
- nadzorni odbor,
- disciplinska komisija,
- svet rodu (neobvezen).

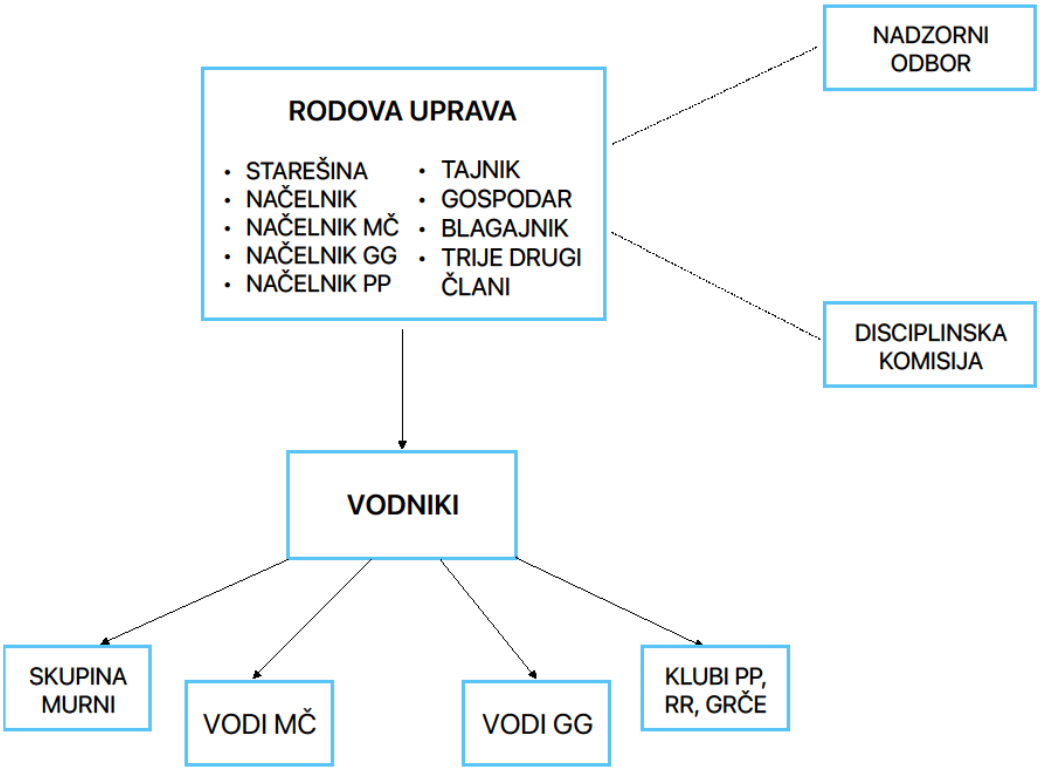
Občni zbor je najvišji organ, ki ga sestavljajo vsi člani rodu. Zbere se enkrat letno, kjer sprejema, dopolnjuje in spreminja pravila rodu, voli in razrešuje člane rodove uprave in drugih organov, sprejema letni program dela in letno poročilo o delu rodu, sprejema finančni načrt, finančno poročilo in zaključni račun … (Pugelj, 2016, str. 79).

Rodova uprava vodi delo rodu. Sestavljajo jo starešina, načelnik, načelniki družin, tajnik, blagajnik, gospodar in največ trije drugi člani, ki jih izvoli občni zbor. Rodova uprava pripravlja poročila in predloge za občni zbor, določa višino članarine, obravnava in potrjuje letni program akcij, vodi evidenco članov, sklepa o nakupu in prodaji nepremičninskega premoženja, obravnava in razrešuje spore v okviru rodu … (Pugelj, 2016, str.. 79-80).

Nadzorni odbor ima tri člane, ki med sabo izvolijo predsednika. Spremlja delo rodove uprave in drugih organov rodu, nadzoruje finančno in materialno poslovanje rodu in ukrepa ob nepravilnostih (Pugelj, 2016, str. 80).

Disciplinska komisija ima prav tako tri člane, ki med sabo izvolijo predsednika. Odloča o sporih, ki izvirajo iz izvrševanja pravic in obveznosti članov, določenih v teh pravilih, ter v

zvezi z dejavnostjo in pri sporih, kjer so lahko prizadete stranke delovne in organizacijske enote, posamezniki (Pugelj, 2016, str. 80).



Slika 5: Organigram taborniškega rodu

6.3 Prostovoljci pri tabornikih

V Zvezi tabornikov Slovenije se za izobraževanja prostovoljcev uporablja mednarodno priznan »Wood Badge« sistem. Namenjen je prepoznavanju neformalno pridobljenega znanja s področja vodenja enot in izobraževanja kadrov ter oblikovanju mednarodno poenotenih nazivov (Pugelj, 2016, str. 89).

Temelji na treh stopnjah:

1. stopnja – vodja enote,
2. stopnja – pomočnik trenerja,
3. stopnja – trener.

Prva stopnja pomeni izobraženost za vodenje mladih ljudi in poznavanje ter implementacijo Programa za mlade. Druga stopnja pomeni izobraženost za delo s prostovoljci na funkcijah in delo na izobraževanjih za vodje. Tretja stopnja pomeni izobraženost za razvoj strategij

temeljnih področij organizacije, razvoj izobraževalnega sistema in razvoj in načrtovanje mednarodnih dogodkov (World Scout Bureau, 2020, str. 12-13).

ZTS shemi dodaja še stopnjo pred vodjami enot, ki ne spada v »Wood Badge« sistem. Izobraževanja na tej stopnji so vodniški tečaji, specialistični tečaji in nekateri podporni tečaji. Prostovoljci, ki opravijo to stopnjo izobraževanja so izvajalci programa. Naslednja stopnja je prva stopnja po »Wood Badge« sistemu. Izobraževanje na tej stopnji je »Wood Badge« tečaj. Pri nas se prostovoljci na tej stopnji imenujejo načrtovalci. Na drugi stopnji so prostovoljci, ki pri nas opravijo tečaj ALT (Assistant Leader Training). Ti se imenujejo izobraževalci. Izobraževanja na tretji stopnji v Sloveniji ne organiziramo (Taborniki (a), b. d.).

7 OPREDELITEV PROBLEMA

Da lahko govorimo o stvarnem problemu, torej o nečem, kar je vredno in smiselno raziskovati, mora imeti problemska situacija naslednje sestavine: udeležence, cilje udeležencev, različne možne ukrepe za dosego ciljev, negotovost glede učinkovitosti možnih ukrepov in okolje problemske situacije (Mesec, 2009, str. 64-66).

Udeleženci problemske situacije motivacije in skrbi za prostovoljce so prostovoljci pri tabornikih sami, pa tudi otroci v organizaciji, ki jih prostovoljci vodijo, in njihovi starši, na katere bodo vplivale morebitne spremembe.
Cilj izvajalcev programa so čim bolj prosta izbira vrste in količine dela, uspešno usklajevanje prostovoljstva, šole in morebitnih drugih obveznosti, tudi kakovostno izveden program, zadovoljni otroci ipd. Cilji načrtovalcev in izobraževalcev se s cilji izvajalcev precej povezujejo, jim je pa zagotovo v interesu več vloženega dela izvajalcev, kar pomeni, da si želijo, da bi izvajalci vložili več časa, kot so ga izvajalci pripravljeni vložiti. Cilji otrok in staršev so kakovosten program, cenovna ugodnost ipd.
Možnih ukrepov za dosego ciljev obstaja veliko. Veliko jih je že preizkušenih v praksi, zagotovo pa obstajajo še ne uporabljene rešitve. Na primer motiviranje prostovoljcev z nagradnimi izleti, razdelitev dela med več ljudi, večja pozornost pri kadrovanju, postopno stopnjevanje odgovornosti, pohvale …
Lahko rečem, da ni poenotenosti in strinjanja, sploh pa ne enotne prakse najustreznejših ukrepov za motiviranje in za skrb za prostovoljce. Pristopi se med rodovi, kraji in različnimi osebami zelo razlikujejo.
Okolje problemske situacije je naslednje: delo ni plačano, je prostovoljno, veliko več je dela kot ljudi, prostovoljci morajo biti za svoje delo ustrezno izobraženi, motiviranje prostovoljcev predstavlja večji izziv kot motiviranje zaposlenih, prostovoljci na visokih vodstvenih položajih imajo ogromno dela in odgovornosti, taborniki so neprofitna organizacija.

Raziskovalna vprašanja, ki me bodo zanimala:

- Kakšna je motivacija prostovoljcev v taborniški organizaciji? Kaj nanjo vpliva?
- Kako pogosto se prostovoljci srečujejo s stresom? Kaj jim povzroča stres?
- S kakšnimi izzivi pri delu s prostovoljci se srečujejo načrtovalci programa?
- Kaj se je pri motivaciji in skrbi za prostovoljce izkazalo za dobro prakso?
- Kakšna organizacijska kultura podpira in kakšna ovira prostovoljce?

8 METODOLOGIJA

8.1 Vrsta raziskave

Moja raziskava je kvalitativna, saj osnovno izkustveno gradivo sestavljajo zgolj besedni opisi, ki sem jih tudi analizirala kvalitativno (Mesec, 2009, str. 85). Poleg tega je moja raziskava eksplorativna oz. poizvedovalna, saj raziskave na to specifično temo še niso bile izvedene in je tako uvod v spoznavanje področja. Z raziskavo sem želela opredeliti osnovne značilnosti, jih definirati in poiskati njihove sestavine. Uporabljala sem manj standardizirane raziskovalne pristope in zbirala kvalitativne podatke. Omejila sem se na manjše število primerov, nisem si prizadevala preučiti celotne populacije (Mesec, 2009, str. 80). Je tudi empirična raziskava, saj sem zbrala novo, neposredno izkustveno gradivo s spraševanjem (Mesec, 2009, str. 84).

8.2 Raziskovalni instrument in viri podatkov

Instrument, ki sem ga uporabila pri zbiranju podatkov, so bile smernice za fokusno skupino. Smernice so bile različne za vse tri skupine, saj sem vprašanja prilagodila udeležencem. Smernice so v prilogi številka 1.

8.3 Populacija in vzorčenje

Populacija raziskave so vsi prostovoljci v Zvezi tabornikov Slovenije v koledarskem letu 2023. V raziskavi nisem popisala celotne populacije, ampak sem vzorčila. Vzorčila sem neslučajnostno, in sicer je bil vzorec kvotni. Populacijo sem razdelila glede na njihove značilnosti in znotraj tega priročno vzorčila (Mesec, 2009, 254). Značilnost, po kateri sem jih razdelila, je bila vrsta prostovoljskega dela, ki ga opravljajo, oziroma nivo, na katerem prostovoljsko delo opravljajo. V prvi skupini so bili vodniki, ki so izvajalci programa, v drugi skupini so bili načelniki rodov, ki so načrtovalci programa in tudi organizirajo prostovoljsko dejavnost, v tretji skupini so bili mentorji na »Wood Badge« tečaju oziroma izobraževalci.

Kot rečeno, sem znotraj teh skupin vzorčila priročno. Izbrala sem prostovoljce, ki so mi bili najbolj dostopni. (Mesec, 2009, str. 153). K sodelovanju sem povabila prostovoljce, ki jih poznam, ki živijo dovolj blizu, povabilo sem delila na listo po e-pošti, kjer je zbranih mnogo taborniških prostovoljcev. Uporabila sem tudi metodo snežne kepe, saj sem prostovoljce, ki sem jih osebno povabila k sodelovanju, prosila, naj prošnjo posredujejo še med ostale prostovoljce v svojih rodovih.

8.4 Zbiranje podatkov

Metoda zbiranja podatkov so bile tri delno standardizirane fokusne skupine. Vse tri sem izvedla maja 2023 v živo, v prostorih taborniškega društva rod Bičkova skala v Ljubljani. Ker sem populacijo razdelila na tri kategorije prostovoljcev pri tabornikih, sem vsako fokusno skupino izvedla z eno kategorijo. Prvo fokusno skupino sem izvedla z izvajalci programa (vodniki). V njej je sodelovalo sedem udeležencev, trajala je eno uro in 15 minut. Drugo sem izvedla z načrtovalci programa (načelniki). V njej je sodelovalo pet udeležencev in je trajala eno uro. Tretjo fokusno skupino sem izvedla z izobraževalci (mentorji na »Wood Badge« tečaju). V njej so sodelovali štirje udeleženci in je trajala dve uri in 10 minut. V tretji skupini je bilo manj udeležencev, ker je populacija mentorjev precej manjša, poleg tega so to najbolj izkušeni prostovoljci izmed treh skupin, tako da je bilo potrebnih manj ljudi za zbiranje podatkov. Pogovore sem snemala z dovoljenjem vseh sodelujočih. V vseh skupinah sem, z dovoljenjem vseh sodelujočih, pogovor snemala.

8.5 Obdelava in analiza podatkov

Gradivo, ki sem ga pridobila, sem kvalitativno obdelala po naslednjih korakih (Mesec, 1998, str. 103):

- prepis in urejanje gradiva,
- določitev enot kodiranja,
- odprto kodiranje (določanje pojmov),
- izbor in definiranje relevantnih pojmov in kategorij (osno kodiranje),
- oblikovanje končne teoretične formulacije.

Za koraka odprtega kodiranja in izbora ter definiranja relevantnih pojmov in kategorij, sem uporabila program Microsoft Excel.

Prepis fokusnih skupin je v prilogi številka 2, odprto kodiranje v prilogi številka 3 in osno kodiranje v prilogi številka 4.

9 REZULTATI

Fokusne skupine sem izvedla s tremi različnimi stopnjami prostovoljcev, ki imajo v organizaciji različne vloge. V prvi fokusni skupini so bili zelo različno izkušeni vodniki, od dveh pa do osmih let vodništva. V drugi fokusni skupini so imeli načelniki bolj enakomerno število let izkušenj načelništva, in sicer vsi med letom in pol in tremi leti. Tu je bila številka bolj enakomerna tudi zato, ker so načelniki na funkciji praviloma precej manj časa kot vodniki. V tretji fokusni skupini sem se pogovarjala z mentorji na »Wood Badge« tečaju, ki poleg mentorstva večinoma opravljajo še kakšno drugo funkcijo v organizaciji. Ti so najbolj izkušeni izmed treh fokusnih skupin.

VLOGA PROSTOVOLJCEV V TABORNIŠKI ORGANIZACIJI

Vodniki

Izvajalci programa, vodniki so svoje zadolžitve opisali predvsem kot načrtovanje in izvajanje programa ter udeleževanje na sestankih. Pri programu načrtujejo in izvajajo vodov program (tedenska vodova srečanja), rodov program (družinske izlete, taborjenje in druge akcije) in program izven rodu (akcije ob koncih tedna). Struktura sestankov se med rodovi nekoliko razlikuje. Nekateri imajo tako družinske kot vodniške sestanke, ki se vsak teden izmenjujejo. Manjši rodovi niso razdeljeni na družine, tako da imajo le vodniške sestanke, praviloma na dva tedna: »*…imamo ene par družinskih sej na leto, ampak nismo zares tok velik rod, da bi rabli met to tok ločen*.« (O5, I3). Tisti vodniki, ki imajo še funkcijo v rodovi upravi, se udeležujejo tudi sestankov rodove uprave. Našteli so še nekaj drugih zadolžitev, kar vključuje komunikacijo s starši otrok, v nekaterih rodovih pa še sodelovanje pri prijavah na razpise za pridobivanje sredstev.

Načelniki

Načrtovalci programa, načelniki so svoje naloge razdelili na tiste v rodu in tiste izven rodu. V rodu morajo imeti pregled nad vsem delovanjem, predvsem nad delovanjem vodov, organizacijo rodovih akcij in odnosi med prostovoljci: »*Torej delo s prostovoljci, kam kdo paše. Ker nimamo družin je blo to za cel rod.«* (O9, I5) »*Pa pol še pregled nad organizacijo vseh akcij, da pač vse teče in je na neki ravni.«* (O9, I6) Prav tako vodijo sestanke, skrbijo za kadrovanje in imajo nekaj stika s starši otrok. Na lastno željo vključijo še kakšne druge zadolžitve, eden izmed intervjuvanih se na primer rad ukvarja s financami v rodu: »*Jaz osebno*

se še s financami ukvarjam. Ker me zanima to in ker prej ni blo urejeno…« (O10, I4) Izven rodu so načelniki v stiku z območno in nacionalno organizacijo ter z lokalno skupnostjo.

Mentorji

Izobraževalci, mentorji na »Wood Badge« tečaju se udeležujejo sestankov in vrednotenj ekipe, samega tečaja poleti in vikenda po tečaju in pripravijo aktivnosti za tečaj. Tečajniki morajo v letu po tečaju pripraviti projekt in mentorji jim med proceom procesa stojijo ob strani, jih podpirajo in nudijo ustrezne informacije: »*…jih usmerjat pri njihovih projektih, ko se enkrat začne na tem delat in pol tekom njihovih projektov vzdrževati nek osnoven stik z njimi, oz. se zmenit z njimi, kako bo to zgledal in jim nudit podporo pri tem, jih obveščat o tem, kdaj so predstavitve projektov.*« (O14, I6) Tisti, ki imajo vodilno vlogo na tečaju načrtujejo in vodijo sestanke ekipe, vodja Erasmus projekta pa projekt napiše in skrbi za finance in poročila. Kot svojo zadolžitev so veliko omenjali tudi doprinos ekipi, kar pomeni predajo svojih izkušenj, vlaganje v lastno izobraževanje in skrb drug za drugega: *»Od vseh nas se mi zdi, da je tudi naloga, pa se tega vsako leto bolj zavedamo, to, da skrbimo tut med sabo drug za drugega na samem tečaju. K ugotavljamo, da velikokrat pozabljamo sami nase, pa smo začel vedno bolj prakticirat, da opominjamo drug drugega »poskrbi zase, naredi to, kar potrebuješ v tem momentu« in tko naprej.«* (O15, I3) Za skrb drug za drugega imajo celo uradno vlogo kritičnega prijatelja, ki si ga vsak izbere pred tečajem in se med tečajem lahko kadarkoli obrne nanj.

ODLOČITEV ZA FUNKCIJO

Vodniki

Šest od sedmih intervjuvanih vodnikov je pri tabornikih že od otroštva. Le en je tak, ki se je tabornikom priključil kasneje, ker je bila v rodu potreba po novih prostovoljcih in ga je tja povabil prijatelj. Nekateri vodniki so kot razlog, da so postali vodniki, izpostavili, da so imeli željo po delu z otroki, nekaterim pa to ni bila tako močna motivacija in jih je pritegnila želja po vključenosti v skupnost, ki jo v rodu predstavljajo vodniki. Nekateri so rekli, da jim je njihov vodnik predstavljal velik vzor in so želeli nadaljevati po njihovi poti: *»…in men je tut moja vodnica ful dala in sem posledično tut zaradi tega hotla postat vodnica, ker pač sem tut js hotla nekak svojim otrokom dat tak občutek, da mi lahko zaupajo, da lahko pridejo do mene s kakršnimikoli težavami in pač hotla sem vplivat na druge, kot je moja vodnica vplivala name.«* (O1, I8) Omenjali so tudi občutek dolžnosti predati naprej pridobljeno znanje in izkušnje. Kar nekaj jih je izpostavilo tudi občutek, da se od njih pričakuje, da so vodniki, ali da so bili nekako

prisiljeniv to, ker se je v rodu potrebovalo nove vodnike: *»Js sem bil nekak porinjen v to. Pač porinjen no. Rablo se je vodnike.«* (O5, I6, I7)

Načelniki

Le ena od načelnic je izpostavila izrecno željo za prevzem funkcije, in sicer že od osnovnošolskih let, saj so jo v to nagovarjali in si je želela več odgovornosti: »*Ja, mene so v bistvu že v osmem razredu zafrkaval »Ja, ti boš pa bodoča načelnica.« in sem bla tko »Haha, ja valda, da bom.« in sem mal iz tega, ker sem v tistih letih tok hrepenela po nekem prevzemanju odgovornosti.«* (O12, I2, I3) Tu bi izpostavila, da ima ta oseba trenutno zelo nizko motivacijo za delo. Ostali načelniki niso govorili o posebni želji za opravljanje funkcije. Omenili so, da so izstopali po zagnanosti, drugi kandidati so bili premalo dejavni, premladi ali pa se jim je sprostilo nekaj časa oziroma niso imeli dobrega razloga, zakaj ne bi bili. *Še mal slabša verzija tega, jaz sem prišel na sejo in je blo »J, ti boš načelnik, jaz grem.«* (O9, I7) *»In pol sem bil izmed celga vodstva js takrat nekak najbolj aktiven, najbolj zagnan za vse, vsem sem pomagu, kar niso znal in pol so pač na posvetu rekli, da druzga ne vidjo in da pač nekak ne vejo, kako bi drugač naprej. In pol sem privolu v to za dve leti.«* (O11, I3, I4)

Uvajanje v funkcijo je bilo med rodovi različno. Nekateri sploh niso imeli uvajanja: *»Kar se tiče prevzemanja, jaz nisem mel ful nekega uvajanja.«* (O11, I34). Nekateri so ga imeli, ampak je bilo premalo strukturirano: »Js sem mela pol leta uvajanja, preden sem pač bla potem izvoljena na svojo funkcijo. Ampak je blo to uvajanje zlo tko nestrukturirano in zlo tko »no sej če boš kej rabla, pa kr napiš«. (O8, I44, I45). Nihče od intervjuvanih načelnikov ni govoril o dovoljšnem in ustreznem uvajanju.

Mentorji

Mentorje je pritegnila dobra izkušnja udeležbe na lastnem »Wood Badge« tečaju: *»In konec koncev tut zarad druženja in super vzdušja, ki je bil na mojem wb tečaju.«* (O16, I4) Nekateri so bili prej že mentorji na vodniškem tečaju in je bil to primeren naslednji korak: *»Js mislim, da sem se pridružla ekipi, ker se mi je zdelo to eno tako lepo nadaljevanje moje pretekle poti v izobraževanju pri tabornikih plus, da sem si tega takrat zelo želela.«* (O15, I5) Govorili so tudi o želji predaje znanja in veščin in velikih možnostih za osebni razvoj. Nekatere so v ekipo povabili. Prav vsi so izpostavili, da je pomemben dejavnik čas, ki ga imajo trenutno dovolj.

Od vseh treh skupin pri mentorjih na »Wood Badge« tečaju prepoznavam največ lastne želje za prevzem funkcije, pri načelnikih pa najmanj.

MOTIVACIJA ZA PROSTOVOLJSTVO PRI TABORNIKIH

Vodniki

Vodniki so kot največjo motivacijo, da ostajajo vodniki, izpostavili svoje člane. Da so z njimi povezani, radi delajo z njimi, radi opazujejo, kako odraščajo in čutijo tudi dolžnost, da z njimi ostanejo: *»Pol pa ostala sem, ker čutim neko dolžnost do teh otrok pa pač ker so mi pri srcu.«* (O7, I3, I4), *»Zdej recimo od sedmega razreda so pa začeli drugač gledat in zdej hengamo. Res hengamo. Men je ful fajn in to ful vpliva name, da mam neko motivacijo.«* (O6, I20, I21) Sicer je želja po delu z njimi odvisna od lastnosti članov. Nekateri drugi vodniki v rodovih intervjuvancev so prenehali z vodništvom, ker jim je delo s člani postalo prenaporno. Pravijo , da je delo s člani lažje, ko so ti nekoliko starejši, bolj umirjeni in se je z njimi lažje povezati. Poleg tega so nekateri omenili še osebni in strokovni razvoj, željo po ohranjanju taborništva ter družbo, ki jo imajo pri tabornikih. In pri družbi tudi obratno, torej, da jim je motivacija padla, ko so izgubili družbo pri tabornikih, ali če njihovi prijatelji niso bilo več tako motivirani: *»Ja, recimo name je bila največja demotivacija to, da je velik mojh taborniških prijateljev šlo v pokoj, al kako se temu reče. Jih ni več zraven, vsaj tistih, ki sem jih imela v rodu.«* (O6, I16)
Povezanost in motiviranost vodstva v rodu se od rodu do rodu precej razlikuje. V nekaterih je skupinski duh močan in vodniki čutijo, da so ljudje v rodu zanje pomembni in so močno vplivali na njihovo življenje. V nekaterih rodovih pa vodstvo ni tako povezano in motivirano. V teh je še toliko bolj pomemben stik z vodniki iz drugih rodov: *»Tut nimamo zares tok ene motivacije od celotnega vodstva. Ampak maš pa pol druženje z drugimi rodovi. Vsaj jaz pri tem dobim neko dodatno motivacijo.«* (O5, I14, I15) Motivacijo jim predstavljajo velike in uspešne taborniške akcije, kot je tabor, pa tudi nekateri taborniški trenutki, ki so povsem nepovezani z vodniškim delom, na primer petje ob ognju in izleti: *»...Ne vem, na taborih vem, da mi je blo vedno dobro pet ob ognju. To mi je blo ful dobro, k je bil ogenj in tok folka okol in sam tok dober vajb. Tko taki momenti no so ti dal nazaj upanje.«* (O1, I18)
Kot negativne vplive na motivacijo so omenili predvsem zunanje dejavnike. Omenili so čas epidemije covid-19, neopažen trud s strani starejših, preveliko graje in premalo pohval za vloženo delo: *»Tko da mogoče je to kdaj zbijal motivacijo. Da smo se trudili pa da niso vsi tega na ta način opazil.«* (O2, I19) Intervjuvanka, ki je že osem let vodnica in je že proti koncu svoje vodniške poti, je povedala, da nima več toliko motivacije, ker je že dosegla vse zadane cilje in ima sedaj druge prioritete: *»Zdej sem pa ful zgubla motivacijo, ker sem vse nardila pri tabornikih, kar sem hotla. Dosegla sem vse funkcije, ki sem jih želela«* (O6, I13)

Načelniki

Načelniki so povedali, da so jih za opravljanje funkcije zelo motivirali tečaji, predvsem »Wood Badge« tečaj. Niti ne z vidika vsebine tečaja, ampak bolj zaradi obkroženosti z delovnimi ljudmi in občutka možnosti za spremembe, ki jih lahko prinesejo v rod: »*Predvsem tečaji, ker pač ugotoviš, da lahko spremeniš stvari in da stvari so lahko drugačne.*« (O12, I14) Motivira jih delo v rodu, želja po ustvarjanju varnega okolja in stabilizacija vpeljanih sprememb: »*pa zato k nisem hotu nekih sprememb, ki sem jih želel tekom svojga mandata vpeljat, pač za boljši rod in za prostovoljce, nisem hotu nekje na polovici pustit. Tko da zarad tega.*« (O11, I8). Motivira jih tudi delo izven rodu, torej na MZT, ZTS in WOSM ravni: *»Pa men je blo še ful kul, k sem s tem k sem bil načelnik tut bil mal izven rodu in sem pač bil motiviran delno s tem, da sem se družu s folkom, ki dela isto stvar pa mogoče mal drugačen pogled pa je bolj delaven kot povprečen naš član.«* (O9, I11) Negativno je na njihovo motivacijo vplivalo nesprejemanje sprememb v rodu, slabi odnosi znotraj rodu in izven rodu, izguba vzornikov pri tabornikih. Če nimajo (več) veliko notranje motivacije za delo, ostajajo zaradi občutka odgovornosti: »*In občutek tega, kdo bo, če ne bo js, ker ni zares ful velik kandidatov pri nas v rodu, oz. ni ful neke želje izražene s strani ostalih, ki bi bli primerni. Tko da ja, je bolj vse skup ostal kokr občutek po tem, da morš neki vrnit pa občutek dolžnosti*.« (O12, I10, I11), »*Moja trenutna motivacija je »spel to do konca.*« (O12, I13)

Mentorji

Mentorji so svojo motivacijo delili na tri vire: deljenje znanja z drugimi, dobri odnosi v mentorski ekipi in osebni razvoj, ki se dogaja med načrtovanjem in izvajanjem tečaja. Deljenje znanja: *»…Prvo je, deljenje znanja z drugimi, oz. izobraževanje mladih, nudenje podpore njim.«* (O16, I8). Dobre odnose v ekipi so vsi intervjuvanci močno izpostavili. Nekateri z vidika ustrezne podpore: *»…se mi zdi, da sem od posameznikov, ki so del ekipe, dobila neko podporo tam, kjer sem jo rabla, takrat ko sem jo rabla. Mogoče zarad tega, alpa pač overall, da nekak kakršnekoli izzive smo do zdej mel znotraj ekipe, alpa da sem jih js mela pri seb, da sem začutla podporo s strani ekipe.«* (O15, I16) Nekateri z vidika dobre družbe: *»To je men ful vredno poleg tega, da se zafrkavamo s celo ekipo.«* (O14, I18) Tudi osebni razvoj so vsi omenjali kot velik del motivacije zato, da ostanejo*: »Ostajam pa, pomojem najbolj zarad sebe, oz. mi je wb najlepša pa najtežja stvar, ki sem jo počela pri tabornikih.«* (O15, I6), *»…in mam prostor pa možnost delat stvari pa sama sebe preizkušat v stvareh, ki jih v normalni službi ne morem, ker smo premladi in pač ne prideš na noben položaj, kjer bi se lah karkoli vodstvenega naučil zares.«* (O13, I17). Eden izmed intervjuvanih je kot velik motivator izpostavil še sam tečaj v

Bohinju: »*Kaj mi pri wb dvigne motivacijo. Največji dvig motivacije je zame Bohinj. Sepravi un teden v Bohinju je zame vreden, 80, ne 90 % tega, da sem še v ekipi zraven*.« (O14, I15)

Kot negativno in demotivacijsko pri delu so izpostavili neproduktivnost skupnih sestankov pred tečajem: *»Kjer mi pade motivacija pri wb, je blo v zadnjih letih vedno, ko smo meli skupni sestanek. Ker so bli te skupni sestanki naporni, ker smo se pogovarjal o stvareh, ki so mele ful mal vpliva, čist preveč časa in nasplošno mi pač tm ni blo prijetno.«* (O14, I19) Pa tudi prvo leto na tečaju so izpostavili kot težko in demotivacijsko, ker še niso bili vpeljani v specifičen način dela in pri tem niso imeli dovolj podpore: *»Grozljivo je blo, kok fejst sem bla vržena v vse skupi brez kakršne koli podpore, nobenega procesa vodenja za nekega novega človeka, ki pač ne pozna ozadja, ne zadev, ki jih počnejo.«* (O13, I13)

IZZIVI/PROBLEMI PRI PROSTOVOLJSKEM DELU

Vodniki

Vodniki so izpostavili delo z živahnimi otroki kot težko in nekaj, kar jih obremenjuje. Iz tega razloga je ena intervjuvanka omenila poletni tabor kot zelo naporen, kjer čuti veliko pritiska: *»Sam js mam res naporne ja. Js mam ful fantkov, ki so ful hiperaktivni pa nič ne poslušajo. In jih komi hendlam. Res, tko komi. Prvi tabor sem se pomoje tko prve tri noči sam jokala, ker nisem mogla sploh.«* (O1, I15, I16) Ena intervjuvanka je imela izziv, ker je prevzemala že obstoječ vod druge vodnice: *»Jaz sem pa še, da povem backstory, prevzela vod in sem se še s tem na začetku spopadala. Kako zdej njih prepričat, da sem jaz zdej njihova vodnica. Meli so prej ful uredu odnos z vodnico, skos so se zabavali. In je blo mene v bistvu ful strah, kako bom stopla v njene čevlje.«* (O4, I14)

Načelniki

Načelniki so kot glavne izzive izpostavili delo s prostovoljci. Predvsem motiviranje vodnikov in njihovo vključevanje v aktivnosti*: »Mam pa ful težav s tem, ko vidm, kok so vodniki demotivirani, sploh zdej po covidu. Ker ful razmišljam, kaj narest in ful stvari probavam in ful mal stvari gre.«* (O10, I18, I19), *»Ja, drugač podoben izziv, noben od naših noče it ven, ne na tekmovanja, ne na izobraževanja. Mislm, prou pogovarjal smo se mal nazaj z ene parimi kolegi iz rodu, da pač ne vemo, kaj bi nardil«* (O11, I9)

Sicer se je med fokusno skupino razvila debata med načelniki o delu z mlajšimi generacijami. Pravijo, da so te drugačne, kot so bile, da jih težko razumejo in iščejo načine, kako z njimi

delati: *»Ja, je pa tut demotivacija te nove generacije, mislm to, k se nekak mi starejši ne znamo povezat čist z njimi. Ne razumeš, kaj sploh hočjo. Pa nč narobe al karkoli, ampak tko, težko je no, težko je, ker mi smo bli drugačni. Smo bli tko »Vse bom dal za tabornike, delu bom cele dneve, umiru.« In zdej nam je gadno, ker oni niso taki. In pač mormo se navadit nekak s tem delat, i guess.«* (O8, I17, I18)

En intervjuvanec je omenil še težavo vpeljave sprememb v rod, saj te niso dobro sprejete: *»Morda vpeljat neko spremembo, ki je prej ni blo. Da smo prej leta in leta isto delal. Če niso lih na novo vodniki, da so že neki časa, se na začetku dostkrat pri nas upirajo do konca.«* (O11, I18, I19)

Mentorji

Mentorji so našteli osebnejše izzive pri svojem delu, za razliko od načelnikov niso imeli toliko skupnih splošnih izzivov. Eni mentorici je na primer velik izziv javno nastopanje*: »Men predstavlja izziv javno nastopanje. Neki časa sem se trudla v tem varnem okolju se izbolšat v tem in bla bla bla, ampak pol sem ugotovila, da čist brez veze. In je večja korist od mene, da počnem kake druge stvari.«* (O13, I39, I40), drugemu priprava vsebine.

Omenili so tudi delo s tečajniki: *»Js bi še dodala, da mi je v bistvu tut izziv se povezat s tečajniki včasih, ker so tok druge generacije, da jih sploh ne zastopim.«* (O13, I43)

In pa skrb zase na samem tečaju, kjer pogosto pregorijo zaradi velike obremenitve: *»Ja v Bohinju mislim, da po večini kar vsi gremo čez veliko naših mej. Gremo čez meje, gremo čez vse te stvari in sam problem pol nastane zato, ker pade tvoja efektivnost, pade občutek za stvari in pol so vse stvari slabše narete, spregledaš kake stvari in to je pol problem in da bi držu neko čim boljše ravnovesje tekom tečaja, da kljub temu, da smo v nekem pomanjkanju spanca pa v pogonu po 14 ur al pa še več na dan, takem in drugačnem.«* (O16, I16, I17)

Je pa izziv pogosto motivacijski in ga niso enačili s problemom: »*Izziv mi predstavlja en kup stvari, ampak doskrat je izziv, mi ni problem. Sploh v tej ekipi ne. Se mi zdi, da je bolj ko pa neka stvar preraste iz izziva v nek strah al pa v neko tako bolj negativno stvar, tam je pol bolj problematično.«* (O16, I14)

STRES PRI PROSTOVOLJSTVU

Vodniki

Vodniki so kot stresno omenili organizacijo akcij. Nekaterim to sicer ni stresno, nekaterim pa, predvsem zaradi drugih obveznosti, organizacije večjih akcij in večje odgovornosti ter hkrati nezadostne podpore rodu. Pri organizaciji akcij jim je stresen tudi način dela drugih ljudi. En intervjuvani je na primer omenjal način dela njihove starešine: »*Men je pri organizaciji akcije. Lani sem organiziru filmski večer ob gozdu pri naši taborniški hiški in sem ga organiziru skupi z našim starešino. On je mal bolj tak kolerik. No zdej se izboljšuje, se je začel ukvarjat s svojimi problemi, mu gre ful dobr. Ampak jaz sem pa tak people pleaser mal preveč in on se bolj dere in se jaz tut ful ne znam kregat, kar pomen, da pol probam ustreč bolj ali manj.«* (O5, I43, I44). Nekateri so omenjali, da je stresno, če je njihov soorganizator pod stresom in veliko zahteva od njih: *»Ampak recimo, kar mi pa ni kul, recimo ko kakšen tvoj soorganizator je iz katergakol razloga pod zlo velik stres in neki podobnega kot si ti povedu. Lani sem mel izkušnjo, ko smo neki planiral za tabor in je ena moja soorganizatorka pač se na polno drla na svoje soorganizatorje.«* (O3, I52, I53), na drugi strani pa če njihov soorganizator ne naredi dovolj: »*Prej smo omenli lih kontra, da te stresira stres drugih, ampak se mi pa zdi, da velikrat prideš v situacijo pri tabornikih, ko z nekom neki organiziraš in pol tisti nekdo sploh se ne briga za to in vse pade nate.«* (O6, I39)

Poleg organizacije akcij sta dve intervjuvanki omenili še stresno izbiro vodnikov v rodu, kjer so se morali potencialni vodniki sami oceniti: *»Pri nas je blo stresno, vsaj men mal, tisto leto pred vodništvom, ker je blo tko, da nas je blo preveč in smo mogli zbrat, kdo bo vodnik. In vsaj pri nas takrat tega niso nardil na najlepši način. Mogli smo si dodelit oceno, kok si kej želimo pa ble so neke take metode, ki vsaj men niso ble.«* (O2, I35, I36)

<u>Načelniki</u>

Načelniki so o količini stresa, ki ga doživljajo pri delu pri tabornikih govorili precej različno. Nekateri občutijo veliko stresa*: »Ja, taborniki so kar stresni.«* (O12, I27), nekateri pa ne. Veliko jih občuti osamljenost na funkciji, v smislu, da nihče drug ne more opraviti njihovih nalog, da vse delajo sami, njihovi neuspehi pa so v rodu slabo sprejeti: *»Pri men je blo tut dost podobno. Ker pač za določene stvari, za velik stvari, sem se počutu, da noben drug ne more tega nardit, no verjetno bi lahko, ampak verjetno se ne bi stvari konkretno lotu in je blo pol ful velik stvari naenkrat, ki sem jih mogu nardit.«* (O11, I31)*, »Plus še kakšne stvari ne izpelješ tok dobro kot bi lah, alpa dejansko narobe nardiš in postanejo neki konflikti, ki ti ful vzamejo motivacijo in to željo po delu naprej.«* (O11, I33), *»Ja men je drugač tut ta občutek stresa, ki ti ga daje ta »kdo bo, če ne js«, maš pol ful velik občutek, da delaš sam za rod in da je vsem ostalim vseen*

za rod in pol se počutiš še bolj osamljen in pol te to še bolj demotivira in še bolj spravi v stres.« (O12, I30)

Omenili so tudi neke osebne oziroma na rod vezane težave, ki jih spravijo v stres. Eni intervjujanki stres predstavlja komunikacija s starši, načelnik manjšega rodu se je veliko ukvarjal s tem, ali bo rod sploh preživel: *»…kaj bo z rodom. Ker takrat, ko sem bil načelnik, smo bli aktivni štirje člani rodove uprave, od tega sem dva člana bil js.«* (O9, I31)

Skupna težava, ki jih spravi v stres, je še kadrovanje: *»Ja, jaz bi rekla tuki, da kadrovanje je vedno kr stresno, ker zlo malkrat maš tako srečo, da se pojavi oseba, ki reče, o ja, men pa to res ne bi bil problem.«* (O8, I41, I42)

Mentorji

Ker so mentorji praviloma najbolj izkušeni izmed teh treh skupin, so se vzroki za stres pri njih z leti spreminjali. Nekateri so rekli, da imajo sedaj manj obveznosti pri tabornikih in posledično manj stresa: *»Se mi zdi, da velik manj kot včasih. Ker mam tut manj nekih zadolžitev.«* (O14, I92) Sicer jih je prevelika količina dela običajno spravila v stres: *»Mogoče največkrat količina dela. Če sem si nabral preveč stvari na kup, jasno, poleg rednih obveznosti. Pol k maš tri funkcije se hitro nabere.«* (O14, I94), »*Stresno mi je pa ja tut, če je prevelik overload vsega naenkrat in na tisoč stvareh bi nekdo neki hotu od tebe in pač enostavno ne gre no.*« (O13, I80) Več stresa povzročajo dogodki, ki so jim osebno bolj pomembni: *»Ja, milslm, men je v bistvu bolj ko mi je pomembna ena zadeva, pod večjim stresom sem.«* (O15, I57)

Spet so bili vzroki nekoliko bolj osebni, kot pri drugih dveh skupinah. Eni intervjuvanki največji stres predstavlja nejasen proces dela: *»Ampak v glavnem, če nimam neke širše slike, kaj se dogaja, kaj bom nardila. Ne vem, maš neko odgovornost, ampak če ne vidim, kaj moram s to odgovornostjo nardit v okviru tega pa če ne vidim neke jasne poti al pa vsaj korakov no, pol sem ful pod stresom …«* (O13, I77) Drugemu intervjuvancu odločitve na nacionalni ravni, na katere nima vpliva: *»Drgač zadnja leta se mi zdi, da mi je velik stres povzročil tut to, če se je šlo za neke večje pomembnejše stvari, recimo statut k je bil pa k smo se pogovarjal o stopnišču taborniških znanj, pa zdej k se gre o temeljnih taborniških znanjih.«* (O14, I96)

PODPORA PROSTOVOLJCEM

Vodniki

Vodniki so podporo v rodu izpostavili kot zelo pomemben faktor pri njihovem počutju in motivaciji. V rodovih je ta podpora seveda drugačna. V nekaterih se mlajši vodniki ne počutijo podprte s strani starejših: *»…Sej smo se tega takrat zavedali, ampak so ti dal tak občutek, da, ne da smo mal manj, ampak ja, da se ful opazi to, da manj vemo in da je to ful izpostavljeno.«* (O2, I18), v nekaterih pa je podpora zelo dobra: *»Pri nas je pa lih obratno. Te pa zelo spodbujajo na začetku, je zelo velka opora in se mi zdi, da je to zlo velka motivacija pol za vodnika.«* (O4, I8), *»Hočem reči, da mi je ful pomagalo, da sem vedla, da se lahko na nekoga obrnem in ne rabim sama reševat te situacije in pač sploh mi niso dali občutka, da sem jaz kriva za to, ampak so bli tko »se zgodi, bomo rešli.«* (O4, I18), *»ampak kadarkoli sem karkoli rabila, sem lahko vprašala in sem vedno dobila in podporo in odgovore in je blo zato bolj enostavno vse skupi speljat.«* (O2, I24). Podpora, ki jo dobijo, je zelo odvisna od osebnosti vodilnega (načelnika ali starešine): *»Verjamem, da pol to je odvisno od načelnika, kok je sam domač pa spreten v takih situacijah.«* (O3, I61)

Slabo podporo in veliko negativnih komentarjev so izpostavili celo kot splošni problem pri tabornikih*: »Pri nas je dostkrat, da ti zbije motivacijo, če se za neki potrudiš pol pa ja, ti nazaj mečejo kakšne take grde komentarje brez pohval.«* (O5, I23), *»Jaz drugač mislim, da je, kar si zdej izpostavil, ful problem pri tabornikih. Pač pri nas se zlo velik kritizira in valda ni, če se za neki potrudiš, valda te demotivira to pol.«* (O3, I17, I18).

Kar se tiče sprotnega individualnega spremljanja vodnikov v rodu, so rekli, da se to niti ne dogaja. Včasih sicer se, kar se tiče njihove vodniške rasti: *»Mislm, men se itak zdi, da to spremljajo, no mogoče je sam pri nas tko, ampak bi si upala posplošit, da se itak bolj spremlja nek napredek tebe kot vodnike – kakšen program maš, kar se tiče jaz vodnik pa moji člani pa če maš kakšno akcijo čez.«* (O6, I37). Sicer se spremlja vodnike v celoti: *»Jaz mislim, da vsaj na rodovih, da se vpraša, kako gre vsaki družini in pol jaz kot MČ načelnica povem in vprašam, če ma kdo kakšne težave, kako gre vsem.«* (O2, I32) ali pa se z njimi dela individualno le potrebi: *»ampak ne pa da bi prou sledil vsakemu posamezniku, bolj samo s tistimi, ki majo kakšne težave. Bolj se pri takih ustavimo.«* (O2, I33). V enem rodu se to trudijo vzpostaviti: *»Pri nas se je trudla načelnica, da bi tut to dosegla, ampak nismo še tam. Sem bila deležna takšnega individualnega pogovora. Tko da jaz mam občutek drugač v našem rodu, da se ukvarjajo.«* (O4, I29, I30, I31), v enem pa imajo prakso anonimnega vprašalnika za spremljanje vzdušja: *»Mi mamo letos eno novo prakso in sicer, da tako načelnica kot načelniki družin pošljejo trikrat na leto en form, kjer se pač meri nekak vzdušje v rodu.«* (O3, I42) Potrebe po boljšem individualnem spremljanju niti ne čutijo.

Načelniki

Med načelniki je le ena intervjuvanka rekla, da ima v rodu dovolj podpore: *»Jaz mam dovolj podpore. Od povsod. Mislm v rodu se mi zdi, da je vedno bla. Pa pač vedno maš nekoga, ki ga lahko pokličeš, če karkoli rabiš, vedno so ljudje na voljo. Več njih, verjetno vsi.«* (O8, I32, I33, I34, I36). Pravi, da je zelo pomembna komunikacija in podpora drug drugega: *»In ja pač predvsem to, da mi skomuniciramo med sabo dobro, da stojimo en za drugim, da bom js podprla tut svoje vodnike, če me bodo rabli, če majo problematičnega člana in če res ne gre, bom rekla, ja, okej, more it. Ne bom tko »moraš ga met za vsako ceno. Predvsem ta komunikacija.«* (O8, I52, I53)

Ostali so rekli, da podpore nimajo, ali da je niti niso potrebovali: *»Ne… Js nimam tok notranje opore kot bi jo mogoče rabla.«* (O12, I24), *»Ko sem js bil načelnik, nisem mel neki dost opore. No, nisem mel opore pač v rodu pa je tut nisem zares rabu, ker sem svoje furu takrat ko pač druge opcije ni blo.* (O9, I22, I23) Sami so bili prepuščeni odločitvam*: »ampak kdaj pa kdaj sem js mogu mal ugibat in se odločit, v kero smer bomo šli.«* (O11, I29) Ti so iskali podporo izven rodu: »*Sem mel pa srečo, da sem bil dost aktiven tut zunaj, izven rodu in da sem mel tam kr dost kolegov iz drugih rodov, ki so mi tut mal svetoval pa sem tam najdu kakšno dobro idejo.«* (O11, I30),) *»Pol k sem rabu, sem zuni isku oporu.«* (O9, I24). V podporo pa je bilo tudi, da so bili mlajši člani dovolj zagnani*: »Kar je blo aktivnega vodstva pa mlajših so bli ful zagnani in to je blo čist okej.«* (O11, I28)

Mentorji

Mentorji večino podpore dobijo od ekipe same: *»Sej konc koncev so opora ljudje, s katerimi delam pa s katerimi mi je fajn delat. Se mi zdi, da tut konc koncev wb ekipa je men ful velka opora v procesu wb in pač tut pri kakih drugih zadevah.«* (O15, I74, I75)

Sicer druge podpore znotraj tabornikov nimajo, sploh ne formalne: »*Ne, nimam. Mislim, ne formalno v okviru ekipe al pa organizacije, tega nimam.«* (O14, I99)

Če kdaj potrebujejo podporo, se zanašajo na bližnje: *»Še v največjo podporo mi je punca.«* (O14, I100), *»Ampak ja, osebo, ki pozna vse aspekte dovolj, da razume, ampak ni čustveno vpeta v te stvari. Ampak to je res uno, da se spucam in je to to.«* (O15, I76)

LASTNO SOOČANJE S STRESOM

Vodniki

Vodniki so našteli nekaj lastnih lekcij, ki jim pomagajo pri soočanju s stresom. Ena intervjuvanka se je naučila, da je koristno vprašati za čim več informacij, in da se pri tem zaveda, da je učenje postopno. Tudi ve, da je takšna oseba, ki je hitro v stresu: »*Za naprej pomoje sem se naučila, da vedno vprašam karkoli ne vem. Mislm ne karkol ne vem, ampak kar res ne morm vedet ane. Ne da sem brez informacij in probam sama od sebe kr neki izumt.«* (O2, I44)

Druga intervjuvanka pravi, da se mora predvsem sama pomiriti*: »Ampak v rodu sem čutla podporo, tko da sem bolj mogla pri sebi bit tko »okej, sej je v redu vse, ni da če to ne rata, bo konc sveta.«* (O4, I40, I41)

Če je bil vzrok v slabem razumevanju in slabi komunikaciji, je bilo pomembno, da so se udeleženi pogovorili med sabo: *»in pol v tem konkretnem primeru k sem ga prej omenu, sej smo vsi dost stari, smo sami nekak deeskaliral zadevo, smo se mal pomiril, se mal pogovoril in je vse štimal.«* (O3, I58)

Načelniki

Načelniki so povedali, da pomaga pogovor z drugimi, predvsem s taborniškimi prijatelji iz drugih rodov: *»Ja, js sem se pogovarjala z drugimi ljudmi, ekpico načelnikov k smo bli skupi na woodbadgu pa so mel potolažil, oz. mi povedal, da je vse kul. Pa ne vem pač z drugimi ljudmi se mal pogovarjaš.«* (O12, I44, I45) Ena načelnica pa se je odločila, da bo s funkcijo prenehala zaradi pomanjkanja motivacije: *»Pol sem pa zarad vsesplošnega pomanjkanja motivacije sem ugotovila, da bom načelništvo pustila za sabo in pač je to to, do česar sem prišla in to zdej furam.«* (O12, I46)

Mentorji

Kot pomoč pri stresu zaradi prevelike količine dela mentorji izpostavljajo, da si napišejo seznam nalog in jih potem začnejo opravljati: *»Js ponavad, če mam overload, mi pomaga to, da sem si napisu seznam vseh stvari, ki jih moram zrihtat in pač power through. In začneš. In začneš pri najtežji stvari in greš potem dalje. To pomaga men, če je težava v tem, da mam preveč stvari. Pač narest si moram plan in potem nekak gre skoz.«* (O14, I95), *»Če je overload dela mi pomaga tut to, kar je U reku, da si napišem seznam pol pa marsikej od tega celo zbrišem, mislim rečem »lej, ne bo narjeno, tko je. Tu pa tam kako stvar delegiram.«* (O13, I85, I86, I87)

Pomaga tudi začasen odklop od tabornikov in čas zase: *»Ja pri men je prvi odziv definitivno to, da si vzamem eno uro zase in se odklopim od čist vsega. Al da grem pač na sprehod. Si vzamem najprej čas, ko ne razmišljam o vsem, kar me mori, al pa kaj je treba nardit. Zadiham najprej.«* (O15, I65), *»…da rabim dva tedna počitnic in nič slišat o tistem in se odklopit. Ampak js ne zginem, js povem »js bom zdej šla, dejte mi mir, pustite me 14 dni na miru« in pač v tistem času najprej si vzamem mal cajta za sebe, razpucam, razdiham pol pa se odločim kako naprej …«* (O13, I88).

Pri bolj čustvenem stresu pa pomagata jok in pisanje dnevnika*: »Ampak jok ful pomaga. Da se zjokaš, grdo zjokaš, men včasih ful pomaga.«* (O15, I71), *»Js še včasih, sicer tega zdej pomoje že več kot leto nisem nardila, ampak pišem dnevnik. Pač napišem stvari in mi je kul dat na papir, ko vidiš pol mogoč iz neke druge perspektive, da sploh ni tak strašna stvar, ko zgleda.«* (O13, I89)

MENEDŽMENT PROSTOVOLJSKE DEJAVNOSTI

O menedžmentu prostovoljske dejavnosti bom pisala predvsem z vidika mentorjev, saj imajo pregled nad tem, s čim se soočajo tečajniki v rodovih, hkrati so usposobljeni in izkušeni o tem kakšen naj bi bil ideal dela s prostovoljci pri tabornikih.

UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

Tečajniki na »Wood Badge« tečaju se pogosto soočajo z motivacijo prostovoljcev v rodu. Mentorji pravijo, da tečajniki motivacijo pogosto napačno razumejo, da ta deluje univerzalno in lahko z enim dogodkom na leto, na primer motivacijskim vikendom, močno vplivajo nanjo: *»Ja, velik ljudi pride na tečaj z idejo, da bojo pa zdej oni dvignl motivacijo vsem prostovoljcem v rodu. Da je neka čudežna palčka, k prideš na predavanje motivacije, kjer ti povejo, na kater gumb pritisnit trikrat na let pa bodo vsi veseli in srečni pa vsi bodo delal vse in se ti bodo javljal na maile, ki jih pošlješ in vse bo do roka in vse bo super pripravljen.«* (O14, I37)

Mentorji o motivaciji pravijo, da je ta kompleksna in zelo individualna. Zato je potrebno poznavanje prostovoljcev in individualen pristop do njih. To pa zahteva več energije: *»Moraš razumet, kaj dela pri enih oz. kako delat z vsakim posameznikom. »okej, ta se mi ne bo javil, če mu napišem sms, če ga pokličem, ga bom pa nekak že dubu. Tega moram trikrat spomnit na to zadevo, ampak sej na konc bo naredu«. Pač za vsakega maš en drug pristop.«* (O14, I49), *»Če je to del nekega bolj obsežnega plana in konstantnega dela in spreminjanje kulture dela in*

dinamike v ekipi, da je pol, tut če greš za en vikend nekam pa počneš zabavne zadeve pa rečeš temu motivacijski vikend, lahko ful dobra zadeve.« (O15, I26)

Ločili so pojma motivacija in inspiracija ter motivacija in zagon. Inspiracija naj bi bilo poznavanje lastnega smisla za delo. Pomembno je, da ima vodja inspiracijo in če jo zna predati na člane svoje ekipe, je to zelo pozitivno: *»Mislim pa, da glavna stvar je torej, da pa vodi z inspiracijo. Da vodja nima motivacije za to stvar delat, ampak vsaj vodja mora met pa inspiracijo za tako stvar. Torej more met neko večjo idejo zadi, ki ga bo, tut takrat, ko bo motivacija pr njem oz. pri ekipi na nizki ravni oz. bo v padcu, da ga bo spomnila, zakaj to počne, zakaj je to začel počet, kaj je tisto zadi, kaj je tista vizija, kaj je tist nek nedosegljivi cilj, kaj je tisto, kar je njemu zelo pomembno. In to je tista stvar, ki potem potegne naprej skoz težke čase, takrat ko motivacija ni na vrhuncu. Itak je lahko delat, ko so vsi za, ko pa pade, takrat je pa problem.«* (O16, I29, I30)

Zagon so opisali kot nekaj, kar jih žene. Poznavanje zagona svojih prostovoljcev je pomembno, da lahko vodja vpliva na njihovo motivacijo: *»Kaj te žene naprej, kaj je tisto, kar te žene, da greš tut čez neke težke stvari al pa tut ko je motivacija nizka. In kar lah načrtovalec pri svojih prostovoljcih pozna in vpliva na to sam, če res zlo dobro pozna svoje prostovoljce in ve, kaj vsakega od njih žene naprej in vsakemu na nek način pristopa individualno.«* (O13, I53, I54)

Pri motivaciji prostovoljcev so omenili še velik pomen lastnega zavedanja uspeha prostovoljcev. To pomeni, da jim vodja zna pokazati, da nekaj veljajo, da opazi/prepozna rezultate njihovega dela in jih nagradi oziroma se jim zahvali za uspešno delo.

»Se mi zdi, da je pomembna stvar pri motivaciji, že prej smo rekli, treba je delat z vsakim posebi, ampak to, da se ljudem pokaže, da nekaj veljajo.« (O14, I53)

»Da bi se ljudem vsak let podelil priznanja pa odlikovanja, tut od ZTS recimo, ti ne vzame velik. Večina rodov, če to dela, dela to na večjih obletnicah. Tudi mi. Na 5 let podeljujemo ponavad.« (O14, I56)

»Tut js mislim, da zlo pomaga ljudem pri rečmo motivaciji, če vidjo smisel svjega početja in neke rezultate svojga dela. Če si ti kot vodja sposoben to svojim prostovoljcem pokazat, mislim, da je super tut neka zadeva, ki jih tut pomaga gnat naprej.« (O13, I56, I57)

<u>DELO S PROSTOVOLJCI, SPREMLJANJE IN PODPORA</u>

Pri delu s prostovoljci mentorji izpostavljajo, da imajo tečajniki včasih nezdrav način dela z njimi. To pomeni, da ne spoštujejo njihovega časa in ne razumejo, zakaj ga ne vložijo več.

Posledično prostovoljci odidejo iz organizacije. Pri tem je problem tudi komunikacija. »*Ja js mislim, da je ta glavni izziv mogoč to neko, kar je že U mal nakazal, bom rekla vodenje s posluhom. Da bi znali razumet in spoštovat svoje prostovoljce, ne pa jih prisilt v neki, kar se njim zdi.*« (O13, I45), »*To mislim, da tečajniki sploh ne prepoznavajo, ampak sam majo težavo, ker dostrkat tut sami na ne zdrav način delo z drugimi prostovoljci*.« (O13, I46), »*In zarad tega mislim, da tut prostovoljci dostrkat odhajajo. To je ena taka velka stvar se mi zdi.«* (O13, I48)

Pogosto se preveč osredotočajo na delo in premalo na posameznike: *»Predvsem se mi mogoče zdi, da smo taborniki velikokrat zlo ciljno usmerjeni in ne gledamo tok na to, kaj se dogaja s človekom, ampak kaj je ta človek naredu al pa ni naredu.«* (O14, I64)

Težko vzpostavijo mejo med osebnim in delovnim odnosom: *»pa ful je težk najt to neko, to se učiš tut kasnej kot vodja, to neko razmerje med, da si prjatu al pa da si vodja nekomu pa zdej kje potegnit črto pri tem pa kje so tvoje pristojnosti, kaj pa na kak način lah nardiš pa rečeš svojim prostovoljcem…«* (O13, I50)

Idealno pri spremljanju prostovoljcev bi bilo, da bi vpeljali spremljanje po nivojih. Ena oseba je težko pozorna na veliko posameznikov, če pa se pri tem ustvari neka hierarhija, je to veliko bolj izvedljivo in uspešno: *»Jaz mislim, da ena oseba ne more spremljat vseh. V smislu recimo, ko si načelnik rodu, ne moreš čist vsakega vodnika pa pomočnika pa vsakega člana. Če maš to kulturo tega spremljanja, gre v bistvu enostavno po nivojih.«* (O15, I30, I31)

Ne sme se pozabiti na spremljanje in podporo vodilnim, ki so pri tabornikih prav tako prostovoljci in ne sme se pozabiti, da imajo tudi oni druge obveznosti v življenju. Mentorji pravijo, da lahko načelnik in starešina skrbita drug za drugega. Četudi se je nekdo odločil za funkcijo na višjem nivoju, ni samoumevno, da bo stalno zagnan in motiviran: »*In da recimo v rodu načelnik, starešina skrbita za vse ostale ljudi v rodu, ampak hkrati je prou, da skrbita tut drug za druzga, al pa da ostali vodniki, člani rodove uprave, skrbijo tut za njiju. Ker tut njima se lahko zgodi ta padec motivacije, energije, volje itd.«* (O15, I38), *»In enako velja v vseh ostalih zadevah, s tem da se mi zdi, da je velikrat samoumevno »okej, odloču si se za bit v nekem timu, kandidirat za neko funkcijo« in je to pol kar samoumevno s tem, da boš mel energijo za delo al pa motivacijo za delo, če zdej uporabljamo to besedo ane. Pa tut tuki v bistvu ni to samoumevno oz. se lahko zgodi življenje vmes tko al pa drugač.*« (O15, I39, I40). Pri vodilnih pa je pomembna tudi skrb zase: »*Še ena stvar je pa, torej ti kot vodja, se mi zdi, morš met tut neke metode al pa neke vzvode za sebe, s katerimi boš poskrbel, da boš ti okej*.« (O16, I36)

Pri delu s prostovoljci so tudi načelniki povedali, kako vidijo svojo vlogo. Večina jih je izpostavila, da se jim zdi pomembno, da med vodniki ustvarjajo varno in prijetno okolje. K temu pripomore prijateljski odnos z vodniki, stalen stik z njimi, dovoljšna podpora: *»Ja, ne vem, js kot sem že rekla, da pač oni vejo, da sem jim js al pa kdorkoli drug na volj za pomoč in kakršnakoli vprašanja in da se vedno loh obrnejo in se mi zdi, da to v redu funkcionira no.«* (O8, I20), »*pa ful so mi pomagale te kave ena na ena z vodniki k sem jih letos nardila. Sem šla z vsakim vodnikom pred začetkom šolskega leta na kavo, da so mi mal povedal, kaj kej delajo, kako jim je blo lansko leto, kaj si kej želijo, kako vidjo moje delo, tko spisek nekih vprašanj*.« (O8, I23), *»Pač men je važno to, da sem neka varna oseba vsem tem prostovoljcem, da sem pač js tista oseba ki ji lahko zaupajo kakršnekoli probleme in kakršnekoli dileme, ki se začnejo pojavljat ...«* (O12, I19)

Ker odnosi igrajo pomembno vlogo, se jim zdi pomembno poznavanje odnosov med prostovoljci v rodu in sprotno delo z njimi. To pomeni pogovor z namenom poznavanja vzrokov slabših odnosov in pogovor, da se to razreši: »*Jaz ful probam zvedet čim prej, ko se stvari dogajajo v rodu. Ne nujno trači, ampak to ozadje odnosov.*« (O10, I23), »*Probam res začutit, ko vidm, da ma nekdo neko težave pa se pogovarjam z ostalimi o ostalih, mislm tut naglas, ampak probam to klimo skos lovit, pa kje je kdo pa kje ni kdo.*« (O10, I25)

SESTANKI VODSTVA

Načelniki, ki praviloma vodijo sestanke vodstva v rodovih, so kot dobro prakso sestankov omenjali, da so ti redni in dovolj pogosti. Če so pogostost sestankov zmanjšali, so bili ti daljši in vodniki so bili med sabo neusklajeni, stiki med njimi so bili slabši. Kot dobra prakse se izkaže še redno druženje po sestankih: »*Ja ena stvar, ki sem jo js vpeljala v svojem času pomočništva načelnici, so redni sestanki vodnikov*.« (O12, I20), »*Men se je zdel tko, da preveč sestankujemo in sem reku, da bomo mel enkrat na mesec in to je blo ful slabo, tko da pol smo šli nazaj na 14 dni.*« (O10, I46, I47), »*Tko da ja pač to, da mamo dost pogoste seje pa da pol gremo na pijače je pri nas se mi zdi, da ful pomembna stvar. Zmanjšanje števila sej tut pri nas ni blo ful dobr.*« (O9, I21)

ORGANIZACIJSKA KULTURA

Pri organizacijski kulturi so se pojavile naslednje teme, ki so tudi elementi organizacijske kulture: način dela, vrednote in norme, odprtost za drugačnost, odnosi, interakcije organizacije z okoljem.

Pri načinu dela so mentorji govorili o sprejemanju napak v rodu. Dobra kultura naj bi sprejemala napake, ampak v nekaterih rodovih to ne deluje dobro: »*No pa konec koncev iz napak se vsi učimo ane. In to se mi zdi ena zlo pomembna stvar pri tabornikih, to da mamo možnost delat napake v bistvu v ful zgodnjih letih. In tut dobra kultura vodenja oz. organizacije je to, da pač sprejmemo, da so napake del procesa in razvoja in da brez napak se ne bomo razvijal.*« (O15, I55, I56), »*Ker maš rodove, kjer te bojo pač na polno skritiziral, čeprou so vedli, da ti bo šlo slabo pa da so vidli pa ti ni bil noben pripravljen pomagat pa te bodo še vseen skritiziral na vrednotenju. Pa to na osebnem nivoju, niti ne na to, kako je bla zadeva izpeljana*.« (O14, I84)

Pomen kulture pri motivaciji pripisujejo načrtnemu delu s prostovoljci in s člani, ki še niso prostovoljci: »*In da je v bistvu padanje motivacije posledica slabega dela s prostovoljci in v bistvu dvig motivacije kvalitetnega in celostnega dela s prostovoljci.*« (O13, I71)

Pogosto pri tabornikih opažajo tako imenovano »kulturo trpljenja«, ki se nanaša na starejše tabornike, ki niso pripravljeni na spremembe. Kot izgovor imajo, da so bile stvari včasih takšne in morajo take tudi ostati: »*Ja, nismo se še dotaknil kulture trpljenja. »Če smo trpeli mi, morajo tudi vsi ostali. Z nami se ni ukvarjal nihče, zakaj bi se mi potem z novimi ukvarjali«. To ni koristno za prostovoljce, ampak je pa prevečkrat stvar. Kjer se odločjo, da ker pa so oni preživel brez ene podpore al pa neke pomoči, da pa zdej pa tut ostali tega ne rabjo. Je prisotna reč*.« (O14, I88)

Pri načinu dela so pomembni še skupni cilji. Tudi če imajo posamezniki različne poglede, je pomembno, da znajo delovati v isti smeri: »*Pa skupni cilji. Jasno, rod, kjer se vsi hitreje povežejo v neko skupnost pa idejo, bo mel folk velik več želje delat kot nekje kjer maš prafaktorje, kjer vlečejo vsak v svojo smer.*« (O14, I91)

Vodniki so pri načinu dela omenili, da jim je zelo pomagalo stopnjevano prevzemanje odgovornosti. Tako niso bili potisnjeni v prevelike odgovornosti, hkrati so imeli izzive, ki so jih motivirali: »*Ja no, men se zdi dobro, pri nas sicer naj bi blo tko, po koroni ni blo čist, ampak že kot pomočnik dobiš neki za vsaj napisat obvestilo za akcijo in potem začneš to organizirat in po moje ko se to naučiš, maš občutek, da si neki naredu. Da potem lažje organiziraš tekmovanje, če si prej že dvakrat organiziral neko majnšo akcijo. To se men zdi, da pomaga.«* (O7, I8)

V nekaterih taborniških rodovih je prisotno uživanje alkohola. Mentorji so to navezali na vrednote. Alkohol namreč del taborniških vrednot in po njihovem mnenju je pretirana prisotnost alkohola v rodu odraz neustreznih vrednot in neustreznega dela rodu: *»Mislim, da je pač alkohol odraz kakšnih drugih stvari. Se prav tega, kaj ti je pomembno. Se prav si upam reč,*

da ko daš alkoholu prednost pred drugimi zadevami, pokažeš, kere zadeve so ti več vredne. A ti je več vredno, da so ponoč vsi vodniki prisebni in da je mir v taboru al ti je bolj važno, da se pač žura. Alkohol po nobenem taborniškem zakonu pa po vrednoti pač ne pride zraven.« (O14, I68, I69)

Pri vrednotah so govorili tudi o preseku taborniških in osebnih vrednot. Taborniška organizacija ima namreč jasno definirane vrednote in mentorji pravijo, da je za delo potreben ustrezen presek osebnih in taborniških vrednot. Priložnost sicer lahko dobijo vsi, dokler ne škodujejo organizaciji: »*Mislm pa, da se mormo zavedat tut tega, da temelj naše organizacije so vrednote, ki jih mamo jasno zapisane*.« (O14, I72), *»…seveda mora bit dovolj velik presek teh vrednot pa, sej pravim, dokler ne škoduje organizaciji. To, da začneš ti s svojimi dejanji škodovat zadevam, je ena stvar, ki se absolutno tut js strinjam, da se ne sme dogajat*.« (O15, I45), *»…js sem bolj gledu na zadeve kot »vsi si zaslužijo priložnost, ko pa enkrat zafrkneš pa bomo vidli, kaj se zgodi.*« (O14, I76)

Pri odprtosti za drugačnost je ena od intervjuvanih mentoric izpostavila občasno protislovnost tabornikov. Pravijo, da vse sprejemajo, hkrati ne sprejemajo tistih, ki se z njimi ne strinjajo: *»…Se pravi, ves čas govorimo, da smo taborniki odprti za vse, sprejemamo vse, sprejemamo drugačnost in da je vsak lahko to, kar je. Pol maš pa pač recimo nekoga, ki pa, ne vem, zelo plastičen primer, ne sprejema družbenih spolov. Pa bomo njega izločli al pa ga kritizirali, ker ma svoj pogled na zadeve. In smo tuki na nek način sami seb kontradiktroni.«* (O15, I41, I42)

Pri odnosih so mentorji izpostavili, da so ti zelo pomembni pri tabornikih, sploh, ker so vsi prostovoljci. Opažajo, da je prostovoljcem pogosto težko ločiti med uradnim in osebnim odnosom, da nekateri vodilni izkoriščajo svoj položaj za odločitve na podlagi osebnih mnenj ali osebnega nerazumevanja z nekom, in da osebne zamere demotivirajo prostovoljce. Pogosto se zgodi tudi, da imajo končani romantični odnosi negativen vpliv na kakovost dela in prevzemanje funkcij: *»Dejstvo je, da v resnici pri tabornikih smo vsi ena velka družina, tko al pa drugač. In dejstvo je, da so v resnici medsebojni odnosi konc koncev tut lepilo, ki nas drži skupaj, zarad česar marsikdaj ostajamo kje, oz. delamo stvari.«* (O15, I52), *»Seprav osebna prepričanja. Ker recimo js se tut dolg časa nisem dobro razumel z nekom, k sem prepričan, da so se nama tut v tistem času osebna prepričanja dost skladala pa nisva znala dobr delat skupi ane. Tko da ja iz tega vidika se mi zdi, da pri tabornikih pride dostkrat do teh nekih brezveznih osebnih zamer, ki potem žrejo motivacijo.«* (O14, I77, I78), *»Men se zdi, da tut, zlo banalna stvar, ampak kar se mi zdi negativna stvar za prostovoljce je, osebni romantični odnosi, ki se dostrkat ustvarijo znotri neke ekipe in če to ne gre dobro skos, če grejo ti ljudje narazen al pa*

lah so to tut sam enkratni dogodki, zna to marsikdaj zlo fejst vplivat na delo naprej. In tut na kakovost dela in tut na naloge, ki jih kdo prevzema al pa funkcije. In to se mi zdi še kr slabo.« (O13, I67)

Pri interakciji organizacije z okoljem so mentorji izpostavili, da je zelo pomembna. Da je mreženje rodov med sabo pomembno za nove ideje, rešitve in stike. Nekateri rodovi se tega premalo poslužujejo, kar je slabo: *»Pri izoliranih rodovih bolj, da so sami seb dovolj in oni so pa najboljši in najboljš vejo in najboljš znajo in se enostavno ne ozirajo kam ven po karkoli. In to je tudi slabo za prostovoljce, ker se niti ne mrežijo, niti ne dobijo nekih novih praks. Tak da ja.«* (O13, I72), »*Mreženje je ful pomembna stvar. Če maš ti prijatle izven lokalnega društva, k ne delaš skos z njimi, k se lahko dobiš z njimi, k jih srečaš na kakšni akciji, je ful bolš*.« (O14, I89)

10 RAZPRAVA

Prostovoljci pri tabornikih so si med seboj zelo različni. Ker prostovoljci vodijo vse vidike taborniške organizacije, so njihove naloge zelo raznolike. Naloge intervjuvancev so zajemale vse od izvajanja programa za majhno skupino otrok, udeleževanja na sestankih, do organizacije velikih dogodkov, upravljanja financ in prijavah na Erasmus projekte. Glede na Skupno poročilo o prostovoljstvu v Republiki Sloveniji za leto 2021 (2021, str. 9) je nekaj več kot 60 % prostovoljskega dela vsebinskega, 25 % pa organizacijskega. Pri tabornikih je organizacijskega dela precej več, ker prostovoljci vodijo celotno organizacijo.

Taborniki so navadno prostovoljci dlje časa kot v drugih organizacijah. V Sloveniji traja sodelovanje med organizacijo in prostovoljcem večinoma dve leti (Gril, 2007, str. 18). Izmed intervjuvanih se je število let prostovoljstva pri dveh letih šele začelo in se je nadaljevalo do več kot deset let. V tem času so prostovoljci zamenjali veliko različnih funkcij.

Preden so postali prostovoljci, so bili vsi, razen enega intervjuvanega, pri tabornikih člani že od otroštva oziroma zgodnjega najstništva. To je še ena posebnost organizacije, saj udeleženci sami postajajo prostovoljci in se le nekaj posameznikov v organizacijo v začetku priključi kot prostovoljec. To nekoliko spremeni klasičen proces vključevanja prostovoljcev v organizacijo. V drugi fazi gre za integracijo prostovoljcev v organizacijo in usposabljanje ter podporo (WOSM, 1996, str. 9). V taborniški organizaciji se integracija zgodi že pri članih, tako da v tej fazi bolj izstopa uvajanje in usposabljanje za prevzem prostovoljskih nalog. Prostovoljci v tem času večkrat zamenjajo funkcijo, kar je priporočljivo, saj lahko predolgo časa na enaki poziciji povzroči rutinsko in togo delovanje (WOSM, 1996, str. 7). Po modelu prostovoljskih stopenj v drugi fazi, po priključitvi organizaciji, se prostovoljci navadijo na organizacijo, se začnejo čustveno vpletati vanjo, nato pa dobijo občutek pripadnosti (Haski-Leventhal in Bargal, 2008, str. 68). Ta faza se pri tabornikih zgodi že prej. Se pa prostovoljci veliko bolj vključijo v organizacijo kot člani, tako da se morata čustvena vpletenost in pripadnost vseeno še poglobiti, ko ti postanejo prostovoljci.

Dobro uvajanje in usposabljanje za funkcijo sta zelo pomembna, da so prostovoljci pripravljeni na delo, ga dobro opravljajo in se ob tem tudi dobro počutijo (Haski-Leventhal in Bargal, 2008, str. 78). Sploh pri intervjuvanih načelnikih uvajanja v funkcijo v bistvu ni bilo, ali pa je bilo zelo nestrukturirano in zato ne tako učinkovito. Predhodniki so hitro odšli ali se temu niso posvetili. Sicer je večina dobila primerno izobraževanje, to je »Wood Badge« tečaj. Za tečaj so

rekli, da je bil pomemben predvsem z vidika novega načina razmišljanja in izmenjave mnenj in idej z drugimi prostovoljci

Kar se tiče motivacije prostovoljcev, sem ugotovila, da je motivacija taborniških prostovoljcih pogosto povezana z občutkom dolžnosti vračanja organizaciji. Že nekateri vodniki ne začnejo z delom na lastno željo ~~iz lastne želje~~, temveč zaradi potreb rodu in zgleda njihovega vodnika. To se še poveča pri načelnikih, ki so večinoma na funkciji, ker ni drugega primernega kandidata, in menijo, da nihče drug ne more prevzeti nalog. Prostovoljci na višjih funkcijah, med intervjuvanimi so bili to mentorji, imajo veliko več notranje motivacije in lastne želje za delo. Občutek dolžnosti vračanja organizaciji, ki se pojavlja prav pri vseh intervjuvanih prostovoljcih, se mi po eni strani zdi dober, saj to pomeni, da so prostovoljci organizaciji zvesti in občutijo pripadnost Hkrati takšna vpletenost lahko povzroča več čustvenega stresa (Haski-Leventhal in Bargal, 2008, str. 85). Poleg tega se sprašujem, ali imajo tako prostovoljci premalo notranje motivacije, da bi bili s prostovoljstvom zadovoljni. Glede na rezultate menim, da je bil pri vodnikih občutek dolžnosti začetni razlog, da so postali prostovoljci, kasneje pa jim največjo motivacijo predstavlja delo z njihovimi člani, predvsem, če se z njimi dobro razumejo in se počutijo povezane. Pa tudi dobra družba med ostalimi prostovoljci in možnost za osebni razvoj. Pri načelnikih je občutek dolžnosti še opaznejši. Nekateri so našli dovolj notranje motivacije, da so z delom zadovoljni, na primer njihova želja po ustvarjanju dobrega okolja in vpeljava sprememb. Intervjuvanka, ki je izhajala predvsem iz občutka dolžnosti, pa se trenutno ne počuti dobro v svoji vlogi in želi prenehati opravljati funkcijo. Različni razlogi za začetek in nadaljevanje prostovoljstva sovpadajo s Haski-Leventhal in Bargal (2008, str. 70) in Gril (2007, str. 77), ki prav tako ugotavljajo, da se razlogi za prostovoljstvo spreminjajo skozi čas. Ker so taborniki prostovoljci toliko dlje časa kot prostovoljci v drugih organizacijah, je to še en razlog, da so zelo raznolika skupina.

Glede stresa so prostovoljci povedali, da je stopnja stresa, ki ga čutijo, močno odvisna od njih samih in ne le od organizacije in podpore, ki jo dobijo. Nekateri, predvsem mentorji, so razlikovali med pozitivnim in negativnim stresom. Stres namreč ni nujno negativen. Pri posamezniku lahko sproži pozitivne občutke in ga pripravi na delovanje. Takrat govorimo o pozitivnem stresu ali eustresu (NIJZ, 2016). Osebnostne lastnosti, ki vplivajo na to, da je oseba bolj dovzetna za stres, so lahko tekmovalnost, ambicioznost in nemirnost. Osebnostne lastnosti, ki vplivajo na to, da se oseba lažje sooča s stresom pa so, na primer, optimizem, pogum in fleksibilnost (Treven, 2006, str. 60). Od organizacijskih dejavnikov jih v stres spravlja prevelika količina dela, neučinkovit način dela drugih prostovoljcev (pretiran stres, agresivnost,

neodzivnost), občutek osamljenosti na funkciji (nezadostna podpora), kadrovanje in tudi nekatere odločitve na nacionalni ravni, na katere nimajo dovolj vpliva.

Sami imajo različne načine spopadanja s stresom: iskanje več informacij, pogovor s taborniškimi prijatelji ali drugimi, sistem opravljanja nalog, pisanje dnevnika in čas zase. Druge strategije za soočanje s stresom so še redna fizična aktivnost, meditacija in zdrav življenjski slog (Treven, 2006, str. 61), ki jih intervjuvanci niso omenili.

Odziv na stres prostovoljcev in podpora, ki jo dobijo, se zelo razlikuje med rodovi. Povedali so, da je odvisno tudi od osebnosti vodilnega (načelnika ali starešine rodu), koliko je pripravljen in zmožen ukvarjati se s počutjem, motivacijo in odnosi. Tisti prostovoljci, ki so bili zadovoljni s podporo v rodu, so povedali, da načelnik sproti skrbi za odnose, da imajo v rodu dobro komunikacijo in si stojijo ob strani. Tisti, ki niso bili zadovoljni s tem vidikom, so rekli, da je komunikacija nespoštljiva, da je veliko kritiziranja in nihče ne opazi njihovega dela in jih ne pohvali, da starejši vodniki ne sprejemajo dobro mlajših vodnikov.

Mentorji so neko idealno sliko dela s prostovoljci, predvsem v smislu motivacije in skrbi zanje, dobro opisali. Kot pravijo Keenan (1996, str. 11) in Blazinšek idr. (2005, str. 67) je motivacija zelo individualna in poznavanje posameznika je ključno, če želimo, da so njegove potrebe zadovoljene. Točno to individualnost so mentorji zelo poudarjali, medtem ko večina vodnikov in načelnikov tega ni prepoznala. So pa to ubesedili s tem, da jim je podpora v rodu vedno veliko pomenila in bila pomemben dejavnik pri njihovem počutju in motivaciji. Mentorji so izpostavili še pomen spoštovanja prostovoljcev in njihovega časa, prioritiziranju počutja prostovoljcev in prilagajanju funkcije ljudem in ne ljudi funkciji. To so vsi pomembni dejavniki, če želimo uresničevati individualen pristop. Mentorji so poudarili, da je to idealna situacija, ki je sploh za tako mlade vodje, kot so pri tabornikih, težka. Menijo, da bi bil dober pristop spremljanje prostovoljcev po hierarhiji, kjer nihče ni odgovoren za več kot pet ljudi, saj posameznik ne more biti osredotočen na več prostovoljcev. V tem primeru morajo biti vsi člani v »hierarhiji« vestni in zanesljivi. Izpostavili so še pomembnost, da vodilni cenijo delo prostovoljcev, da jim znajo pokazati učinke njihovega dela in jih za delo tudi nagradijo. Nagrade prostovoljcem naj bi povečale notranjo motivacijo prostovoljcem, medtem ko naj bi denarne nagrade notranjo motivacijo zmanjševale (Deci, 1971, str. 109).

To bi bila idealna situacija v organizaciji, so pa načelniki izpostavili, kaj jim pri delu s prostovoljci v rodu predstavlja težave, mentorji pa so opisali, kako vidijo težave tečajnikov. Načelniki imajo težavez motiviranjem drugih. Morda je razlog nerazumevanje oziroma

nerealnost individualnega pristopa glede na situacijo v rodu. Težave imajo še pri delu z novimi generacijami vodnikov, za katere pravijo, da so drugačni, kot so bili včasih in so manj pripravljeni delati. O delu z novimi generacijami mentorji sicer niso govorili, so pa govorili o nerazumevanju tečajnikov, kako deluje motivacija, o neustreznem pristopu do prostovoljcev in težavah tečajnikov, da v rod vpeljejo spremembe. Tudi Hughes in Wearing (2007, str. 172) pravita, da je nefleksibilno in nespreminjajoče okolje v organizaciji neučinkovito, saj se organizacija konstantno spreminja.

OVREDNOTENJE METODOLOGIJE

Metoda fokusnih skupin se mi je zdela zelo primerna za temo moje diplomske naloge. Mladi prostovoljci so med sabovzpostavili kar nekaj stika, se navezovali eden na drugega in si izmenjevali mnenja. Tako so bile jasno vidne razlike med rodovi, ki ne bi bile opazne pri individualnih intervjujih. Medtem ko sta bili fokusni skupini z vodniki, v kateri je bilo sedem udeleženih, in fokusna skupina z mentorji, v kateri so bili štirje udeleženi, dovolj vsebinsko bogati, je bilo pri načelnikih, ki jih je bilo pet, tega nekoliko premalo. Bolje bi bilo, da bi bilo udeležencev v tej fokusni skupini več in bi dobila več podatkov.
Velika večina intervjuvanih prihaja iz ljubljanskih rodov, torej iz območne organizacije Mestna zveza tabornikov Ljubljana. Le en vodnik in en načelnik sta bila iz drugih območnih organizacij. Sicer sta bila od drugod tudi dva mentorja, ampak so imeli bolj splošna vprašanja in rod, iz katerega prihajajo, ni igral tako velike vloge. Ljubljansko območje je največje, zato je bilo iz tega območja največ odziva, se pa verjetno precej razlikuje v primerjavi z drugimi, tako da bi bili rezultati bolj reprezentativni, če bi bilo več intervjuvancev iz drugih krajev. Kvotni vzorec, torej kategoriziranje prostovoljcev v tri različne skupine, je bila dobra odločitev, saj sem tako dobila bolj strukturiran pregled nad organizacijo, vprašanja pa sem lahko bolj poglobljeno zastavila za posamezno skupino. So pa vodniki, načelniki in mentorji le osnovne tri skupine prostovoljcev pri tabornikih. Da bi dobila širši in realnejši pregled nad prostovoljci, bi lahko vključila še ostale, na primer specialiste, ki so prav tako izvajalci, in vodilne v organizaciji (načelnik in starešina ZTS, načelniki in starešine območnih organizacij, vodje nacionalnih akcij itd.).

Med raziskavo sem uspela odgovoriti na večino raziskovalnih vprašanj. Le vprašanje o organizacijski kulturi je bolj pomanjkljivo odgovorjeno. Menim, da je temu tako, ker je organizacijska kultura kompleksen pojem in je o njej težko pridobiti informacije le preko spraševanja. Boljše rezultate glede organizacijske kulture bi lahko dobila še z opazovanjem.

11 SKLEPI

- Prostovoljci v taborniški organizaciji so med sabo zelo raznoliki po nalogah, ki jih opravljajo in številu let prostovoljstva pri tabornikih.
- Vodniki pri tabornikih načrtujejo in izvajajo vodov program (tedenska vodova srečanja), se udeležujejo rednih sestankov vodnikov, sodelujejo pri načrtovanju poletnega taborjenja in se s člani udeležujejo akcij.
- Načelniki rodov vzdržujejo pregled nad načrtovanjem programa, delovanjem vodnikov in odnosi v rodu. Načrtujejo in izvajajo sestanke za vodnike, kadrujejo nove vodnike in druge funkcije v rodu in sodelujejo z zunanjimi organizacijami.
- Mentorji na »Wood Badge« tečaju se udeležujejo skupnih sestankov in vrednotenj, pripravijo in izvedejo aktivnosti za tečaj, so prisotni na tečaju in vikendu po tečaju ter mentorirajo tečajnike pri pripravi projektov.
- Vodniki so v rodu večinoma najbolj povezana skupina in najbolj vpeta skupnost v delovanje rodu v primerjavi s prostovoljci, ki niso vodniki.
- Mnogi prostovoljci, ki so pri tabornikih že od otroštva, čutijo dolžnost vračati organizaciji, kar je pomemben razlog, zakaj so postali in ostajajo prostovoljci.
- Vodnikom je delo s člani v veliko motivacijo, sploh če se z njimi dobro razumejo.
- Dobra družba pri tabornikih predstavlja motivacijo za delo.
- Mnogim prostovoljcem motivacijo predstavlja stik s taborniki iz drugih rodov. To je tudi pomemben vir podpore zanje, sploh za načelnike in mentorje.
- Načelnike je motivirala udeležba na tečajih, predvsem z vidika spoznanja novih možnosti za delo in preživljanja časa z ljudmi, ki delajo podobne stvari.
- Vodnikom podpora v rodu, sploh v začetnih letih vodništva, zelo veliko pomeni.
- Mnogi načelniki imajo premalo podpore v rodu in se na funkciji počutijo osamljene. Tisti, ki imajo dovolj podpore, so bolj zadovoljni in imajo več motivacije za delo.
- Pri tabornikih je precej pogosto, da truda prostovoljcev vodilni ne opazijo, oziroma prostovoljci prejmejo le negativno povratno informacijo.
- Pri tabornikih je pogosto, da so spremembe v rodu slabo sprejete, in da predvsem starejši člani, niso odprti za novosti.
- Mentorjem njihov delovni tim predstavlja veliko motivacijo in oporo.
- Načelnik rodu igra pomembno vlogo pri ustvarjanju dobrega vzdušja med vodniki.
- Mnoge prostovoljce spravi v stres prevelika količina dela pri tabornikih.

- Mnoge prostovoljce spravi v stres nekorekten način dela ostalih – agresivna komunikacija, pretiran stres, neodzivnost.
- Pri motivaciji prostovoljcev je potrebno razumeti, da deluje pri vsakem posamezniku drugače, zato je pomembno poznavanje prostovoljcev in individualen pristop do njih.
- Pri motivaciji in skrbi za prostovoljce je pomembno, da jim vodilni znajo pokazati rezultate in smiselnost njihovega dela ter da jih pohvalijo in primerno nagradijo.
- Prostovoljcem je pri delu pogosto težko ločiti med osebnim in uradnim odnosom.
- Za dobro počutje in rast prostovoljcev je pomembna organizacijska kultura, ki sprejema napake.
- Tudi vodilni prostovoljci v organizaciji potrebujejo podporo in ni samoumevno, da so vedno na voljo.
- Večina prostovoljcev čuti močno pripadnost taborniški organizaciji.
- Nivo dela v taborniški organizaciji je dober, sploh glede na to, da so vsi vodilni zelo mladi.

12 PREDLOGI

- Odgovornost prostovoljcev v rodu naj bo stopnjevana. Začne se lahko že, ko so ti otroci in se smiselno nadaljuje skozi njihovo celotno prostovoljsko pot. Ravno pravšnji novi izzivi namreč povečujejo motivacijo, preprečujejo pretiran stres in izgorelost ter omogočajo bolj kakovostno delo prostovoljcev.
- Prostovoljcem naj bo njihova bodoča funkcija dobro predstavljena in naj so nanjo dobro pripravljeni. To pomeni primerno izobraževanje, strukturirano uvajanje v funkcijo in podpora predhodnika oziroma drugih prostovoljcev.
- V rodu naj bodo sestanki vodnikov redni, enkrat tedensko ali na dva tedna. Če ti niso redni, vodniki med sabo nimajo rednega stika, niso usklajeni, sestanki pa morajo biti daljši zaradi velike količine informacij. Morajo pa biti učinkoviti.
- Napake prostovoljcev naj ne bodo negativno sprejete med ostalimi. Seveda je potrebno ovrednotiti delo, kritika mora biti konstruktivna. Prostovoljcu se primerna podpora ali povratna informacija zagotovi že med delom.
- Načelniki in drugi vodilni v rodu naj prepoznajo in vodnikom ter drugim prostovoljcem pokažejo rezultate njihovega dela, jih pohvalijo in občasno nagradijo. Predvsem priznanja in odlikovanja naj se v rodu redno podeljujejo, denimo enkrat letno.
- Vodniki potrebujejo primerno podporo pri delu s člani. Člani so namreč vodnikom zelo velika motivacija za delo, in če se z njimi ne razumejo dobro, imajo težave pri vzpostavljanju dobrih odnosov in ustreznih pravil, zato je več možnosti, da bodo prenehali z vodništvom.
- Odnosi med prostovoljci so velik faktor počutja prostovoljcev v organizaciji in pri njihovem delu. Zato je pomembno, da se morebitni konflikti rešujejo sproti. Če tega ne zmorejo prostovoljci sami, naj za to poskrbi načelnik oziroma drug vodilni.
- Načelniki naj se zavedajo, da niso vsi prostovoljci pripravljeni vložiti enako mero časa in naj to spoštujejo.
- Načelnike je potrebno usposobiti za razumevanje motivacije prostovoljcev. Torej, da je ta zelo individualna in je potrebno poznavanje prostovoljcev, da lahko vplivamo na njihovo motivacijo. Predlagam, da se to bolj poudari na tečaju »Wood Badge«.
- Člani pri tabornikih naj ne začenjajo s prostovoljstvom že v osnovni šoli, saj je prezgodaj, da bi razumeli, kaj prostovoljstvo prinaša.
- Predlagam boljše izobraževanje o učinkoviti in spoštljivi komunikaciji na vodniških tečajih in na »Wood Badge« tečaju.

- Načelniki rodu naj razmislijo, kako bodo spremljali prostovoljce v rodu. Lahko je to z anonimnimi vprašalniki, individualnimi pogovori (izvedljivo, če je rod majhen), preko načelnikov družin ipd.
- Predlagam, da delovni timi, še posebno, če imajo težave z nemotiviranostjo in izgorevanjem, razmislijo o vpeljavi t. i. »buddyja« (prijatelja). Torej, da si vsak prostovoljec izbere eno osebo, na katero se lahko kadarkoli obrne.
- Prostovoljci, še posebej vodniki, naj imajo na poletnem taborjenju dovolj časa za sprostitev, saj je ta čas zanje precej naporen.

13 UPORABLJENA LITERATURA

1. Blazinšek, A., Gornik, J., Jamšek, P., Kronneger, S., Novak, T., Oblak, A., Pinosa, R. (2007). *ABC prostovoljstva. Priročnik za mentorje*. Ljubljana: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS.
2. Connors, T. D. (2012). *The Volunteer Management Handbook. Second edition*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
3. Cyr, C., Dowrick, P. W. (1991). Burnout in crisisline volunteers. *Administration and Policy in Mental Health*, 18(5), 343-354. Pridobljeno 8. 6. 2023 s: https://www.academia.edu/36750505/Burnout_in_crisisline_volunteers
4. Črnak Meglič, A., Vojnovič, M. (1997). Vloga in pomen neprofitno-volonterskega sektorja v Sloveniji. *Družboslovne raprave*, 13(24/25), 152-178. Pridobljeno 4. 6. 2023 s: https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-D9NSD4YU
5. Deci, E. L. (1971). The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115. Pridobljeno 13. 6. 2023 s: https://www.researchgate.net/publication/232452540_The_Effects_of_Externally_Mediated_Rewards_on_Intrinsic_Motivation
6. Fang, Y., Walker, A. (2018). The relationship between the multilevel state and NGOs inChina: the case of social work organizations. *Journal of Asian Public Policy,* 13(2), 129 – 145. Pridobljeno 22. 2. 2023 s: https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/epdf/10.1080/17516234.2018.1528412?needAccess=true&role=button
7. Gril, A. (2007). *Prostovoljstvo je proizvodnja smisla*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
8. Gril, A. (2015). Spodbujanje participacije mladih v družbi (psihološka perspektiva). *Šolsko polje*, 26(3-4), 129-153. Pridobljeno 28. 8. 2022 s https://www.pei.si/ISSN/1581_6044/3-4-2015/1581_6044_3-4-2015.pdf
9. Haski-Leventhal, D., Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations,* 61(1), 67-102. Pridobljeno 1. 6. 2023 s: https://www.researchgate.net/publication/236002412_The_volunteer_stages_and_transitions_model_Organizational_socialization_of_volunteers
10. Henwood, B. F., Derejko, K. S., Couture, J., Padgett, D. K. (2015). Maslow and Mental Health Recovery: A Comparative Study of Homeless Programs for Adults with Serious Mental Ilness. *Adm Policy Ment Health,* 42(2), 220-228. Pridobljeno 2. 6.

2023 s: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4130906/pdf/nihms565179.pdf

11. Hidalgo, C. M., Moreno-Jimenez, P. (2009). Organizational socialization of volunteers: The effect on their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37(5), 594-601. Pridobljeno 8. 6. 2023 s: https://www.researchgate.net/publication/229743686_Organizational_socialization_of_volunteers_The_effect_on_their_intention_to_remain
12. Hughes M., Wearing, M. (2007). *Organizations and Management in Social Work*. London, California, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
13. Keenan, K. (1996). Kako motiviramo. Ljubljana: Mladinska knjiga
14. Kobal Grum, D., Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozoske fakultete.
15. Kopač, A. (2004). *Aktivacija – obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Leskošek, V. (2002). Mesto nevladnih organizacij v socialnem varstvu. *Socialno delo,* 41(6), 351-363.
17. Macele, M. (2018). *Pogled delodajalcev na pomen kompetenc prostovoljcev pri zaposlovanju* (Diplomsko delo). Pridobljeno 15. 6. 2023 s: https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=101231&lang=slv
18. Matthews, K. (2019). *How to Recognize and Avoide Volunteer Burnout*. Pridobljeno 8. 6. 2023 s: https://blogs.volunteermatch.org/how-to-recognize-and-avoid-volunteer-burnout
19. McInerney, D. (2019). Motivation. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 39(4), 427-429. Pridobljeno 15. 6. 2023 s: https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01443410.2019.1600774?needAccess=true
20. Mesec, Bl. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu.* Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
21. Mesec, Bl. , Rape, T. (ur.), Rihter, L. (ur.) (2009). *Metodologija raziskovanje v socilanem delu 1: Načrtovanje raziskave. Študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
22. Mesec, Bo. (2008). *Družbeni okvir neprofitnih organizacij*. Ljubljana: Založba FSD.
23. Mesner Andolšek, A. (1995). *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

24. Mikuš Kos, A. (2011). Prostovoljstvo danes in njegova družbena vloga (razmišljanje ob zaključu evropskega leta prostovoljstva). *Socialni izzivi*, 17(33), 11-16.
25. Mirvis, P. H., Hackett, E. J. (1983). Work and work force characteristics in the nonprofit sector. *Monthly Labour Review*, 106(4), 3-12. Pridobljeno 7. 6. 2023 s: https://www.jstor.org/stable/41841945?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
26. Mladinski svet Slovenije (b.d.). *Prostovoljec leta*. Pridobljeno 1. 6. 2023 s: https://mss.si/projekti/prostovoljec-leta/
27. Nacionalni inštitut za javno zdravje (2008). *Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene. Avstralska modifikacija (MKB-10-AM)*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Pridobljeno 7. 6. 2023 s: https://nijz.si/wp-content/uploads/2021/12/mkb10-am-v6_v03_splet.pdf
28. Nacionalni inštitut za javno zdravje (2018). *Izgorelost na delovnem mestu.* Pridobljeno 7. 6. 2023 s: https://nijz.si/zivljenjski-slog/dusevno-zdravje/izgorelost-na-delovnem-mestu/
29. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2016). *Kako strese stres?* Pridobljeno 5. 6. 2023 s: https://nijz.si/zivljenjski-slog/dusevno-zdravje/kako-strese-stres/
30. Paine, A., McKay, S. & Moro, D. (2013). Does volunteering improve employability? Evidence from the British Household Panel Survey. *Voluntary sector review*, 4(3), 355-376. Pridobljeno 28. 8. 2022 s https://eprints.lincoln.ac.uk/id/eprint/14344/3/Ellis%20Paine%20D-13-00048%20REVISED.pdf
31. Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.* Pridobljeno 2. 6. 2023 s: https://eric.ed.gov/?id=ed316767
32. Pestoff, V. (2008). *Multi-stakholding and Local Economic Democracy*. Pridobljeno 5. 6. 2023 s: https://www.researchgate.net/publication/265236080_Multi-stakholding_and_Local_Economic_Democracy
33. *Pravilnik o področjih prostovoljskega dela in vpisniku* (2011). Ur. l. RS, št. 48/2011, 60/2011 in 29/2016.
34. Pugelj, T. (ur.) (2016) *Taborniška organizacija*. Ljubljana: Zveza tabornikov Slovenije.
35. Reeve, J. (2015). *Understanding Motivation and Emotion*, Seventh Edition. United States od America: Korea University.

36. Schnell, T., Hoof, M. (2012). Meaningful Commitment: finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35-53. Pridobljeno 28. 8. 2022 s https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/full/10.1080/13617672.2012.650029
37. Skavti (b.d.) *Poslanstvo*. Pridobljeno 30. 5. 2023 s: https://skavti.si/poslanstvo
38. *Skupno poročilo o prostovoljstvu v republiki sloveniji za leto 2021* (2021). Pridobljeno 31. 5. 2023 s: https://www.prostovoljstvo.org/prostovoljstvo-danes#_ftnref1
39. Slovenska filantropija (b.d.) *Prostovoljstvo.* Pridobljeno 1. 6. 2023 s: https://www.filantropija.org/prostovoljstvo/
40. Slovenska mreža prostovoljskih organizacij (b.d.) *O prostovoljstvu*. Pridobljeno 31. 5. 2023 s: https://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu
41. Sonnentag, S., Frese, M. (2003). Stress in Organizations. *Comprehensive handbook of psychology,* 12, 453-491. Pridobljeno 7. 6. 2023 s: https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/fc3e215c-3351-44d1-aa02-0cfb0d5bbc42/content
42. Strajnar, T., Pugelj, T. (ur.) (2014). *Program za mlade*. Ljubljana: Zveza tabornikov Slovenije.
43. Studer, S. (2016). Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), 688-714. Pridobljeno 8. 6. 2023 s: https://journals-sagepub-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdf/10.1177/0899764015597786
44. Taborniki. (a) (b.d.). *Izobraževalna shema.* Pridobljeno 3. 6. 2023 s: https://www.taborniki.si/tabornistvo/#starostne-skupine
45. Taborniki. (b) (b.d.). *Kdo smo.* Pridobljeno 3. 6. 2023 s: https://www.taborniki.si/kdo-smo/
46. Taborniki. (c) (b.d.). *Organigram*. Pridobljeno 3. 6. 2023 s: https://www.taborniki.si/organigram/
47. Taborniki. (d) (b.d.). *Taborništvo.* Pridobljeno 3. 6. 2023 s: https://www.taborniki.si/rodovi/
48. Thoreson, A. (2021). *Helping people, changing lives: 3 health benefits of volunteering.* Pridobljeno 8. 6. 2023 s: https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/3-health-benefits-of-volunteering
49. Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa.* Ljubljana: CV založba.

50. Vila, A. (1994). *Organizacija in organiziranje.* Ljubljana: Moderna organizacija.
51. Wahba, M. A., Bridwell, L. (1976). Maslow Reconsidered: A Review of research of the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance,* 15(2). Pridobljeno 2. 6. 2023 s: https://eds-p-ebscohost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail/detail?vid=2&sid=66cec9eb-93ed-4803-a8ac-63db248b87e7%40redis&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edselc.2-52.0-0000472222&db=edselc
52. World Health Organization (2020). *Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide*. Geneva: World Health Organization. Pridobljeno 7. 6. 2023 s: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-eng.pdf
53. World Health Organization. (2023). *Stress.* Pridobljeno 5. 6. 2023 s: https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress
54. World Organization of the Scout Movement (1996). *Introduction to adults in scouting.* Geneva: World Scout Bureau.
55. World Scout Bureau (2020). *Wood Badge Framework*. Kuala Lumpur: World Scout Bureau.
56. *Zakon o prostovoljstvu (ZProst)* (2011). Ur. L. RS, št. 10/11, 16/11 – popr. in 82/15
57. Zavod Movit (b.d.). *Projekti prostovoljstva*. Pridobljeno 1. 6. 2023 s: http://www.movit.si/ese/projekti-prostovoljstva/
58. Zavod Voluntariat (b.d.). *Kaj počnemo?* Pridobljeno 1. 6. 2023 s: https://www.zavod-voluntariat.si/kdo-smo/
59. Zheng, W., Yang, B., McLean, G. (2010) Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research,* 63(7), 763-771. Pridobljeno 23. 3. 2023 s: https://www-sciencedirect-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S0148296309001714

14 PRILOGE

14.1 Smernice za fokusne skupine

IZVAJALCI:

- Ime, rod, koliko časa ste že vodniki?
- Kaj vključujejo vaše naloge, ki jih imate kot prostovoljci? (lahko eden pove in ga drugi le dopolnijo)
- Zakaj ste postali in ostajate vodniki?
- Kakšna je vaša trenutna motivacija za prostovoljstvo pri tabornikih? Kaj je v preteklosti že pozitivno vplivalo nanjo? Kaj pa negativno?
- Kaj, na kar so vplivali načrtovalci (načelniki, načelniki družin), je pozitivno vplivalo na vaše počutje v taborniški organizaciji? Kaj pa negativno? (način dela, program za vodnike, pomoč, sestanki, pogovori …)
- Ali v rodu kdo sistematično spremlja vaše delo, napredek, želje …? Če da, kdo, kako in kako pogosto? Če ne, ali to pogrešate, se vam zdi, da imate dovolj stalne podpore?
- Se kdaj počutite pod stresom zaradi tabornikov? Če da, zaradi česa ste se že počutili tako? Kako pogosto?
- Če/ko ste se počutili pod stresom zaradi tabornikov, kako ste si pomagali? Kako se je odzval vaš rod? Kaj bi vam bilo v pomoč? Kaj bi si želeli, da bi bilo pri tem drugače?
- Bi še kaj dodali?

NAČRTOVALCI:

- Ime, rod, čas na funkciji?
- Kaj vključujejo vaše naloge kot prostovoljci? (lahko eden pove in ga drugi dopolnijo)
- Zakaj ste postali načelniki?
- Kako vidite svojo vlogo pri delu s prostovoljci (izvajalci) v rodu in skrbi zanje?
- Kaj vam pri delu s prostovoljci predstavlja izziv? Zakaj?
- Kaj se je pri delu s prostovoljci izkazalo za dobro prakso? Kaj se ni izkazalo kot dobro?
- Tudi sami ste prostovoljci. Kakšna je vaša motivacija za prostovoljstvo pri tabornikih? Kaj pozitivno in kaj negativno vpliva nanjo?
- Se kdaj počutite pod stresom zaradi tabornikov? Če da, zaradi česa ste se že počutili tako? Kako pogosto?
- Če/ko ste se počutili pod stresom zaradi tabornikov, kako ste si pomagali sami sebi? Glede na to, da ste vodje, ste imeli v rodu podporo? Kaj bi vam bilo v pomoč? Kaj bi si želeli, da bi bilo pri tem drugače?
- Bi še kaj dodali?

IZOBRAŽEVALCI:

- Ime, rod, trenutna funkcija?
- Kaj vključujejo vaše naloge kot mentorji na »Wood badge« tečaju?
- Zakaj ste postali in ostajate mentorji?
- Kakšna je vaša trenutna motivacija? Kaj je v preteklosti že pozitivno in kaj negativno vplivalo nanjo?
- Kaj vam pri mentorstvu predstavlja izziv?
- Kot izobraževalci imate veliko pregleda nad tem, kaj bi bil ideal dela s prostovoljci, in kje smo trenutno v organizaciji. S kakšnimi izzivi nasploh, predvsem pa pri delu s prostovoljci, prihajajo bodoči načrtovalci na izobraževanju WB?
- Kakšen vpliv se vam zdi, da imajo načrtovalci lahko na motivacijo svojih prostovoljcev? Kaj se vam zdi, da se pri tem izkazuje za dobro in prakso in kaj ne?
- Kaj se vam zdi pomembno pri spremljanju, mentoriranju prostovoljcev (predvsem vodnikov)?
- Kakšno organizacijsko kulturo prepoznavate v slovenskih rodovih? Kateri elementi so in kateri niso koristni za prostovoljce?
    - Elementi: vrednote in norme, prepričanja, vedenja zaposlenih, interakcije z okoljem, skupni cilji, načini dela, skupne lastnosti, pravila in stališča
- Se kdaj počutite pod stresom zaradi tabornikov? Kaj vas spravi v stresno situacijo? Kaj naredite v tem primeru? Kakšno podporo imate sami?

14.2 Transkripti fokusnih skupin

IZVAJALCI

L=O1, Z=O2, D=O3, I=O4, MT=O5, MU=O6, E=O7

Jaz: Za začetek bi prosila, da gremo en krog, vsak pove svoje ime in koliko časa je že vodnik.

L: Jaz sem L in sem vodnica zdaj tri leta. (O1, I1)

Z: Jaz sem Z in sem tudi vodnica tri leta (O2, I1).

D: D, vodnik sem drugo leto zdaj (O3, I1).

I: I in sem vodnica pet let (O4, I1).

MT: MT, jaz sem pa vodnik že šest let (O5, I1).

MU: MU, vodnica sem osmo leto (O6, I1).

Jaz. Super, imamo zelo široko lestvico, koliko časa ste že vodniki. Še eno bolj tehnično vprašanje. **Malo povejte, kaj vključujejo vaše naloge kot prostovoljci pri tabornikih**. Glede na to, da ste vsi vodniki, so verjetno precej podobne. Malo se razlikujejo od roda do roda, ampak mogoče nekdo pove, pa ga drugi dopolnite, če je kaj drugače.

MT: Naloge vodnika?

Jaz: Ja, naloge vodnika. Vas kot prostovoljcev.

MU: Ja, pri nas to pomeni, da pripravljaš vodov program z vsak teden, da ga tudi izvajaš. (O6, I2) Potem da redno obiskuješ družinske seje (O6, I3), rodove seje so obvezne samo, če imaš neko akcijo čez, da takrat prideš, oz., če si član rodove uprave. (O6, I4) Načeloma pa sam vodnik, sploh začetniki vodniki, jim je obvezno samo te družinske seje. (O6, I5) Pa komunikacija s starši pa načelnikom in načelnikom družine. (O6, I6)

Jaz: Kako pogosto pa imate seje?

MU: Mi mamo družinske na dva tedna. (O6, I7)

Jaz: Okej.

MT: Ja pri nas vodniki hodjo na redne seje, ki so vsak teden (O5, I2), zarad tega ker imamo ene par družinskih sej na leto, ampak nismo zares tok velik rod, da bi rabli met to tok ločen (O5, I3). ~~Am, ostalo pa isto kot pri MU~~.

I: Pri nas tudi, sam da je mogoče še en izlet, ki ga splanira vodnik. Vodov izlet. (O4, I2) Pa družinski tudi. (O4, I3) Pa ja, da je na vikend akcijah prisoten. (O4, I4)

D: Pa razna ta planiranja taborov pa to. Sestanki za tabor. Ne vem, kako drugje to delate, ampak pri nas je tabor, je taborovodja in pol se razdeli program po dnevih. Vem, da eni rodovi to bistveno drugač delate, da mate zlo velik teh gozdnih šol pa to, ampak pri nas je program karkol se pač spomnemo in pol so ene tri, štirje sestanki do tabora, na katerih se pričakuje, da kot vodnik si. Recimo, da splaniraš te svoje dneve s svojimi sovodjami. (O3, I2)

Z: Ja, pri nas isto dost podobno no. Da organiziramo srečanja (O2, I2), da hodmo na akcije s tamalimi (O2, I3) pa na družinske na dva tedna (O2, I4), rodovo pa isto mamo na dva tedna, sam sam za tiste, ki smo v rodovi. (O2, I5) Ja pa ta planiranja, kot si D reku, mamo tut mi obvezno. (O2, I6) Pa posvet. (O2, I7)

MT: Pri nas ni definiran, če si vodnik al pa ne, da organiziraš kakšno akcijo. (O5, I4) To ni zares vloga vodnika, je pa vloga člana vodstva. K tut ni čist obvezna, ampak je. (O5, I5)

L: Ja pri nas mamo mogoče še kakšne te prostovoljske zadeve. Vem, da smo šli pobirat smeti npr. tam pri zdravstvenemu domu na Viču. (O1, I2)

Jaz: A to v povezavi z lokalno skupnostjo?

L: Ja ja ja. (O1, I3)

Z: Zato, ker dobimo denar od njih. (O2, I8)

L: Pa te razpisi ki jih pišemo. Am določene zadeve moramo za to narest. (O1, I4)

Jaz: A to ste prav vodniki vključeni v to?

L: Ja, pač vodniki lahko sodelujemo pri temu. (O1, I5)

Z: Ja, je zaželjeno, da se javimo. (O2, I9)

Jaz. Okej, še kdo kaj za dodati? (tišina) Prav. **Potem pa naslednje vprašanje je, zakaj ste postali vodniki in zakaj ostajate vodniki?**

I: Jaz sem postala vodnica zaradi velike želje po delu z otroki. (O4, I5) In tut velikokrat je to razlog, da ostajam vodnica. Pač zarad njih, članov. (O4, I6) Ampak je pol spotoma zlo velika motivacija, da ostajam, ratala to, da sem videla, da velik priložnosti tut zase in za svoj nek ta razvoj v tej smeri, k itak želim kej delat tut kle pri tabornikih mam velik enih priložnosti. (O4, I7)

MT: Js sem bil nekak porinjen v to. (O5, I6) ~~Pač porinjen no.~~ Rablo se je vodnike (O5, I7) in pol sva jaz pa še en iz voda k sva bla skupi prevzela ene mulce, pol sva se pa razdelila pa vsak svoj vod dobila. Tko da, ja, tako sem postal vodnik. (O5, I8) Ostajam pa, ja, zarad mulcev, pač ker so kul, kaj pa druzga. (O5, I9) Prostovoljec pa ostajam, ker maš nek oseben razvoj, (O5, I10) plus to, da so taborniki ena taka stvar, ki jo je dobro ohranjat in je včasih naloga tut, da jo sam ohranjaš. (O5, I11)

Jaz: Super, da imamo tudi en tak primer, mal porinjenosti v vodništvo.

MT: ~~Sej pol so tut dobre akcije, kot na primer maš Zlete pa take stvari~~.

D: ~~(v hecu) Medtem ko ostale ne… (vsi smeh).~~

MT: Pač maš take akcije, kjer se pol srečuješ tut z drugimi rodovi, ne samo s svojimi, (O5, I12) ne vem pri nas v rodu ta nek skupen duh pa to ne laufa tok dobro. (O5, I13) Tut nimamo zares tok ene motivacije od celotnega vodstva. (O5, I14) Ampak maš pa pol druženj z drugimi rodovi. Vsaj jaz pri tem dobim neko dodatno motivacijo. (O5, I15)

Z: Jaz mislim, da sem postala vodnica, ker sem hotla ostat pri tabornikih pa sem gledala, kakšne so opcije (O2, I10) in se mi je zdela ta zlo v redu, ker rada delam z otroki (O2, I11) in zdej bi težko šla, ker sem zlo povezana z njimi in mi je ful fajn delat z njimi. (O2, I12)

L: Pa tut tko, ker smo že od, ne vem druzga al tretjega razreda. (O1, I6)

Tu vmes pride še E, ki je zaradi drugih obveznosti nekoliko zamudila. E sem na hitro razložila, kaj smo se že pogovarjali in na katerem vprašanju smo sedaj. Povabila sem jo, da na to vprašanje odgovori, ko bo želela.

L: (nadaljuje) Ja, ker smo že tok dolg časa pri tabornikih, je to postala kot neka druga družina (O1, I6; nad.) in pač te ljudje pa taborniki ti dajejo ful velko oporo (O1, I7) in men je tut moja vodnica ful dala in sem posledično tut zaradi tega hotla postat vodnica, ker pač sem tut js hotla nekak svojim otrokom dat tak občutek, da mi lahko zaupajo, da lahko pridejo do mene s kakršnimikoli težavami in pač hotla sem vplivat na druge, kot je moja vodnica vplivala name. (O1, I8) No, v bistvu, kot je cel rod name vplivu. (O1, I9)

Jaz. Zelo lepo.

D: No, lahko jaz od tega odskočim. Jaz pa recimo sploh nimam te izkušnje. (O3, I3) Pač js nikol nisem bil član. Sem prišel kot PP zraven, (O3, I4) enkrat, ko so med korono rabli mal več kuhinje, me je en sošolec povabil. (O3, I5) To je bla moja prva taborna izkušnja in zlo smo se dobro ujeli z vodstvom tabora, zlo je taka povezana skupinca delovala in pol sem reku okej, okej, hudo. (O3, I6) In pol so me povabil, dej prit na posvet. In sem reku, zakaj pa ne. Pol me je pa kar nekak to potegnil. (O3, I7) In sej to je mogoče problem pri tabornikih, ampak kdorkoli je kej vreden pri tabornikih, je, alpa je bil, vodnik. To ni moje mnenje ne. (O3, I8)

MT: To je tvoje mnenje. (O5, I16)

D: ~~To sam tko je, ne.~~ No pač valda, to ni čisto povsem res, ampak se mi zdi vsaj v našem rodu, da so vodniki res vpeta, res povezana skupinca, (O3, I9) medtem pa če si nek PP, alpa samo podporni član, sej prideš sem pa tja mal posvetit na kakšno akcijo in sej te majo radi, ampak nisi pa tok notr ne. (O3, I10) In pač men se je zdel, da jaz pa bi bil ful notr. In sem reku, ajde, grem na vodniški. (O3, I11) Sej rad delam z otroki pa to, ampak ne vem, če mi je bla to motivacija za postat vodnik do te mere. (O3, I12) Bolj tko, okej, to je pa res neka huda skupnost, jaz bi tut bil del tega. (O3, I13) Medtem ko pol, ko dejansko si vpet v to skupnost, vidiš, da dejansko ni spet tok huda skupnost. (O3, I14) Ampak pol zdej ko sem vodnik že neki časa, so mi pa recimo moji člani ful večja motivacija za ostajat vodnik kot karkoli druzga. (O3, I15) Tko, ne vem, starševski odnos pa vidiš jih, kako mal odraščajo pa tko, kako so, ne vem, se nova prijateljstva stkejo in tko naprej. Tko prou čarobno. Tko da to mi je največja motivacija. (O3, I16)

Jaz: Okej, preden še ostali odgovorite na to, sem se še nečesa spomnila. Ko si govoril o tem, da, če nisi vodnik, nisi toliko zraven. **Ima kdo mogoče kakšno dobro prakso iz rodu, da so ljudje, ki niso vodniki, uspeli ostati zraven in kaj oni počnejo?**

MT: Pač imaš oba pola. Vsaj pri nas. (O5, I17) En, ki nikoli ni bil vodnik, je pri nas starešina in to funkcijo ful dobro opravlja. Tko da bi rekel, da ima kar močno vlogo pri nas. (O5, I18) Potem je še par drugih, ki so aktivni in hodijo na seje, hodijo na akcije ful aktivno. (O5, I19) Pol maš pa ene par, ki jih ponucaš za kakšne delovne akcije pa to, niso pa zares tok vključeni v program. (O5, I20) Pa tut od družbe se mi zdi zlo odvisno. Če imaš ti jih par v

vodstvu, s katerimi se štekaš pa se rad družiš pri tabornikih, tudi ne rabiš bit edini ki ostaneš ful zraven. Medtem ko če najdeš svojo družbo nekje drugje, boš verjetno bolj zahajal tja kot pa k tabornikom. (O5, I21)

L: Pri nas imamo recimo tut delovni vod, ki so se sami zorganizirali in so dost aktivni pa tut oskrbujejo bajtico, skladišče ful rihtajo naše, pol mamo pa še kuharje, ki so te stalni kuharji, ki skos kuhajo na teh akcijah. (O1, I10) Ampak pač ja, to so se sami zorganiziral, da bi radi to delal v rodu in pol so ostal zarad tega. (O1, I11)

Z: Ampak ja, ful pripomorejo tko k rodu, sploh kakšen delovni vod pa to na taborih. Kar rabimo, ful pomagajo zrihtat, da je nam lažje. (O2, I13)

K: Okej, pojdimo še na tisto vprašanje prej. **Kdo še ni odgovoril pa bi želel?**

MU: ~~Ja, v bistvu jaz se strinjam s tem, kar je L prej rekla~~, torej sem tut postala vodnica bolj s s tem, ker sem gledala svojo vodnico in mi je bila ful vzor (O6, I8) in pač nisem niti takrat razmišljala in sem pač postala vodnica po osmem razredu, kar je blo zlo zlo zlo zgodi in pač si nisem v lajfu takrat predstavljala v kaj se spuščam. (O6, I9) In ja, šla sem zarad tega, ker je blo men ful kul način, kako je delala in sem rekla, da js tut hočem to delat z enimi otroki tam. (O6, I10) Pol pa mogoče kot je I rekla, pa kot smo že parkrat vmes povedal, te je vezala neka družba (O6, I11) pa neki osebni izzivi. (O6, I12) Zdej sem pa ful zgubla motivacijo, ker sem vse nardila pri tabornikih, kar sem hotla. Dosegla sem vse funkcije, ki sem jih želela (O6, I13) in zdej me veže bolj to, da, ja pač člani (O6, I14) in mogoče, kar še nismo izpostavili, je pa ta neka dolžnost. Jaz se ful počutim dolžno vrnit to tabornikom. Pač ne morem kar spustit, tut če ne najdem več motivacije. Vodnica vem, da si želim bit tem otrokom, ampak tko recimo na tabor pa to pa mi ni več za it, ampak še zmeri se pa počutim dolžno, da sem zraven, da pomagam. Mogoče še ta vidik. Pa ne zdej tko, da sem prisiljena bit tuki, kakorkoli, ampak je pa še zmer to zadi. (O6, I15)

L: Ja, jaz se strinjam s tem ja, da se počutim kot da morš pol nazaj vračat. (O1, I12) Pa tut te tabori, ne vem, men so postal že tko mal. Sicer sem bila šele tretjič kot vodnica, ampak že tko, ne vem, ful mi je preveč pressure, ni mi tok kul no. (O1, I13)

Jaz: A da so naporni dnevi, v tem smislu pressure?

L: Ja. (O1, I14)

~~MT: Kok maš pa stare mulce?~~

~~L: Četrti razred.~~

~~Z: Sam ti maš res naporne.~~

L: Sam js mam res naporne ja. Js mam ful fantkov, ki so ful hiperaktivni pa nič ne poslušajo. In jih komi hendlam. Res, tko komi. (O1, I15) Prvi tabor sem se pomoje tko prve tri noči sam jokala, ker nisem mogla sploh. (O1, I16)

Z: Ja, se mi zdi, da ma to ful pomen, kakšni so otroci, (O2, I14) če se ti ful povezane z njimi počutiš, se počutiš ful vključeno tko, dobiš neko to kot starševsko vlogo in pol ne moreš, da bi kar šel. Pomoje je to pr večini ful motivacija. (O2, I15)

Jaz: Mhm, okej.

E: Jaz sem v bistvu postala vodnica na zečetku, ker se mi je zdel, da se to pričakuje od mene, ker so vsi, ki so bli tok stari pol postal vodniki. (O7, I1) Pa tut se mi je zdel prou, da če sem se jaz neki naučila pri tabornikih, da to naprej prenesem. (O7, I2) Pol pa ostala sem, ker čutim neko dolžnost do teh otrok (O7, I3) pa pač ker so mi pri srcu. (O7, I4) Pa zdel se mi je, da mi je pomagal, da so bli vsaj na začetku moji člani zelo mirni in poslušni in sej zdej niso več (smeh), ampak se mi zdi, da sem potem lažji ostala v tem, (O7, I5) ker eni so mel grozne otroke in potem se nehal bit vodniki že zarad tega. (O7, I6) Kar se mi zdi škoda, ker sej se otroci tudi spremenijo, sej zrastejo. (O7, I7)

Jaz: Okej. Gremo na naslednje vprašanje, ki ste ga nekateri že omenjali. **Kakšna je vaša trenutna motivacija za prostovoljstvo pri tabornikih? Kaj je v preteklosti že pozitivno vplivalo nanjo in kaj negativno?** Ne rabite se ponavljati, ampak če bi še kej dodali.

Z: Vsaj ko smo bli mlajši, mogoče vsaj, ko smo začel, je bil ful ta pritisk od starejših (O2, I16). Pa smo se tko, ne bal, ampak mal ne čist vključeno počutli. Pa smo se zato počutli, da nam ni tok za bit tam. (O2, I17) Ampak sej, to je ful odvisno, kdo je, ampak kakšni ljudje so ti dal tak mal filing, da ful manj znaš in ful manj veš. Sej smo se tega takrat zavedali, ampak so ti dal tak občutek, da, ne da smo mal manj, ampak ja, da se ful opazi to, da manj vemo in da je to ful izpostavljeno. (O2, I18) Tko da mogoče je to kdaj zbijal motivacijo. Da smo se trudili pa da niso vsi tega na ta način opazil. (O2, I19) Sej zdej čez par let je boljše. (O2, I20)

L: Ja, ker se res zdi, kot da vsi iščejo sam pač kere napake delaš in so tko, ha, to si zasral. In so tko, o, moj bog, ne znaš tega delat. Pa ti mal zabedira, ker si tko okej? (O1, I17) Mislim pa, da nas je pozitivno spodbujal to, k smo mel kakšne dobre izkušnje. Ne vem, na taborih vem, da mi je blo vedno dobro pet ob ognju. To mi je blo ful dobro, k je bil ogenj in tok folka okol in sam tok dober vajb. Tko taki momenti no so ti dal nazaj upanje. (O1, I18)

Jaz: Čisto tko nepovezano s prostovoljstvom, ampak samo taka taborniška.

L: Ja, tko ja. (O1, I19)

I: Pri nas je pa lih obratno. Te pa zelo spodbujajo na začetku, je zelo velka opora in se mi zdi, da je to zlo velka motivacija pol za vodnika. (O4, I8) Vsaj zame je bla. (O4, I9) Jaz osebno sem mela en manjši padec motivacije, ki je bil mal tko upad članov in nisem čisto vedla, kaj zdej. (O4, I10) Ko rataš vodnik in si vodnik tko dobro leto pol pa mal ne štimajo stvari. Čist tko na vodovi ravni pa se mal loviš. Ampak je bil tak kratek padec. (O4, I11) Ja, zdej pa sem spet na višku motivacije, ker sem spet nove izzive našla. (O4, I12) Ampak ja, je pa čist obratno pri nas. Je zlo stopnjevano, kok zahtevno akcijo dobiš, katero, kok ti pomagajo. (O4, I13) ~~Tko da mi je škoda, da je pri vas tko.~~

Z: Mogoče je pri nas vplivala korona. Jaz sem mela prvo leto vodništva v koroni. (O2, I21)

MT: Mogoče, ziher. (O5, I22)

Z: Ja no, mal drugač je pol vse skupi. (O2, I22)

MT: Pri nas je dostkrat, da ti zbije motivacijo, če se za neki potrudiš pol pa ja, ti nazaj mečejo kakšne take grde komentarje brez pohval. (O5, I23) To smo zdej začeli mal bolj uveljavljati, da se mal bolj pohvaljujemo v rodu. (O5, I24) Ker smo se načeloma grajal. No, se še kar. (O5, I25)

Jaz: A si kdaj opazil pri teh pohvalah, če ste se tko malo prisiljeno navadli na to, da so bile potem prisiljene, oz., da potem, ko ste si jih že tokrat dali, da ti niso več tok pomenile?

MT: Nismo si jih še tokrat dal. Pri enih so tako al tako prisiljene, ampak maš pa tut v redu pohvale in se lahko dobro počutiš zarad tega. (O5, I26)

D: Jaz drugač mislim, da je, kar si zdej izpostavil, ful problem pri tabornikih. (O3, I17) Pač pri nas se zlo velik kritizira in valda ni, če se za neki potrudiš, valda te demotivira to pol. (O3, I18) ampak se mi zdi pa, da se ful ni tok za bat tega, da bi te pohvale prisiljene izpadle, ker ponavadi ni problem v tem, da ne bi blo kej za pohvalit, amapk v tem, da se sam noben ne spomni pohval. In povejo samo, to in to in to ni štimal, medtem ko ful stvari je štimal in pač jih lahko isreno pohvališ in ne bo zlajnan zvenel, sam na primer vreme je blo lepo alpa neki. Ampak bo pač vedno iskrena pohvala, sam pač nekdo se mora spomnit dat. (O3, I19)

MT: Ja, sej to sem hotel ja. Mi smo šli pol na taboru na večernem sestanku en krog, da je vsak enga randomly pohvalil, da si se spomnu vsaj takrat v dnevu nekoga pohvalit. (O5, I27)

E: Ja no, men se zdi dobro, pri nas sicer naj bi blo tko, po koroni ni blo čist, ampak že kot pomočnik dobiš neki za vsaj napisat obvestilo za akcijo in potem začneš to organizirat in po moje ko se to naučiš, maš občutek, da si neki naredu. Da potem lažje organiziraš tekmovanje, če si prej že dvakrat organiziral neko manjšo akcijo. To se men zdi, da pomaga. (O7, I8)

Jaz: Sepravi ti je blo motivacijsko, da si mela nek postopen prehod?

E: Mislim, jaz ga nisem mela, ker je bla korona takrat. (O7, I9) Ampak zdej pa spet majo pa se mi zdi, da pomaga. Sej kot smo rekli, da postopoma vedno bolj. (O7, I10)

D: Jaz, ja, to smo že povedali, zagotovo se pridružujem temu z izzivi (O3, I20) pa pridružujem se temu, navezal se bom MT nate, ko si prej reku: »So pa tut dobre akcije.«. Dejansko te večje, tabori pa to, so lahko ful motivacija za vodnike. (O3, I21) Sej pol tko kratkoročno si na koncu tok zmatran in si tko »nikol več« (smeh). Ampak pol pa pridejo slikce, pa mal pogledaš une slikce in si tko »o kok je blo to jako, komi čakam naslednji tabo, kok hočem delat to pri tabornikih«. (O3, I22) Tko da po moje te uspešne akcija na sploh. Al pa tut manj uspešne. No, dejmo reči sam akcije, še posebej večje. (O3, I23) Medtem ko recimo, kar mene osebno ful demotivira je, da recimo se trudiš za neki v rodu in pol vidiš, da ljudje niso do iste mere alpa do kakršnekoli mere motivirani za nek isti cilj. So tko »kaj se spet komplicira kle, zakaj spet spreminjamo, zakaj pa tko«. Mislim tko, ko se ljudem nič ne da no, ko bi sam pustil stat pa ničesar izboljšal. Nemotivirani so prostovoljci. (O3, I24)

MT: Ja, to da tut drugi niso motivirani, še tebe demotivira. (O5, I28)

~~D: Ja, tako, lepo povedano.~~

~~MT: Se lahko poistovetim, ja.~~

MU: Ja recimo name je bila največja demotivacija to, da je velik mojh taborniških prijateljev šlo v pokoj, al kako se temu reče. Jih ni več zraven, vsaj tistih, ki sem jih imela v rodu. (O6, I16) Pa recimo tut pri vodniškem tečaju sem nehala sodelovati zarad faksa, ker se mi je preveč drugih obveznosti nabralo in sem se nekak zgubila v tej družbi. (O6, I17) So pa na drugi strani ful pozitivna motivacija moji člani. (O6, I18) Sicer so bli prej tut taki ful

živahni, ko so bli MČ-ji. (O6, I19) Zdej recimo od sedmega razreda so pa začeli drugač gledat in zdej hengamo. Res hengamo. (O6, I20) Men je ful fajn in to ful vpliva name, da mam neko motivacijo. (O6, I21) Sicer bolj na vodovi ravni, ne tok na rodovi. Ampak se mi zdi, da je to neka pozitivna. (O6, I22)

Jaz. Okej, ima še kdo kaj tukaj? **Potem pa eno podobno vprašanje. Se kdo spomni še česa, česar še niste omenili, kaj kar vas je motiviralo ali demotiviralo, kar je bila neposredna posledica tega, kar so počeli vaši načelniki ali načelniki družin. Se pravi nekaj, kar so oni naredili in je vplivalo na vašo motivacijo. Če imate še kakšen primer?**

MU: Jaz lahko začnem z eno prigodo, ki se mi je zgodila. Takrat se je prvič zgodilo, da mi je ornk padla motivacija. V tretjem letniku sem jaz postala načelnica družine in sem bla v bistvu obkrožena z vodniki, s katerimi smo bli res kolegi med sabo. Pač vsi so bli približno tok stari kot jaz alpa mal starejši. No in jaz ful nisem mela avtoritete in naša načelnica je to sam še izpodbijala. (O6, I23) Nikol nimo mel nobenga izobraževanja, na woodbadge tut takrat še nisem šla. (O6, I24) Pač jaz nisem vedla, kaj pomen bit načelnik družine. Jaz sem sam delala, kot sem vidla, da delajo prejšnje načelnice. (O6, I25) In enkrat smo meli en MČ izlet in ena vodnica, ki bi morala, ni kontaktirala načelnic, ne vem čist točno, kaj je blo, in je načelnica rodu nardila takrat skupino na messengerju vseh nas MČ vodnikov in je napisala not neki v smislu, da je ful razočarana, da je mislila, da smo mi ekipa. (O6, I26) In men je takrat vse dol padlo. Takrat sem rekla, »ja, pol pa ti furi MČ družino«. (O6, I27) Pač zdel se mi je res tko prou tak, da ne bom kej grdega rekla, ampak tko zdi se mi, da je ful pomembno, da nudiš neko podoro nekomu, ker itak smo bli vsi v to ful mladi porinjeni. (O6, I28) Pri 16. letih imaš ful velko odgovornost. (O6, I29) In men je takrat totalno padla motivacija. Se mi zdi, da od nekoga, ki je načelnik, rabiš podporo, ne pa »ful niste ekipa, kaj se greste«. (O6, I30)

I: ~~Ja, jaz sem mela, enkrat sem prišla na srečanje s člani in ni prišel noben član, brez da bi mi to vsi sporočil, daleč od tega.~~ Jaz sem pa še, da povem backstory, prevzela vod in sem se še s tem na začetku spopadala. Kako zdej njih prepričat, da sem jaz zdej njihova vodnica. Meli so prej ful uredu odnos z vodnico, skos so se zabavali. In je blo mene v bistvu ful strah, kako bom stopla v njene čevlje. (O4, I14) In potem se je še to zgodilo dokaj na začrtku mojega vodništva. In itak sem sebi pripisala krivdo za to in bla bla bla. In takrat mi je ful padla motivacija kratkoročno, sem se ful slabo počutla glede tega. (O4, I15) Takrat se spomnim, da sem vedla, da se lahko obrnem na načelnika. (O4, I16) Njemu sem itak prvo povedala in sva skupi nagruntala, okej, bomo poslali mail staršem, sem lahko napisala mail, sem ga lahko najprej njemu poslala, da je pogledal, ker je bil še poln emocij (smeh). (O4, I17) Hočem reči, da mi je ful pomagalo, da sem vedla, da se lahko na nekoga obrnem in ne rabim sama reševat te situacije in pač sploh mi niso dali občutka, da sem jaz kriva za to, ampak so bli tko »se zgodi, bomo rešli«. (O4, I18) In ja, se je to čisto lepo potem rešlo in skomuniciralo. Ampak se mi zdi, da mi je bla to ful motivacija. Vedno mi je bilo pomembno, da vem, da imam ljudi, na katere se lahko obrnem. (O4, I19) Tudi ko sem šla v GG družino, med starejše vodnike, ampak so me ful lepo sprejeli in je blo top. (O4, I20) To je največkrat rešilo mojo motivacijo, ta vidik ljudi, ki delujejo v skupini. (O4, I21)

Jaz: Super.

Z: ~~Drugač, jaz imam tut dost pozitivno izkušnjo glede tega~~. ~~Zdejšnji načelnik, ki ga mamo, je zelo tko,~~ jaz sem bla tut mal porinjena v MČ načelništvo letos, tut nisem mela nobenega uvajanja in nič, (O2, I23) ampak kadarkoli sem karkoli rabila, sem lahko vprašala in sem vedno dobila in podporo in odgovore in je blo zato bolj enostavno vse

skupi speljat. (O2, I24) Ker karkoli mu napišeš, ti odgovori ful hitro. Vedno najde nek odgovor al pa se skupaj dogovorimo za neko rešitev. (O2, I25) In men je tut to ful pomagalo. Lažje mi je delovat, lažje mi je karkoli predlagat, ker vem, da se me bo poslušalo in da bomo skupi našli nek izhod, če je neka težava. (O2, I26) Pa isto letos smo mel z rodovo upravo sicer, ampak je blo tut za vse ostalo odprto, posvet v toplicah kot za motivacijo in v bistvu je blo tko res dobro. Pa je bil čist nek drug pristop, ampak mislim, da je bla lih fora motivacije za vsem tem, pa da se povežemo. (O2, I27) Tko da ja, mogoče pogledat z enega drugega zornega kota pa tut najt neke take zabavne aktivnosti izven taborniških prostorov. Zlo zanimiva in pozitivna izkušnja. (O2, I28)

L: Pa PP izleti so tut. Dajo ti neko motivacijo, da v bistvu ne delaš ti sam za člane, ampak tut za to, da se povežeš s svojimi frendi znotraj rodu. (O1, I20)

Jaz: Da se imate tudi vi fajn.

E: Ne vem, če imate tudi vi motivacijski vikend al mamo to samo mi. Ampak mi gremo za en vikend nekam v eno hišo in tam mal delamo za tabor pa to, vmes smo šli pa tko po nekih rovih rit in smo rili sred ničesar, ampak je blo ful dobr. (O7, I11) In kot ste rekli, se povežeš in ne vem, dobiš tut motivacijo pri ostalih stvareh. S tem, da imaš ti neko dogodivščino, ki jo lahko preneseš naprej. (O7, I12)

Jaz: Zanimivo. Bi še kdo kaj dodal? Če ne pa lahko gremo naprej. **L, ko si že omenila PP program, me zanima, kakšen program je pripravljen za vas v rodu in ali se tega udeležujete ali se ne ali vam je vseeno za to …?**

L: Ja to ponavadi organizira PP načelnik. Vem, da je to funkcijo pri nas ponavadi imel nekdo, ki je že predal svoj vod in ni mel več tok dela s svojim vodom in z organiziranjem svojih sestankom in je organiziru PP program. (O1, I21) Ampak mamo vsak teden odbojko pa košarko kokr jaz vem. Sicer jaz ne hodim na to, ker nisem lih za športe, ampak mamo pa. (O1, I22) Ampak drugač se pa organizirajo izleti, jaz sem šla v Piran dve leti nazaj. (O1, I23) Tko fajn je no, družiš se izven planiranja akcij. (O1, I24)

Z: Pa še enkrat na mesec naj bi se organizirala, sam zdej niti ne, ena PP akcija alpa en PP večer alpa neki takšnega. (O2, I29) No sej se, ampak men osebno mal zmanjka časa še za to, ker mam rodove in družinske in vse. Mal je pol preveč, da bi še na to hodila. Vsaj zdej v četrtem letniku nisem našla časa še za to. (O2, I30) Ampak ja, za tiste, ki majo čas, je pa najbrž ful fajn. (O2, I31)

E: Pri nas tega ni tok velik, ampak se probamo zorganizirat, da bi blo več. (O7, I13) Mamo te neke PP klube, ki naj bi bli enkrat na mesec pa včasih so, včasih ne. Kdaj mamo odbojko, se gremo družabne igre pa PP potepanje mamo za novo leto in smo šli lani v Budimpešto za tri dni. To je pomoje tut tko zabavno. (O7, I14) Pa letos bomo mel PP tabor, ampak ne vem točno, kaj to bo. Bomo vidli. (O7, I15)

L: Mi mamo tut PP tabor vsako leto. Po koncu našega tabora, ko se že pospravi vse. (O1, I25)

D: Evo, evo, moj hot take. PP program za moje pojme, vsak tko, kot ga mi izvajamo, je mal overrated. Mal je tko overkill. (O3, I25) Kot ste že povedale v redu, mi isto mamo PP načelnico in pol tko valda bom neki delala kot PP načelnica (O3, I26) in pol tko okej dejmo na posvetu za vsak mesec splanirat eno PP aktivnost. In pol na posvetu smo vsi valda vedno ja, pa to bomo pa uno bomo, ful bomo mel časa sred maja pa nobenmu se ne bo treba učit. No in pol mam ful ekstra in ful obsežne in ne vem kakšne aktivnosti tko vsaj eno na mesec ali več in pol ko pride čas za to ane, smo vsi tko okej,kako točno smo si tko zamislili izvedbo tega in kdo bo sploh na to priši? (O3, I27)

Pol se zadeve kenslajo, pa tut takrat ko so, bolj jeseni pa tko, ko ma folk dejansko še čas prit na to, skos eni in isti hodjo, ker preprost ljudi to ne zanima. (O3, I28) Tko da men se to z vidika motivacije zdi, da dost tko ne uspe. Vsaj zame ne. (O3, I29) Js itak večinoma nimam časa na to hodit, ker so vedno neki petki zvečer, ko pač nimam časa, (O3, I30) ampak tut če bi mel, mislim tko, če grem alpa ne. Vseen mi je za ta PP program. (O3, I31) Pol PP tabor tut mamo mal podoben problem, kar se mene tiče. Pač tam konc tabora, vsi skurjeni, vsi tečni, noben se ne more več gledat po unih 14 dneh stresnih in pol, da si tam še na unem PP taboru, halo. Men se tut to ne zdi dober motivator recimo. (O3, I32) Čeprav ga tut mi mamo pa pač enim je fajn, tko da verjamem, da komu je. (O3, I33)

MT: Kaj pa če bi blo ločeno od tabora?

D: Ja js mislm, da to bi boljš delal, bi pa zlo težko, tut z vidika logistike. (O3, I34) Če zdej že gremo v to, js sem bolj pristaš kakšnih teh trodnevnih pohodnih taborov. (O3, I35) ~~Ampak dobr, zdej se že pritožujem~~. Am, še neki sem želel. Kar se pa recimo men zdi, kar se tiče PP programa, dober motivator, so pa, delovne akcije. (O3, I36) To je dejansko, vedno je ful dobr, vedno se ful zabavamo, vedno so neke fore, še kej se nardi zraven pa maš filing, da je se dejansko neki nardil. (O3, I37) In spet, zakaj imam tako mnenje o PP programu, kot ga mam, ker pol valda, ti si na tabronikih tut zato, da hengaš s svojimi prijatli ane. No, ampak pol če maš ti eno PP akcijo na mesec, ti ne čutiš absolutno nobene potrebe po tem, da se prideš družit na delovno akcijo. (O3, I38) Če recimo ne bi blo tok velik PP programa, bi ljudje, vsaj js tko verjamem, velik več motivacije mel prit, ko urejamo taborni prostor, ker pač sej to ni sam neko garanje, ampak je tut druženje, se maš ful dobr. Tko da, delovne akcije! (O3, I39)

Jaz: Ja, hvala za drugo perspektivo, zelo pomembno.

I: Mi vodniki smo lahko tut na vsem tem PP programu, (O4, I22) ampak drugač prou za vodnike, kar mamo, mi mamo tut motivacijski vikend, (O4, I23) pol mamo pa po družinah sepravi MČ pa GG, včasih tut skupi, petkove pavze, ki so tko en petek v mesecu, ko mamo čas, se sproti neki spomnemo, kaj bi delal, čist kaj bi nam pasal delat. In se dobimo en petek alpa soboto včasih in to počnemo in to se men zdi ful fajn način in motivacija. (O4, I24) Ne planiramo pa celo leto vnaprej, ampak smo tko »okej, kaj bi zdej počel« in pol si nardimo, kar nam paše takrat. Enkrat nam paše ful bi nekam šli, enkrat nam paše se sam pri nekomu dobit. Tko da to je men ful fajn. (O4, I25) Pa včasih mamo kakšen izlet vodniki, na primer kakšen pohodni tabor, vodniški bivak, alpa gremo na kakšen izlet pa se sproti kej naučimo. (O4, I26) Isto delovne akcije se spodbuja, da se pride. (O4, I27) Pa predhodnice in zahodnice. Pri nas je to kar se mi zdi. Sploh na začetku, ko si vodnik. Je kar povezovalno. Je kar udeležba. Tut če prideš samo za podaljšan vikend, je fajn. (O4, I28) ~~To je kar mamo za vodnike.~~

MT: Pri nas mamo za vodnike, oz. PP+, organiziranih par akcij, ki jih PP načelnik organizira čez leto. (O5, I29) To je blo letos v tem primeru en bivak, na katerga noben ni šel in je bil pol odpovedan. (O5, I30) Plus ideja je bla, da bomo skrajšal seje, ki jih mamo na tedenski ravni, da bo pol urna namest eno uro pa pol trajala. Kar nam ni zares uspel, oz., če traja eno uro, gre folk vseen domov. (O5, I31) Ja pač, tist folk, k je bolj pr tabornikih, ponavad nima časa, ker je tut povsod drugje zraven, (O5, I32) tist folk, ki se mu ne da zares tok hodit, pa se mu tut na take akcije ne da hodit. (O5, I33) Bi pa ja tut to poudaru, da sem razmišlju, da če zmanjšamo število akcij, ki jih mamo na leto. Ker v zadnjih letih je to res ful enih akcij, na vsak mesec akcijo plus še da kakšne sprotne stvari pridejo zraven na primer predstavitev v šolah pa takšne stvari in da če bi to dost zmanjšal, da bi mel par letnih akcij, sam ta večjih, da bi te lahko ful boljš naredil pa tut folk bi rajš prišel pa večja udeležba bi bla, kot če mamo skos milijon nekih mejhnih ackij, na katerih so potem načeloma skos eni in isti ljudje, ki majo čas za tabornike. (O5, I34)

D: Jaz bi mogoče sam še to dodal. Prej se je omenjal tut neka druženja bolj tko v neke sproščenem vzdušju. Mi mamo letos prvič RR klub tko kot samostojen klub s svojim programom, sicer precej v preseku s PP, ampak neki pa tut svoje (O3, I39). In se mi zdi, da se prou vid ta kontrast. Da to sam druženje ob kavici, da to za RR-je, ki po večjem niso več vodniki, vsaj pri nas ne, za njih je to zlo fajn motivacija. Oni se dobijo, se majo fino, mal pohengajo, mal pojamrajo, pol grejo domov in pol so spet mal bolj motivirani. (O3, I40) Medtem ko za PP-je se mi zdi pa da se to ne obnese spet tok dobro. Vsaj tko no, mogoče se ne čutjo poklicane, ker ne pridejo na takšne stvari ponavad. (O3, I41)

MT: Mogoče tut PP-ji rabjo še zmer neko ločeno skupino kot pa RR-ji. Da niso vsi starešine rodu tam zraven plus še oni. Je verjetno manj sproščujoče za njih. Pa grejo raj po svoje PP-ji. (O5, I35)

Jaz: Ma še kdo kaj?

MU: Jaz hočem sam povedat, da pri nam PP program ubistvu ne laufa tok. (O6, I30) Smo lih v procesu menjanja načelnika. Probal smo že vse, kar ste naštel in nč ni tko da bi trajal. Mislm, da bi res mel tradicijo izvajanja tega. (O6, I31)

MT: Kako vam pa gre z menjanjem načelnika?

MU: Ne vem v resnici, js se držim stran od teh stvari. (O6, I32) Ampak pač pozna se to, da je ful mladega vodstva ratalo in pol so se oni v tako skupinco oblikoval (O6, I33). Pa mogoče se lahko navežem na to, da je fajn, da so PP-ji pa RR-ji posebi, je pa mogoče odvisno tut od velikosti rodu. (O6, I34) Pač eni rodovi si mogoče lahko to bolj prvoščijo kot eni manjši, ker pač morjo PP-ji pa RR-ji dejansko še sodelovat skupi pri planiranju tabora al kakorkoli. (O6, I35) Pa se mi zdi, da mogoče iz tega vidika je pa fajn, da maš stvari na katerih so oboji in se lažje povezujejo. Tut če je zraven še starešina. (O6, I36)

Jaz: **No hvala, potem pa naslednje vprašanje je, če se vam zdi, kot da v rodu kdo spremlja vaše delo in vaš napredek in vaše želje, pa če mogoče kdo to celo sistematično dela? Imate občutek, da kdo bdi nad vašim razvojem?**

MT: Ne. Nič. (O5, I36) Probavamo to uveljavit za to, da mi mlajše mal spremljamo, ampak tut to gre počas naprej. (O5, I37)

Jaz: Kaj pa ste razmišljal glede tega?

MT: Ja pač že to, da uveljavljamo načelnike družin na primer, ki jih prej nismo rabli met sploh. (O5, I38) Zdej trenutno smo tut mi v procesu menjave načelnice in z njene strani ni prou velik doprinosa. Je, je tut vodnica še pa take funkcije opravlja, ampak kot načelnica pa bolj na papirju ostaja. (O5, I39) Tko da ja, se pol jaz kot MČ načelnik in GG načelnica trudiva, da bi mela mal več nadzora nad vodniki pa jim probava čim bolj pomagat, da bi jim bla v podporo. (O5, I40)

Z: Jaz mislim, da vsaj na rodovih da se vpraša, kako gre vsaki družini in pol jaz kot MČ načelnica povem in vprašam, če ma kdo kakšne težave, kako gre vsem, (O2, I32) ampak ne pa da bi prou sledil vsakemu posamezniku, bolj samo s tistimi, ki majo kakšne težave. Bolj se pri takih ustavimo. (O2, I33) Drugač vedno pa pol načelnik spremlja, kako gre približno, ampak bolj kot celoto pa potem, če kej ne štima. (O2, I34)

Jaz: Mhm, bolj po potrebi.

~~Z: Ja.~~

MU: Mislm, men se itak zdi, da to spremljajo, no mogoče je sam pri nas tko, ampak bi si upala posplošit, da se itak bolj spremlja nek napredek tebe kot vodnike – kakšen program maš, kar se tiče jaz vodnik pa moji člani pa če maš kakšno akcijo čez. (O6, I37) To, kar si vprašala nek razvoj pa motivacija pa težko spremljaš, če se ne bi o tem zares pogovarju. Mislim, sej vidiš, ko nekomu pade motivacija, ampak da bi pa isku neke globlje razloge za to. Ne vem. (O6, I38)

MT: Če se folk ne odpre, ne morš zares neki ful. (O5, I41)

~~MU: Ja, sej vem.~~

I: Pri nas se je trudla načelnica, da bi tut to dosegla, ampak nismo še tam. (O4, I29) Sem bila deležna takšnega individualnega pogovora. (O4, I30) Tko da jaz mam občutek drugač v našem rodu, da se ukvarjajo. (O4, I31) Če vodnik pokaže nek interes, se mi zdi, da se trudijo načelnik in rodova uprava neke njemu primerne izzive pa ga pol povabit nekam zraven, (O4, I32) če je bolj sramežljiv pa se ne bi javu pa mu predstavit še kakšne ideje, kaj še lahko počne. (O4, I33) Tko da jaz s tem dobivam občutek, da nekdo zadi tut razmišlja »aha, on je že zdej to naredu, je mel eno MČ akcijo, ga bomo naslednje leto vprašal, če bi mel eno rodovo akcijo.« (O4, I34) Mislm tko s tem js dobivam občutek, da mogoče se na nek način ukvarjamo z razvojem vodnika al kokrkol, je pa tut mal odvisno kerga vodnika. Unga, ki kaže več interesa, lažje, medtem z nekom k ne, manj. Mislim, manj, nočmo še bolj kao drezat. Tak mam js občutek. (O4, I35)

D: Mi mamo letos eno novo prakso in sicer, da tako načelnica kot načelniki družin pošljejo trikrat na leto en form, kjer se pač meri nekak vzdušje v rodu. (O3, I42) Sepravi anonimno vse, na primer, kaj ti je trenutno najboljš, kaj te kej moti, izberi tri emojije iz nabora, ki opišejo tvoje trenutno počutje pri tabornikih, koga bi pohvalil. Take zadeve. (O3, I43) To se pol konkretno teži, da folk izpolni, ker sej vemo, kako je s temi formi. (O3, I44) In pol se ma po vsakem tem izpolnjevanju, eno je blo decembra, eno je blo marca, eno je blo na konc leta, se ma pol po rodovi nek ta vibe chech. Prou prezentacija je, da vidmo, kako gre, a se je od prejšnjega vrednotenja to poboljšal, poslabšal, kakorkol že. (O3, I45) Tko da v tem smislu se mi zdi, da nam ta praksa zlo dobr služ, te formi so res fajn. Pa tut zlo je fajn, pol tisti, ki so bli pohvaljeni, jim načelnica osebno pošlje, kar je blo napisna. Tko da to je v smislu motivacije kar dobr. (O3, I46) Kar pa je res, to je anonimno pa s tem lahko nek generalnen vajb v vodstvu meriš, medtem ko tko individualno pač sej pol ko se to deli na družine, je tam bolj razvidno, je družina dost mejhna enota, da se lahko načelnik posveti vsakemu posamezniku do neke mere. Ampak ja, ni pa to tok usmerjeno v posameznika. (O3, I47)

Jaz: Super, nisem še slišala, da bi kdo to mel. A na podlagi tega tudi kej naredite?

D: Ja, ja, itak. Recimo primer tega bi bil, zdi se mi, da so se v decembrski anketi ljudje oglasil »okej, men bi sedlo kej več delat pri tabornikih, zdej se počutim mal izpetega«. To je recimo en, ki je zdej predal vod, je šel na Primorsko študirat. In bam, zdej je rodov tajnik, ma rodov mail čez. To je recimo čist tko, kako se probleme posameznikov rešuje. (O3, I48) Medtem ko še ena funkcija teh anket je, da na posvetu zastavimo te cilje in pol se predvsem uresničevanje teh ciljev s tem meri in to je tut še ena kar velka funkcija tega. To je v bistvu tisti, kar najbolj popravimo, če pač v anketi kaže, da ne štima. En ki ga mamo recimo letos je pravočasnost. In ja pol okej

vprašanje, a se ti zdi, da so akcije splanirane pravočasno, a se ti zdi, da na seje prihajamo pravočasno. In pol pač na podlagi tega ne, če vidimo, da je slabo, se neke nove ukrepe da, oz., če je dost resno, so pri nas tako imenovane, strateške debate. Ampak dobr, to zdej že jadram v neke druge vode. Tok. (O3, I49)

E: Ja pri nas se tut bolj fokusira na taborniško rast, (O7, I16) predvsem pri novih vodnikih, se mal bolj spremlja, kaj delajo pa to, pol to mal zamre. (O7, I17) Se mi pa zdi, da zdej, ko mamo to nadomestno načelnico, da gremo na rodovih en krog. Ni tko ful individualno, ampak mal lahko kej pojamraš, kaj ti ni kej všeč v rodu pa tko. (O7, I18)

Jaz: A ljudje v teh krogih dejansko kej rečejo?

E: Ja, pač odvisno, ampak ja. (O7, I19)

Jaz: Okej. Še kaj pri tem? Ali pa mogoče tisti, ki ste rekli ne, ali kdaj to pogrešate ali ne?

MT: Ne zares. (O5, I42)

Jaz. Okej. Potem pa gremo še na zadnji sklop, to je stres. **Zdaj me zanima, če ste se kdaj počutili pod stresom zaradi tabornikov? In če ja, kdaj?**

I: Ja, ko se bližajo roki oddaje programov za tabor, ko planiraš neko akcijo, bolj se bliža, večji je ta stres, a bo vse štimal. Tko da to ja, ampak drugo pa niti ne. (O4, I36)

MT: Men je pri organizaciji akcije. (O5, I43) Lani sem organiziru filmski večer ob gozdu pri naši taborniški hiški in sem ga organiziru skupi z našim starešino. On je mal bolj tak kolerik. No zdej se izboljšuje, se je začel ukvarjat s svojimi problemi, mu gre ful dobr. Ampak jaz sem pa tak people pleaser mal preveč in on se bolj dere in se jaz tut ful ne znam kregat, kar pomen, da pol probam ustreč bolj ali manj. (O5, I44) Sej probava prit nekak do sprejemljivga dogovora, kar je ponavad njegova določitev. Sem bil takrat kr pod stresom. (O5, I45) No ja, tut pol, ko je zdej mal bolj vesel ratu, ker se ne rabi več s faksom ukvarjat, je mal bolj sproščen. Ga prou gledam včasih, če je okej, kaj se je z njim zgodil. (O5, I46) To me je v bistvu kar ful stresiral. No, še zdej me včasih. Tak peer pressure.(O5, I47) Drugač glede organizacije akcije na sploh pa ne. (O5, I48)

D: Jaz bi reku pri organizaciji akcije, (O3, I50) recimo konkretno eno izkušnjo mam, se mi zdi, da tko valda je nek ta mal stres prisoten, a bo ratal al ne bo ratal, a bo šlo to pravočasno ven, ampak to je tak pozitiven stres, tega mal more bit, da pač je kej od akcije. (O3, I51) Ampak recimo, kar mi pa ni kul, recimo ko kakšen tvoj soorganizator je iz katergakol razloga pod zlo velik stres in neki podobnega kot si ti povedu. (O3, I52) Lani sem mel izkušnjo, ko smo neki planiral za tabor in je ena moja soorganizatorka pač se na polno drla na svoje soorganizatorje »kaj je z vami, men je vseen, če vi nočte letnika na faksu nardit, jaz ga hočem!«. (O3, I53) Tko da ja no, predvsem od soorganizatorjev zame to pride, se mi zdi. V redkih primerih sicer, ampak, če, potem od tam. (O3, I54)

Jaz: Sepravi bolj, če je nekdo drug bil pod stresom, pol je tebe to stresiral?

D: Ja, pomoje no. (O3, I55) Pa ponavad so tut za njih to neki zunanji dejavniki. Zdej je ta faks usekal na plano zelo eksplicitno, ampak pač karkoli že, se mi zdi, je zlo pogosto to. (O3, I56)

Z: Pri nas je blo stresno, vsaj men mal, tisto leto pred vodništvom, ker je blo tko, da nas je blo preveč in smo mogli zbrat, kdo bo vodnik. (O2, I35) In vsaj pri nas takrat tega niso nardil na najlepši način. Mogli smo si dodelit oceno, kok si kej želimo pa ble so neke take metode, ki vsaj men niso ble. (O2, I36)

L: Zastrašujoče. (O1, I26)

Z: Ja. So me postavle v stresno situacijo, ker si mel skos občutek, da se morš skos dokazat in ne na pozitiven način. Tko da ja, to je blo kar stresno. (O2, I37) Pa ko sem mogla mal večjo akcijo organizirat, MČ zimovanje, k sem bla drugo leto vodnica (O2, I38) pa je blo spet in korona in vse (O2, I39) in prvič smo delil na MČ zimovanje posebi in ni blo nobenga GG vodnika zraven (O2, I40) pa tut takrat starešina zimovanja ni blo glih nobene podpore. (O2, I41) Tko da takrat pomoje k nimaš tok podpore od teh starejših bolj izkušenih, takrat pride do stresnih situacij, (O2, I42) oz. ko se od tebe pričakuje neki, kar nisi čist ziher kaj. Na ta način. (O2, I43)

L: Js sem isto letos mela MČ zimovanje. Sem mela med MČ zimovanjem sprejemce za faks. In sem bla totalno pod stresom. (O1, I27) In js mam še enga problematičnega otroka v vodu, ker ga pač jaz ne morem kontrolirat, noben drug MČ vodnik ga ne more kontrolirat, GG vodniki, starešina, načelnik, noben. Ta otrok ne upoštevan nobenga. (O1, I28) In se je vse skupi nabral in ful je blo stresno letos. (O1, I29) Ampak je šlo čez. (O1, I30)

Jaz: Kako pa, da si rekla, da greš na to zimovanje, čeprav si mela sprejemce?

L: Ker sem organizirala in sem mogla bit tam prisotna. Pol sem šla pa vmes pisat sprejemce pa sem prišla nazaj. (O1, I31)

MU: Prej smo omenli lih kontra, da te stresira stres drugih, ampak se mi pa zdi, da velikrat prideš v situacijo pri tabornikih, ko z nekom neki organiziraš in pol tisti nekdo sploh se ne briga za to in vse pade nate (O6, I39) in ne vem, js sem v takih situacijah najbolj pod stresom pomoje. (O6, I40) Ker ne boš tut ti dvignu rok. Ker akcija se more izvest in more se planirat. (O6, I41) Ampak najhuj je pol to, ker se ti res res res pretegneš za to in na koncu te itak sam zdissajo vsi. Za vse, kar gre narobe, si pol na koncu ti kriv, čeprav so trije organiziral. (O6, I42)

MT: Pri nas se je to pohvalil letos. Smo mel Močne ukane, jih je en organiziru pa je blo bolj tko tko, je na konc pač vse vodstvo več naredlo kot organizator, (O5, I49) ampak smo pač tut mi že vedli približno, kaj počnemo, ker ene par leto že organiziramo to. (O5, I50) In se je pohvalil une, ki so pol nadomestil vlogo organizatorja primerno. (O5, I51)

Jaz: Ma še kdo kaj? Okej. Potem pa še naprej od teg vprašanja. Ko ste bili pod stresom, kaj ste potem sami naredili, da ste sebi pomagali ali pa kaj je naredil vaš rod, da je pomagalo, oz. kaj bi si želeli, da bi bilo drugače? Ali pa kaj ste sami zase naredili, da je bilo boljše?

MT: Pač ponavadi pri nas je tko, da ko neki prvič organiziraš, vse je enkrat prvič ne, boš drug let probu boljš narest. (O5, I52) Po drugi strani bi pa pomagal, da se nebi probu folk pol vrtat še bolj not pa še bolj zabedirat. Ker al ne šteka, da si ti pod stresom takim, da ne folgaš lih najboljš, ampak da bi bil pač tko »lej uredu je, bomo zrihtal to«. Na to foro, da so mal bolj v podoro, če ti kej ne gre, kot pa da sam še iščejo več napak. (O5, I53)

Z: Za naprej pomoje sem se naučila, da vedno vrpašam karkoli ne vem. Mislm ne karkol ne vem, ampak kar res ne morm vedet ane. Ne da sem brez informacij in probam sama od sebe kr neki izumt. (O2, I44) Da je v redu, da enih stvari še ne znamo ane in pol od takrat naprej je lažje organizirat, ker dobiš izkušnje in pol si mal bolj

samozavesten v tem, kar delaš. To je dost pomagal. (O2, I45) Mislim, da je ful odvisno od posameznika, kok nase jemlje te stvari. (O2, I46) Jaz sem hitro v stresu in je verejtno pol drugač kot za nekoga druzga, ki mu bolj dol visi. (O2, I47)

L: Pa pri nas je blo tko ene dve leti nazaj na taboru, k je bla MČ taborovodja ful pod stresom in se je tut zjokala, totalno je bla, čist je bla konc. (O1, I32) In pol se je pogovorila z načelnikom se mi zdi da pač ji je on tut svetoval in pomagu pa da ne rab tok vse vzemat nase, da za to smo tuki tut drugi vodniki, da pomagamo. Tko da pol je blo na koncu vse kul se mi zdi. (O1, I33) Pa takrat je blo še ful slabo, ker je bil to prvi tabor po koroni in je blo vse še tok bolj stresno, ker pač nismo točno vedel kako bi izpelal vse. Tko da ja, je blo kr. (O1, I34)

Z: Ampak ja, se mi zdi, da je najbolj stresna odgovornost, k se zavedaš, da jo maš in zarad tega je tut pri teh večjih akcijah si zarad tega tok v stresu k veš, za kok ljudi si odgovoren. (O2, I48)

D: Ja, js lah rečem, mislm že prej sem reku, zame ta stres, če že, izhaja iz teh raznih teh vajbov ne tako dobrih, znotraj organizacijskih ekip (O3, I57) in pol v tem konkretnem primeru k sem ga prej omenu, sej smo vsi dost stari, smo sami nekak deeskaliral zadevo, smo se mal pomiril, se mal pogovoril in je vse štimal. (O3, I58) Zdej da do tega ne pride, te izkušnje sicer še nimam, ponavad nekje od zgori pride pobuda po deeskalaciji. Glede na to, da je blo to za tabore, je to prišlo pol od starešine tabora, ampak smo se že vse zmenil do takrat. (O3, I59) Pol načelnica tut tko zlo velik dela na tem, kjerkoli pač se zatakne oziroma so razna trenja, pol ona nekak urgira in pač ubistvi ji gre zlo dobro. (O3, I60) Verjamem, da pol to je odvisno od načelnika, kok je sam domač pa spreten v takih situacijah. (O3, I61) Tko da klele samo najlepše in najboljše o naši načelnici. (O3, I62)

I: Ne vem, men se isto zdi to, mislm itak, če sem bla pod stresom, sem se stresirala doma glede tega, (O4, I37) če pa sem stresirala tko na sestankih alpa tik pred akcijo, pa je vedno blo tko, a še kej rabiš, a ti še kej kdo prevzame, kdo drug sprinta pa tko. Tko da so se potrudil, da so probal zmanjšat ta stres. (O4, I38) Kok pa sem si js dala nezga stresa nepotrebnega je pa blo bolj na men. (O4, I39) Ampak v rodu sem čutla podporo, (O4, I40) tko da sem bolj mogla pri sebi bit tko »okej, sej je v redu vse, ni da če to ne rata, bo konc sveta.« (O4, I41) Pa vedno se mi zdi, da tok prej začnemo stvari delat, oz. se vmes tokrat čekira, kje si, kaj rabiš, tok da se nekak spremlja za planiranje neke stvari, da se že zlo hitro loh en velik del stresa odpravi. Že sproti ugotoviš, oz. se res redko zgodi, da bi kar vse razpadlo tik pred zdajci. Se tok prej pogleda, da stvari štimajo, oz., da jih maš čas zrihtat. (O4, I42)

Jaz. Okej. Bi še kdo kaj dodal? **Bi še kdo kaj dodal za konec?**

I: Jaz bi. Meni je ful težko razložit, zakaj vztrajam pri tabornikih. (O4, I43) Ta motivacija in vse to mi je ful ključno. Ampak mi je zanimivo, ko se pogovarjam s komerkoli, ki ni tabornik in sprašujejo, kaj je fora teh tabornikov, zakaj tok časa namenjaš temu. In prav ne znam dat enega odgovora. Moj odgovor je pač, ne vem, kako naj ti razložim, če nisi del tega, ne štekaš. Ful mi je težko povedat, oz. zajet na kratko to, kaj je tisto, kar mi delamo. (O4, I44) In mi je škoda, ker potem ko imam člane, ki so na tej meji, a bi ostali al ne bi, se mi zdi, da jih še ne vleče tok močno. (O4, I45) In bi jim ful rada predstavila, kaj vse ti dajo taborniki, to neko notranjo stvar, ta občutek. (O4, I46) In se zadnje čase kar zalotim, da ne znam tega opisat. Sej vem, da je za člane zelo pomemben zgled pri tem, ampak bi pa ful rada širila, zakaj je tok dobro namenjat tok časa temu, čeprav nisi plačan. Tko da ča ma kdo? (O4, I47)

D: Jaz se pogosto enak sprašujem in se mi zdi, da je vsaj do neke mere odgovor ta nek občutek, da pripadaš nečemu. (O3, I63) Zdi se mi, da niso samo taborniki taki. Tut sej zakaj pa folk trenira športe ane? (O3, I64) Ja, sej mu je dobro tam, ampak pač fiks, če se ne bi mel dobr tam, pa mel neke svoje ekipce ljudi, pol si zlo težko predstavljam, da bi ure in ure časa namenjal nečemu, kjer niso v dobri družbi zraven. Jaz mislim, da je to, alpa vsaj zame, en velik del tega. (O3, I65)

MT: Pomoje ne morš sam na kratko obrazložit, zakaj si pri tabornikih. (O5, I54) Na konc morš sam najt, zakaj si not ostal. (O5, I55) Maš tut različne ljudi z različnimi motivi. (O5, I56)

I: Evo, zaključek, mene tut motivira, da vem, da delam dobro in mi ni problem dat časa za to in vem, da to pozitivno vpliva name. (O4, I48)

D: Mogoč tut to, kar si zdej rekla, to neko višje dobro, za kerga se taborniki smatramo, se mi zdi, da je tut lahko ful velik motivator. (O3, I66) Pa spet, tut za marsikatere te druge prostovoljne stvari. (O3, I67) Isto se mi zdi, da sej se ti zdi, da se maš dobr, (O3, I68) ampak mi je pa še boljš, ker vem, da neki dobrega počnemo, za kogarkol že. (O3, I69)

NAČRTOVALCI

Jaz: **Bomo šli en krog in naj vsak pove svoje ime in koliko časa je, oz. je bil načelnik.**

Ž: Sem Ž in sem načelnica zdej mal več kot dve leti. (O8, I1)

J: J, načelnik sem bil tri leta pa zdej dve leti starešina. (O9, I1)

U: U, mal vel kot leto pa pol. (O10, I1)

M: M, dve leti sem bil načelnik. (O11, I1)

L: L, sem tut dve leti načelnica. (O12, I1)

Jaz: Okej, vsi ste približno enako časa. **Potem pa naslednje vprašanje je, kaj vključujejo vaše naloge kot prostovoljci oz. kot načelniki. Lahko nekdo malo povzame, pa ga ostali samo dopolnite.**

J: Moje naloge so ble, da sem mel pregled nad delovanjem v rodu, (O9, I2) kar se tiče vodov, da vse štima, da so pokriti vodi (O9, I3) pa da, če so meli podvodnike, kako so razporejeni. (09, I4) Torej delo s prostovoljci, kam kdo paše. Ker nimamo družin je blo to za cel rod. (O9, I5) pa pol še pregled nad organizacijo vseh akcij, da pač vse teče in je na neki ravni. (O9, I6)

U: Vodenje sestankov, se pravi rodovih, vodniških sestankov, (O10, I2) kako bi reku, reševanje sporov in skrb za ljudi na tisti ravni, probat preverjat njihovo stanje in pol probat reševat neke te njihove težave. Al so osebne al pa rodove. (O10, I3)

L: ~~To je lepo povzeto.~~

Ž: Jaz bi rekla še, da si v bistvu neka prva oseba, ki je v stiku z območno organizacijo pa potem Zvezo pa potem recimo še š četrtno skupnostjo al pa pač s komerkoli. (O8, I2) Potem še kadrovanje, da je pregled nad tem. (O8, I3) Ja, mogoče še pač ta nek stik s starši, vsaj prek maila pa to. Mislm vsaj js osebno ga nimam tko velik, jih ne vidm skor nč, ampak tko da pač vsaj veš, kakšni so odnosi pa če je treba še kej narest za izboljšanje tega. (O8, I4)

U: Jaz osebno se še s financami ukvarjam. Ker me zanima to in ker prej ni blo urejeno. Se pravi pridobivanje, razpored, da odobrim stroške, da odobrim v bistvu neke naloge v rodu, ker drugač ne bi blo ažurno. (O10, I4)

Jaz: Blagajnik dela druge stvari?

U: Plačuje bolj, ker smo jih menjali na eno ali dve leti in pol stvari res niso ble urejene. (O10, I5) Pa plus pridobivanje finančnih virov, razpisi, četrtna skupnost, sponzorstva in to. (O10, I6)

Jaz: **Se premikamo na drugo vprašanje. Zakaj ste postali načelniki?**

Ž: Ja, js zato, ker nisem mela pripravljenga dobrega razloga, zakaj ne. (O8, I5) Mislm, tko nekak je zgeldal, da smo se dobil in potem je bla prejšnja načelnica »vi ste men vsi ful dobri kandidati, povejte mi, zakaj ne.« In js sem bla tko »pač ne vem ane«. (O8, I6)

J: Še mal slabša verzija tega, jaz sem prišel na sejo in je blo »J, ti boš načelnik, jaz grem.«. (O9, I7) Pol leta prej sicer, ampak ja, mal sem bil porinjen v to, sem bil edina izbira. (O9, I8)

Jaz: Ni blo zares drugih kandidatov?

J: Ne, ker noben ni bil zares dejaven takrat ful. (O9, I9) Alpa so bli premladi. (O9, I10)

U: Jaz ne vem točno, lih razmišljam. (O10, I7) Vem, da ni bil čist plan, pol sem šel na woodbadge, pol je bil covid in pol ful drugih stvari nisem počel in pol nekak so me mal usmeril v to (O10, I8) pa ni blo lih, da bi ljudje v vrsti stal. (O10, I9)

M: Pri nas je bla mal posebna situacija, ker smo tri leta zapored menjal načelnike, ker noben ni bil res, kar bi rod potreboval, oz. oni niso zares hotli bit. (O11, I2) In pol sem bil izmed celga vodstva js takrat nekak najbolj aktiven, najbolj zagnan za vse, vsem sem pomagu, kar niso znal (O11, I3) in pol so pač na posvetu rekli, da druzga ne vidjo in da pač nekak ne vejo, kako bi drugač naprej. In pol sem privolu v to za dve leti. (O11, I4)

Jaz: Si že vnaprej reku, dve leti bom in to je to?

M: Ja, reku sem za eno za ziher, drugo bomo pa vidli (smeh). (O11, I5) Pol pa so bli nekak dovolj okej, da sem bil še eno. (O11, I6)

L: Ja mene so v bistvu že v osmem razredu zafrkaval »Ja, ti boš pa bodoča načelnica.« in sem bla tko »Haha, ja valda da bom.« (O12, I2) in sem mal iz tega, ker sem v tistih letih tok hrepenela po nekem prevzemanju odgovornosti. (O12, I3) Ne vem, zgledala mi je fajn funkcija in pol sem pač to furala. In skoz celo srednjo šolo je bla ta želja nekak. (O12, I4) Ko sem šla lahko na woodbadge, po tem sem tut postala načelnica. (O12, I5) Želja od dolgo nazaj. (O12, I6)

Jaz: **Mogoče zakaj ste pa potem, ko ste postali načelniki, zakaj ste ostajali?**

L: Ja men so ble ene naloge všeč, npr. delo z vodniki in delo z vodovim programom, to mi je blo ful všeč. (O12, I7) Delo z akcijami velik velik manj pa bit nadzornik vsega, to mi res ni sedlo. (O12, I8) In pol v zadnjem letu sem nekak pogruntala, da v bistvu js čutm ful veliko odgovornost do rodu, ki mi je pač v vseh teh letih k sem bla član dal ful velik in sem čutila odgovornost do tega, da morm dat nazaj rodu. (O12, I9) In občutek tega, kdo bo, če ne bo js, ker ni zares ful velik kandidatov pri nas v rodu, oz. ni ful neke želje izražene s strani ostalih, ki bi bli primerni. (O12, I10) Tko da ja, je bolj vse skup ostal kokr občutek po tem, da morš neki vrnit pa občutek dolžnosti. (O12, I11)

M: Jaz sem še eno leto v tem ostal, zato k v tistem momentu ni blo nobenga, ki bi lahko zares prevzel, (O11, I7) pa zato k nisem hotu nekih sprememb, ki sem jih želel tekom svojga mandata vpeljat, pač za boljši rod in za prostovoljce, nisem hotu nekje na polovici pustit. Tko da zarad tega. (O11, I8)

U: Jaz se še ne počutim kot da bi nehu. (O10, I10) Je mal tut ta vidik, da bi rad neke svoje stvari spelju do konca. Pa da se pol vsaj dve leti dogaja, da se obdrži. (O10, I11) Za naprej pa gledam, kdo bo naslednji, ampak nisem še tko. Vseen mi je, a zdej neham al čez tri leta. Zdej mi je kul, pol pa da vidmo, kako bo naprej no. (O10, I12)

J: Dost to, kar so že rekli. Pa men je blo še ful kul, k sem s tem k sem bil načelnik tut bil mal izven rodu in sem pač bil motiviran delno s tem, da sem se družu s folkom, ki dela isto stvar pa mogoče mal drugačen pogled pa je bolj delaven kot povprečen naš član. (O9, I11)

L: Men je isto to pomagal, sam ful kratkoročno sem ugotovila. (O12, I12)

Ž: Ja, js sem pa tut najprej rekla, da bom za ene dve leti maks, (O8, I7) ampak ne vem, ne predstavlja mi tko problemov časovno ane, alpa da zdej zarad službe ne bi mogla. Tko da mi je to čist v redu. (O8, I8) Pa pač ja, lih tko po enem letu ane, sem se komi ufurala v te neke logistične stvari pa da pač sploh veš, kaj sproti počnem, kaj pa še loh kej nardim. (O8, I9) In to je blo tut drugo leto. (O8, I10) Pol pa pač itak polovica naslednjega leta bo pa predaja naslednici. (O8, I11)

Jaz: **Malo ste že omenjal motivacijo, me pa še zanima, kakšna je vaša trenutna motivacija za tabornike in kaj je v preteklosti že pozitivno in kaj negativno vplival nanjo?**

L: Moja trenutna motivacija je »spel to do konca.« (O12, I13) Am, kaj mi je dvigval motivacijo? Predvsem tečaji, ker pač ugotoviš, da lahko spremeniš stvari in da stvari so lahko drugačne. (O12, I14) Definitivno je zaviral motivacijo pol to, da si pršu v rod in so ble razne spremembe, ki bi jih ti hotu uvest ful slabo sprejete in pol si tko, zakaj sem šel na tečaj in kle hočem neki v redu narest in vi jamrate. Ja. (O12, I15) Pa odnosi v rodu so tisti, ki zlo zavirajo motivacijo. (O12, I16) To, da sem zgubila vzornike pri tabornikih. Pač ljudje, ki so mi bli nekoč vzor, so mi nehak bit vzor. (O12, I17)

Jaz: Zakaj so ti pa nehal bit vzor?

L: Pomoje sem se js spremenila. Ne bi rekla, da so se oni ful spremenil. Pomoje sem se predvsem js spremenila, al sem jih pa mogoče sam preveč od blizu spoznala. Never meet your heroes, ane. Ampak ja, to je to. (O12, I18)

U: Men je bla vedno motivacija delo od zuni, se pravi, MZT, ZTS, WOSM, (O10, I14) ampak zadnje čase vedno bolj ugotavljam, da so mi motivacija otroc, ker zaključujem lih z njimi (O10, I15) pa pr vsem, kar se dogaja zunaj rodov pa ZTS in vse podobno pa kreganje in vse to, (O10, I16) pol vedno vsak teden k pridem k njim, je to un razlog, zakaj to počnem. In to se mi zdi, da bi ful pomaga, da pol dobiš nazaj dejansko to, zakaj vse to delamo, zakaj tok ur gre in tko naprej. To mi zadnje cajte ful pomaga. (O10, I17) Mam pa ful težav s tem, ko vidm, kok so vodniki demotivirani, sploh zdej po covidu. (O10, I18) Ker ful razmišljam, kaj narest in ful stvari probavam in ful mal stvari gre. (O10, I19) Ampak to je tak širši problem kot taborništvo, tut nasploh prostovoljstvo in družba. (O10, I20) To mi ful energije pije, ker bi rad najdu čarobno rešitev, ki je seveda ni. (O10, I21) Na konc je dnar najmanjši problem. Js jim rečem, pejte kamorkol. Za foro sem prjavu letos tri razpise pa smo vse dobil. Ful se banalno sliš, ampak sploh ne vem zdej, kam s tem dnarjem. Folk sploh noče več nikamor it pa mal okrog hodt. To mi je res tko ohh. (O10, I22)

Ž: Mi smo se nehal prijavljati na razpise, ker sem bla js vedno na koncu »Kam bomo dal še teh 500 € od razpisa, a bomo še kakšen rodov merch?« In pol je mogu spet en to delat, ane. In pol smo sam nehal delat ane. (O8, I12) No in potem so bli tko lani »Ej, a mi lahko te razpise, to k ste enkrat govoril?« Pa sem rekla, da lahko, če bodo pisal, sam da jih bodo tut porabl pol. (O8, I13)

M: Ja, drugač podoben izziv, noben od naših noče it ven, ne na tekmovanja, ne na izobraževanja. Mislm, prou pogovarjal smo se mal nazaj z ene parimi kolegi iz rodu, da pač ne vemo, kaj bi nardil (O11, I9) pa da lih to je nam dajal, ko smo bli v njihovi vlogi, največ motivacije. (O11, I10) Ampak da ne vemo več kaj narest, kako jih pripravit do tega, da spet začnejo na to hodit. (O11, I11) Sicer probavamo zdej z nekimi aktivnostmi za PP-je in starejše skupaj s parimi okoliškimi rodovi in se zdej spet na novo spoznavamo z njimi, ker prej 10 let ni delovalo

območje. Skratka je to ful fajn, ampak zaenkrat še nimamo take udeležbe, da bi res lah rekli, da nam je upel, oziroma ne vidmo še neke ful velike razlike. Pomoje, da gre počas vsaj en del v pravo smer. (O11, I12)

J: Dost to, kar je U reku. Zunanje delo, izven rodu (O9, I12) pa delo z mladimi prostovoljci. Trenutno mi to daje največ energije. (O9, I13)

Ž: Ne vem, js bi pa rekla, da tko demotivira me deifnitivno tko obdobje korone, ker pač sem lih takrat postala načelnica in je blo tko »kaj je to, kok grozn«. Noben ni hotu nč. (O8, I14) Ampak zdej me motivira, ker gre vse nazaj (O8, I15) in potem v bistvu to, da js delam tako okolje, kjer moji prostovoljci, vodniki pa pač vsi, lahko povejo, kaj hočjo, kaj mislijo, da jim ni bed, da se me ne bojijo, da je sproščeno in iskreno in se mi zdi, da to ful pomaga, da se počas vračamo nazaj. (O8, I16) Ja, je pa tut demotivacija te nove generacije, mislm to, k se nekak mi starejši ne znamo povezat čist z njimi. Ne razumeš, kaj sploh hočjo. (O8, I17) Pa nč narobe al karkoli, ampak tko, težko je no, težko je, ker mi smo bli drugačni. Smo bli tko »Vse bom dal za tabornike, delu bom cele dneve, umiru.« In zdej nam je gadno, ker oni niso taki. In pač mormo se navadit nekak s tem delat, i guess. (O8, I18) Ampak ja, verjetno je to nekak bolj širši problem, kot je U reku. (O8, I19)

M: Ja, pri nas mamo mal podobno, da se enim parim našim še mal starejšim, nam je mal zbijal motivacijo, ker se naenkrat nismo več čutl del tiste core ekipe, ki se skos dobiva in fura stvari naprej. To je en tak minus. (O11, I13)

Jaz: Okej, vidva sta že malo napeljala na to temo. **Kako vidite svojo vlogo pri delu s prostovoljci, predvsem vodniki, v vašem rodu?**

Ž: Ja, ne vem, js kot sem že rekla, da pač oni vejo, da sem jim js al pa kdorkoli drug na volj za pomoč in kakršnakoli vprašanja in da se vedno loh obrnejo in se mi zdi, da to v redu funkcionira no. (O8, I20) Ker pač na začetku ni ane. (O8, I21)

Jaz: Kako pa si dosegla, da se zdej počutijo tko?

Ž: Nek tak prijateljski odnos mam dost z vsemi (O8, I22) pa ful so mi pomagale te kave ena na ena z vodniki k sem jih letos nardila. Sem šla z vsakim vodnikom pred začetkom šolskega leta na kavo, da so mi mal povedal, kaj kej delajo, kako jim je blo lansko leto, kaj si kej želijo, kako vidjo moje delo, tko spisek nekih vprašanj. (O8, I23) Pol na koncu ti kr neki začnejo razlagat o svojem življenju. In si tko okej, kul. Sej ne, da si 10 let mlajši, ampak ja, se mi zdi, da to še najbolj. (O8, I24)

L: Ja, jaz sem tut ful začutla Ž, ko je to povedala. Pač men je važno to, da sem neka varna oseba vsem tem prostovoljcem, da sem pač js tista oseba ki ji lahko zaupajo kakršnekoli probleme in kakršnekoli dileme, ki se začnejo pojavljat. Tut, če npr. se premislijo in ne želi na vodniški tečaj, da mi to povejo čim prej. To, predvsem kot neka varna oseba. (O12, I19)

U: Jaz ful probam zvedet čim prej, ko se stvari dogajajo v rodu. Ne nujno trači, ampak to ozadje odnosov. (O10, I23) Js sem zdej res eno leto pa pol zlo intenzivno delu na odnosih, da smo šli preko tega, da se lahko zdej z drugimi stvarmi ukvarjamo. (O10, I24) Probam res začutit, ko vidm, da ma nekdo neko težave pa se pogovarjam z ostalimi o ostalih, mislm tut naglas, ampak probam to klimo skos lovit, pa kje je kdo pa kje ni kdo. (O10, I25) Pa da se kdaj razjezim, ko si folk zmišljuje. Sem tko, lej, do neke mere bomo tolerantni, ne pa za vsako stvar bit užaljen. (O10, I26) Pol letos sem pelu vse v toplice, smo šli za eno noč v Terme Čatež. Pa je blo »rodova uprava,

vi morte it, ostali ste dobrodošli.« Pa je šel poleg rodove uprave sam en. Niso se lih neki grebli, ampak dobr no. (O10, I27) Pa isto kavice, kot je Ž rekla. Sicer bolj, ko je treba neki rešvat. (O10, I28) ~~Sem probu že, da bi čim več ljudi polovil, pa še ena stvar.~~ Pa kdaj se mi zdi da sem, no sej smo vsi, ampak vidm pri seb, da se kdaj žrtvujem, da na primer js eno uro manj spim pa pokličem še ostalih pet oseb pa še neki nardim za to, da čim prej saniram situacijo, da se ne vleče. Se mi zdu ključno, da gasim požare. (O10, I29)

Jaz: Mogoče še, kaj se ti zdi, da so izvori teh požarov?

U: Velik je zunanjih, sploh ne v rodu. (O10, I30) Am pa pol ljudje so skurjeni pa pol se čutjo tko pa pol mu nekdo dvakrat reče eno stvar in pol se on počut, da se pritiska na njega. Ta stvar, bodimo pozorni drug na druzga, je šla že v drug ekstrem in je sam ohh. (O10, I31) Pol so čist neke tko notranje forice, nekdo je bil skup z nekom pa pol ni več. Ampak to mamo sam en tak primer, ampak se vleče že pet let. Ja, tuki mamo kr srečo no. (O10, I32) Pa pol zlo opazno, da ko nekdo dobi partnerja, da se kar umakne, pol gre pa narazen, pa kar naenkrat rata najbolj aktiven tabornik ali tabornica. (O10, I33) To je men zlo zanimivo opazvat. (O10, I34)

Jaz: Sepravi zlo pridejo do izraza neki te osebni odnosi.

U: Ja, ja, js mislim, da je to kr. (O10, I35) Aja, pa šola vpliva itak. (O10, I36) Pa denar. Tisti, ki morjo mal več delat in če živijo na svojem, grejo raj večkrat delat. Bojo delo dal pred tabornike. (O10, I37)

M: Pri nas je slaba komunikacija na momente. Čist tko ena na ena. Čist tko pač k se neki skregajo in pol čez čas se usedejo in predebatirajo zadevo in pogruntajo, da so isto sam vsak z drugimi besedami mislil in pol se pobotajo. (O11, I14)

Jaz: Okej. A kdo še ni odgovoril.

~~J: Jaz, ampak je že dosti vse blo povedano.~~

M: ~~Jaz še nisem.~~ Jaz se trenutno vidm kot nekdo, ki pomaga tem novejšim prostovoljcem in vodnikom jih vpeljat v to prostovoljsko dejavnost in prevzet neke mal večje odgovornosti oziroma jim pomagat, sam da ne zafrknejo preveč kakšnih stvari. (O11, I15) Pa hkrati se vidim kot nekdo, ki tem, ki so zdej začel vodit rod, jim pomagam, če jim kdaj kej zagušti alpa če niso čist zihr, kaj bi nardil. (O11, I16)

Jaz: Okej. **Zdaj pa, kaj vam pri delu s prostovoljci predstavlja izziv?**

U: ~~Tko osebni?~~

Jaz: Ja, lahko osebni.

J: Kako jih motivirat. (O9, I14)

Ž: Nove generacije. (O8, I25)

M: Razumevanje novih generacij al kaj?

Ž: Ja. (O8, I26)

U: Joj, sam to je res ej. (O10, I38)

Ž: Ja, pač to je drugač, ker oni ne bodo dal vsega prostega časa, ki ga majo, za tabornike. In tko ful bolj so, ne vem, skrbni do sebe in da bodo dovolj spal in da ne bodo utrujeni. (O8, I27)

M: Da bo s šolo vse okej. (O11, I17)

Ž: Ja, ja, ja. Ker majo ful za šolo. (O8, I28) Tko pač drugačni so. (O8, I29)

U: Plus men se zdi, da so razlike med generacijami vedno večje. (O10, I38) Sepravi, če bi rekli naša generacija pa bi lahko enaču z generacijo +3 ali 4 leta, nek ta okvir. Zdej pa so generacije že dve leti razlike je tok velka razlika, se tok pozna. (O10, I39) Tok se pozna, da ko so odraščal, da je vsak mel neki več tehnologije. Sepravi 15-letnik je čist drugač kot 17-letnik. Pol pa še ta tik-tok. (O10, I40) Se še jaz kot boomer počutim na trenutke (smeh). (O10, I41)

Jaz: Še kaj, kar vam izziv predstavlja pri delu z vodniki?

M: Morda vpeljat neko spremembo, ki je prej ni blo. Da smo prej leta in leta isto delal. (O11, I18) Če niso lih na novo vodniki, da so že neki časa, se na začetku dostkrat pri nas upirajo do konca, (O11, I19) pol pa kdaj pa kdaj če dejansko speljemo, se jim pol kar naenkrat ful super zdi. Za brez veze se mi zdi no. (O11, I20)

Jaz: Okej. **Kaj pa je nekaj, kar vam je pri delu z vodniki uspelo in bi rekli, da je lahko neka dobra praksa, nekaj kar dobro deluje?**

U: Sisem prisotnosti na sestankih. Pač nismo še tam, ampak mi mamo 20 vodov pa mal morm js na njih pritiskat, mal tut načelnika družin, ampak načeloma kar gre. (O10, I42) Itak to rabmo zarad razpisa. (O10, I43) Smo prišli do te točke, da lahko jaz zdejle pogledam in vidim, keri vodi nimajo dovolj vpisanih sestankov, kar pomen al da pač pozabljajo, pa so te ljudje, ki jih moram itak spominjat. Alpa mi pove, da vodniki ne izvajajo sestankov. (O10, I44)

Ž: ~~To se dogaja?~~

U: Ja ne pač fulkrat odpovejo a veš, da si ne najdejo zamenjave. (O10, I45)

Ž: ~~Aha, ja, ja.~~

M: Pri nas je bil zadnji napredek to, da smo vpeljali, da se po družinah dobijo vsaj enkrat na mesec. Speravi MČ in GG družina posebi. (O11, I21) Ker prej smo meli vedno vsak vikend sestanek vodstva, ker pač družine na sploh niso neki ful funkcionirale pri nas (O11, I22) in je zdej to ful boljš, k se lahka sami kej zmenjo in organizirajo, prpravjo neko zadevo sam za njihovo družino. Tko no. (O11, I23)

L: Ja ena stvar, ki sem jo js vpeljala v svojem času pomočništva načelnici, so redni sestanki vodnikov. (O12, I20) Ker prej je to tko zgledal, da smo se dobival načeloma enkrat na mesec in smo se vsakič posebi zmenil za termin naslednjega sestanka. In pol se je vedno zgodil, da je ful folka skenslal in so realno ta srečanja bla dost redka. (O12, I21) Js sem pa pol dala to, da mamo na dva tedna in se izmenjuje s sestanki rodove uprave. Tko da zdej se redno dobivamo, kar je super (O12, I22) in pol smo še zapisnike tega začel pisat in je noro. (O12, I23)

J: Ne vem, ne neki tko ful za vodnike posebi, da bi vpelju. Am, ne vem, ena ful stvari, ki sem jo opazu v zadnjem letu je, da čeprou niso mogoče tok motivirani naši mlajši člani tok da bi hodil na te akcije ful redno pa neki neki,

se pa ful udeležujejo rodovih sej. (O9, I15) Tko da zdej nas je na sejah kar naenkrat po 10. Prej pa k sem bil jaz načelnik, smo bli trije na seji povprečno. Tko da je kr napredek kar se tega tiče. (O9, I16) Dobr to je tut posledica tega, da smo končno zakrpal generacijsko luknjo in da mamo ljudi. (O9, I17) Pa tut pomočniki prihajajo in je fajn, tko da je to v redu. (O9, I18)

Jaz: Okej. **Kaj pa je nekaj, kar ste poskusili, pa se ni izkazalo za dobro prakso?**

U: Zmanjšat število rodovih. Men se je zdel tko, da preveč sestankujemo in sem reku, da bomo mel enkrat na mesec in to je blo ful slabo, (O10, I46) tko da pol smo šli nazaj na 14 dni. (O10, I47)

Jaz: Zakaj pa je blo slabo?

U: Ker so ble ful predolge seje pa nismo se zmenil pa nismo bli tok usklajeni pa to. Ni dobr laufal. (O10, I48)

J: Pomoje je isto to, k smo enkrat vmes probal zmanjšat, sam ja, se ful pozna, k pol se manj vidš pa k mi gremo po vsaki seji še na pijačo pa se še tam podružmo. (O9, I19) Men se zdi, da je to tut ful pomenlo pri nas, ker res vsi gremo in se mal pobondamo, tut generacijsko. Ne sam v okviru seje. (O9, I20) Tko da ja pač to, da mamo dost pogoste seje pa da pol gremo na pijače je pri nas se mi zdi, da ful pomembna stvar. Zmanjšanje števila sej tut pri nas ni blo ful dobr. (O9, I21)

M: Pri nas je bla to morda slaba praksa, da sem na taborjenju silu v to, da prostovoljci takrat res delajo samo za otroke, oz. nisem preveč dopušču, da bi mel tut za njih organizirano neko sprostitev, oz. da majo nek čas zase. (O11, I24) K pač konc koncev tut prostovoljci rabjo neki, da odmislijo, da si spočijejo. To sem se čez čas nauču. (O11, I25)

L: ~~Js se ne spomnim zdej dobrega primera.~~

Ž: ~~Jaz se tut ne spomnim nečesa ful slabga. Mislm tko, da bi kej šlo ful narobe ne vem.~~

Jaz: Ne, sej ne mislim ful narobe. Ampak tko, če si mela idejo, kako kej narest pa pol ni tko izpadlo kot si mislila.

Ž: Ja enkrat sem nardila eno motivacijsko igro in ni blo čist tko no kokr sem hotla da bi blo ane. Ker se folku mal ni dal in jim je blo tko odveč. (O8, I30) Ampak ja, ne ve, a je bil to v men problem, a sem slabo nardila al se sam njim ni dal. (O8, I31)

Jaz: Glede na to, da ste vi bili oz. ste načelniki, ste vi skrbeli za te vodnike. In tudi prej, ko smo meli skupino z vodniki, so zlo izpostavili, da jim je pomembno, da imajo neko podporo, tko da me zanima, če **se vi počutite, kot da mate vi sami neko podporo?**

L: Ne… Js nimam tok notranje opore kot bi jo mogoče rabla. (O12, I24) Se mi je že zgodil to, da sem rekla, da se mi zdi, da nimam neke podpore in da mi ful velik pomeni, da me nekdo pohvali. (O12, I25) In sem dobila nazaj v odgovor, da ja, veš, ni vse v življenju vedno zunanja motivacija. (O12, I26)

Jaz: Oh.

J: Ko sem js bil načelnik, nisem mel neki dost opore. (O9, I22) No, nisem mel opore pač v rodu pa je tut nisem zares rabu, ker sem svoje furu takrat ko pač druge opcije ni blo. (O9, I23) Pol k sem rabu, sem zuni isku oporu. (O9, I24) Zdej pa probam jaz čim bolj dat podporo trenutnim vodnikom in funkcionarjem, rodovi upravi. (O9, I25)

Jaz: Kako pa jim nudiš podporo?

J: Tko da pač vejo, da lahko karkoli vprašajo, oz. vsaj probam tak vajb dat. (O9, I26) Pa da pač sprašujem, kako je, če vse laufa, če vidim, da kej ne štima, uprašam. Probam uprašat, kdaj mi spodleti. (O9, I27)

Ž: Jaz mam dovolj podpore. (O8, I32)

Jaz: Od kje pa?

Ž: Od povsod. (O8, I33) Mislm v rodu se mi zdi, da je vedno bla. (O8, I34) Ne vem, tut js nikol nisem dobila občutka od starejših generacij, da bi me kej obosojal alpa karkoli. (O8, I35) Pa pač vedno maš nekoga, ki ga lahko pokličeš, če karkoli rabiš, vedno so ljudje na voljo. Več njih, verjetno vsi. (O8, I36) Tko izven rodu pa ne vem, se mi zdi, da mi je dobro to, da mam nekoga, k mal sam tam rantaš in se pritožuješ in govoriš in pol ti on govori in mal tarnaš. Alpa pač mogoče pol dobiš neko rešitev alpa kej pametnega. (O8, I37)

M: Ko sem bil js načelnik sem si ful želel več podpore znotraj rodu s strani starejših članov, (O11, I26) ampak, ko sem js prevzel načelništvo se je ta generacija lih ful odmaknila od rodu in ful nisem mel te podpore. (O11, I27) Kar je blo aktivnega vodstva pa mlajših so bli ful zagnani in to je blo čist okej, (O11, I28) ampak kdaj pa kdaj sem js mogu mal ugibat in se odločit, v kero smer bomo šli. (O11, I29) Sem mel pa srečo, da sem bil dost aktiven tut zunaj, izven rodu in da sem mel tam kr dost kolegov iz drugih rodov, ki so mi tut mal svetoval pa sem tam najdu kakšno dobro idejo. (O11, I30)

Jaz: **Potem pa me zanima, če se kdaj počutite pod stresom zaradi tabornikov. In če ja, kaj vas je spravilo v takšno situacijo?**

L: Ja, taborniki so kar stresni. (O12, I27) Men se zdi, da mi je največ stresa povzročalo to, ker pač je moja motivacija za načelništvo izhajala iz tega, kdo bo, če ne jaz. In potem je tut vir stresa bil ta kdo bo, če ne jaz. In potem sem ful velikrat ful preveč stvari jemala nase in ja je pol iz tega prišel ta stres. (O12, I28)

M: Pri men je blo tut dost podobno. Ker pač za določene stvari, za velik stvari, sem se počutu, da noben drug ne more tega nardit, no verjetno bi lahko, ampak verjetno se ne bi stvari konkretno lotu in je blo pol ful velik stvari naenkrat, ki sem jiih mogu nardit. (O11, I31) In pač na začetku ti je okej, čez čas pa pomoje mal izgoriš. (O11, I32) Plus še kakšne stvari ne izpelješ tok dobro kot bi lah, alpa dejansko narobe nardiš in postanejo neki konflikti, ki ti ful vzamejo motivacijo in to željo po delu naprej. (O11, I33)

Ž: Js bi rekla, da so mi najbolj stresni kakšne te stvari s problematičnimi otroki. Ker je tko zlo delikatno alpa ne vem pač s kakršnimikoli scenami, ki vključujejo otroke in potem komunikacijo s starši. (O8, I38) Sicer se mi zdi, da pol na konc je vedno boljš kokr misliš, da bo, ampak se še vseen uno ful psihiraš, kako boš zdej to povedu, skomuniciru. (O8, I39) Ne predstavljam si pa zdej, da ne bi mela niti starešine aktivne, da bi mogla se to vse sama s tem ukvarjat, to pa no go. Da ne bi mela niti drugega mnenja. Tut če je na koncu tvoje mnenje boljše od na primer mnenja starešine, ampak da maš še nekoga, k veš, da ma več izkušenj s tega področja mogoče. (O8, I40)

J: Js bom tko reku, ne spomnim se ful dobr več, tko da očitno ni blo tko hudo, (O9, I28) ampak največ skrbi mi je povzročalo razmišljanje o prihodnosti in kaj bo, (O9, I29) ampak ker je zdej veliko bolje kot je blo in vidm neko luč na koncu tunela. (O9, I30)

Jaz: A kaj bo z rodom te je skrbelo?

J: Ja ja, kaj bo z rodom. Ker takrat, ko sem bil načelnik, smo bli aktivni štirje člani rodove uprave, od tega sem dva člana bil js. (O9, I31) Tko da zdej mamo naslednje generacije in ta stres je šel stran. (O9, I32) Drugo se pa ne stresiram kej dost. (O9, I33)

Ž: Ja, jaz bi rekla tuki, da kadrovanje je vedno kr stresno, (O8, I41) ker zlo malkrat maš tako srečo, da se pojavi oseba, ki reče, o ja, men pa to res ne bi bil problem. (O8, I42) Sploh ko pride do funkcij, kot je načelnik allpa starešina. (O8, I43)

L: Ja men je drugač tut ta občutek stresa, ki ti ga daje ta »kdo bo, če ne js«, (O12, I29) maš pol ful velik občutek, da delaš sam za rod in da je vsem ostalim vseen za rod in pol se počutiš še bolj osamljen in pol te to še bolj demotivira in še bolj spravi v stres. (O12, I30)

Jaz: Okej. Malo bomo skočili nazaj, se bomo še vrnili k stresu, zdaj me pa zanima, **kakšno izobraževanje ali uvajanje ste dobili, preden ste stopili v čevlje načelnika ali načelnice.**

J: Woodbadge tečaj. To je to. (O9, I34)

Jaz: Pa si to povezoval s funkcijo dejansko, se ti je zdelo pomembno?

J: Pač sam tečaj ne, (O9, I35) bolj to, pa to pravim vsem našim, da tam spoznaš nove ljudi pa na nov način začneš razmišljat, ne tok kot sama stvar, ki se jo tam naučiš, ampak je to ful bolj pomembno se mi zdi. (O9, I36) Pa ja ful nek motivacija boost je med več al manj nadpovprečno delavnimi ljudmi. (O9, I37)

Ž: Js sem mela pol leta uvajanja, preden sem pač bla potem izvoljena na svojo funkcijo. (O8, I44) Ampak je blo to uvajanje zlo tko nestrukturirano in zlo tko »no sej če boš kej rabla, pa kr napiš«. (O8, I45) In ja sej js verjemam, da si rab vsak nek svoj sistem nardit, ampak nekje morjo bit te naloge pa pač ja vsaj ko nekdo nov pride na funkcijo, se mal prilagodijo stvari, alpa si potem načelnik pa starešina med sabo mal zamenjata neke naloge, ki jih mata. Še vseen pa maš neke fiksne stvari, ki se jih dela. Ne vem, to, da vodiš sejo, da greš na načelništvo. Take bolj logistične. (O8, I46) No, ampak tuki sem potem js že ustvarla tabelo z nalogami funkcionarjev za vse člane rodove uprave. (O8, I47) Ampak ja, to mi je manjkalo no pri uvajanju. (O8, I48) Pa pač ja woodbadge, kar se pa pol strinjam s tem, kar je J povedu, da je bolj to, da spoznaš neke ljudi, pa sej te usmeri v to, kakšno razmišljanje moraš met, kaj bi ti mogoče prou prišlo pa tko izmenjaš si neke dobre prakse med sabo. To je kr kul no. (O8, I49)

L: Ja, js sem mela dve leti uvajanja. (O12, I31) Mogla bi met eno, sam pol nisem še smela it na woodbadge, ker še nisem bla 18. Tko da sem mela dve leti uvajanja pa pol woodbadge. (O12, I32) Zdej to uvajanje je bolj blo tko, ti mi slediš pri temu, kar js počnem. (O12, I33) Vem, da sva enkrat skupi pospravljali letne plane, kar je blo kr fajn. (O12, I34) Sem pa zdej po letu pa pol svojga načelništva slišala šele prve kritike mojga načelnikovanja. (O12, I35) In sicer to je, da premal vpeljujem namene in cilje v rodove akcije in na splošno v program. (O12, I36) Po letu pa pol, avč. (O12, I37) In pol sem ugotovila, da ubistvu mi tut to nikol ni blo zares predano, oz. da tut mi mamo slab sistem na splošno delanj preko nekih ciljev. Ker vedno smo si cilje postavljal samo za zimovanja pa tabor pa še to smo bli tko »o kaj hočmo z otroki dosežt, da se mamo fajn? Aha okej.« In pol smo napisal neke cilje in pol aktivnosti, ki smo jih mel, niti niso zares sledile tem ciljem, oz. nismo pač skrbel zato, da bi se te členi verige

povezal, niti na konc pri vrednotenju nismo pogledal, če smo izpolnil cilje. (O12, I38) Tko da ja, je mal bedno poslušat pol, kako naj se ukvarjaš s tem, čeprav ti ni blo zares predano, kako se ukvarjat s tem. (O12, I39)

M: Kar se tiče prevzemanja, jaz nisem mel ful nekega uvajanja. (O11, I34) Oz. sem mel to mogoč srečo, da sem bil že dve leti prej ful zagnan in sem hotu bit pri vsaki stvari zraven in pomagat in sem se nekak naučil skoz delo in pač tut zadnje pol leta preden sem prevzel, sem en kup odgovornosti in nalog že samoumevno jaz naredu, oz. pomagal, kar je blo treba. (O11, I35) In pol tut eno leto po načelništvu sem šel na woodbaadge, kar je tut ful pomagal, da vidš mal z drugačne strani kakšne zadeve. (O11, I36)

Jaz: Okej, ma še kdo kaj pri uvajanju in izobraževanju za dodat? Potem pa gremo nazaj na stres. Prej ste omenili dogodke, ki so vas spravili v stres in me zdaj zanima, **kakšen je bil odziv na to v rodu, kaj je bilo dobro, kaj bi si želeli, da bi blo drugače?**

M: Pri nas ko mamo neko stresno situacijo v vodstvu, je bil nekak odziv, da noben ni hotu prevzet odgovornosti za neko napako, oziroma so vsi bli, »ah, to nisem jaz bil«. (O11, I37) Ne vem, kaj bi si zares želel, da bi to popravili. (O11, I38) Morda je bil sam tak čas pri nas, da nekak še tisto aktivno vodstvo na momente ni hotelo prevzet neke odgovornosti oz. vnaprej povedat, da bodo nekaj zrihtali in potem tega dejansko speljali. (O11, I39) Pa morda je blo tut to, da so tisti starejši, ki so mi manjkal takrat v vodstvu, da niso že prej kej pomagal in povedal in svetoval, ampak da so znal na konc samo kritizirat, kaj vse smo narobe nardil. (O11, I40)

L: Ja men bi manjkala točno tko podpora v rodu, oziroma ne vem no… sodelovanje drugih ljudi v rodu, (O12, I40) sam pol smo itak pogruntal, da se vsi dost isto počutmo, da vsak dela sam in da vsak hoče delat in ostali nočjo delat, nekak na ta način. (O12, I41) Tko da pol je v bistvu pomagu vikend, ki smo ga mel, da smo ugotovil to in da mamo zdej neke skupne cilje, prot katerim bi šli. (O12, I42) Se mi zdi, da naša starešina ni glih najboljša oseba za tolaženje, oziroma za bit ta čustvena opora tam, kjer do rabiš. Ampak zarad tega, ker pač je taka oseba in pač ne daje tega občutka tko da ja. (O12, I43)

Ž: Ne vem, js bi rekla, da sem mela dovolj, mam dovolj za karkoli. (O8, I50)

Jaz: A predvsem to, da maš eno osebo, ki jo lahko prosiš za pomoč?

Ž: Ja, mislm, prej sem izpostavla, da so mi stresni te problematični otroci, neki izpadi in potem komunikacija s starši. Ampak to pač verjetno nobenmu ni dobro alpa lahko, kjerkoli, ne sam pri tabornikih. Že zarad te razlike v letih med nami in starši otrok, ker ne vem, pač ker vedno si v nekem strahu, kaj ti bodo rekli. (O8, I51) In ja pač predvsem to, da mi skomuniciramo med sabo dobro, (O8, I52) da stojimo en za drugim, da bom js podprla tut svoje vodnike, če me bodo rabli, če majo problematičnega člana in če res ne gre, bom rekla, ja, okej, more it. Ne bom tko »moraš ga met za vsako ceno.« Predvsem ta komunikacija. (O8, I53)

Jaz**: Pri tem istem vprašanju me pa še zanima, kaj ste sami zase naredili, da ste se boljše počutili, oz. ste se kaj naučili iz tega?**

L: Ja, js sem se pogovarjala z drugimi ljudmi, ekpico načelnikov k smo bli skupi na woodbadgu pa so mel potolažil, oz. mi povedal, da je vse kul. (O12, I44) Pa ne vem pač z drugimi ljudmi se mal pogovarjaš. (O12, I45) Pol sem pa zarad vsesplošnega pomanjkanja motivacije sem ugotovila, da bom načelništvo pustila za sabo in pač je to to, do česar sem prišla in to zdej furam. (O12, I46)

Jaz: (po nekaj tišine). Če nimate tu nič, bi še za konec kaj dodali? (tišina)

IZOBRAŽEVALCI

Jaz: **Za prvo vprašanje bi prosila, da gremo v krogu in vsak pove, ime in katera je njegova trenutna funkcija.**

A: Okej, js sem A iz Velenja, moja vloga pri tabornikih je trenutno član wb ekipe, konkretno pri modulu mednarodni wb. Sem zdej drugo al tretje leto zapored. (O13, I1)

U: Js sem U iz Ljubljane. Trenutno sem pri tabornikih član wb ekipe, vodja modula program. V rodu sem PP načelnik, trasiram NOT. (O14, I1)

P: P iz Ljubljane. Trenutno sem starešina rodu in pa članica wb ekipe. (O15, I1)

T: T iz Mislinje. Član wb tima, letos vodja mednarodnega modula. V rodu pa trenutno nisem aktiven. (O16, I1)

Jaz: **Potem me pa zanima, kaj vključujejo vaše naloge kot mentorji na wb tečaju. Verjetno se malo prekrivajo, tako da se ne rabite ponavljati.**

A: Js sem trenutno vodja Erasmus projekta. Torej v bistvu vse kar financ, poročil, vsega menedžeriranja tega in tako dalje. (O13, I2) Lani sem bila pa poleg tega še vodja modula, tako da sem tut načrtovala sestanke in vodla sestanke za prirpavo programa. (O13, I3)

U: Kot mentor je moja naloga bit prisoten na sestankih ekipe, na vrednotenjih, (O14, I2) bit prisoten tko na tečaju v Bohinju kot potem na vikendu po tečaju. (O14, I3) Pred tečajem prirpavit aktivnosti, za katere smo se zmenil, da jih bomo pripravil in jih potem izvest. (O14, I4) Nudit udeležencem podporo, vrednotit skupi z njimi, (O14, I5) jih usmerjat pri njihovih projektih, ko se enkrat začne na tem delat in pol tekom njihovih projektov vzdrževati nek osnoven stik z njimi, oz. se zmenit z njimi, kako bo to zgledal in jim nudit podporo pri tem, jih obveščat o tem, kdaj so predstavitve projektov. (O14, I6)

P: Js mislm, da poleg tega, kar sta že zelo lepo naštela, js vidm svojo vlogo tut v tem, da, ker sem na tem modulu od njegovega samega začetka, v takšni ali drugačni obliki, kar je včasih mogoče mal prekletstvo, ket maš neke ideje v glavi, po drugi strani pa v bistvu res en kup raznolikih izkušenj in v bistvu proces razvoja modula in tut s temi izkušnjami na nek način prispevam k programu in izvedbi modula. (O15, I2)

T: ~~Js pa nimam več kej dodat ostalim.~~

P: A lahko sam še neki dodam. Od vseh nas se mi zdi, da je tudi naloga, pa se tega vsako leto bolj zavedamo, to, da skrbimo tut med sabo drug za drugega na samem tečaju. K ugotavljamo, da velikokrat pozabljamo sami nase, pa smo začel vedno bolj prakticirat, da opominjamo drug drugega »poskrbi zase, naredi to, kar potrebuješ v tem momentu« in tko naprej. (O15, I3)

A: Sam to je mogoče bolj neuradna vloga, tega nimamo nikjer napisanega. (O13, I4)

Jaz: No, tudi to je okej.

A: Stvar, ki pa jo mamo napisano, je pa v prostovoljskem dogovoru kritični prijatelj. (O13, I5) In si v bistvu sam zbereš tega kritičnega prijatelja in ga prosiš, da nekak sodeluje s tabo tekom tečaja pa te tut pa tam mal preveri, kako si. (O13, I6) Zbereš si ga zarad različnih razlogov. Lahko samo, ker se štekaš z njim. Js sem si ponavad

zbirala nekoga takega, ki je mel podobno vlogo kot js tisto leto on prejšnje leto, da sem se lah na neke njegove izkušnje uprla. (O13, I7) Pa to je ponavad tut vloga, ki jo ma vsak izmed nas za nekoga drugega. (O13, I8)

T: Sem še js zdej dobu idejo. Naloga je tut, da sam poskrbiš oz., da sam vlagaš svoje izobraževanje in potem predajaš to znanje naprej. Al je to tekom tečaja al je to izven tabornikov al pač kjerkoli. (O16, I2)

Jaz: Ma kdo še kej? **Potem pa naslednje vprašanje je, zakaj ste postali mentorji na wb in zakaj ostajate mentorji?**

T: Postal sem, ideja je bla, da sem hotu stvari, ki sem se jih naučil, prenest v prakso pa prenest na druge ljudi. Torej mal znanje, ki sem ga nekako preakumuliral najprej v prakso, pol pa prenest na druge ljudi in jim pomagat seveda pri osebnem razvoju in pri razvijanju veščin. (O16, I3) In konec koncev tut zarad druženja in super vzdušja, ki je bil na mojem wb tečaju. (O16, I4) Torej bit v tej super ekipi oz. super izobraževanju. (O16, I5) Zakaj pa ostajam, ker še zeram mislim, da lah doprinesem k tečaju in še zmeram verjamem, da se še lah še več iz tega js naučim in lah tut ostalim še nudim še boljšo pomoč in podporo, ker se izboljšujem skoz leta. (O16, I6) Pa ker mam čas, seveda. (O16, I7)

P: Pomemben faktor. (O15, I4) Js mislim, da sem se pridružla ekipi, ker se mi je zdelo to eno tako lepo nadaljevanje moje pretekle poti v izobraževanju pri tabornikih plus, da sem si tega takrat zelo želela. (O15, I5) Ostajam pa, pomojem najbolj zarad sebe, oz. mi je wb najlepša pa najtežja stvar, ki sem jo počela pri tabornikih. (O15, I6) Pa se mi zdi, da se js o seb več naučim kot uspem v tistem tednu predat znanja alpa izkušenj na tečajnike. (O15, I7)

Jaz: Lahko mogoče še malo več poveš, zakaj se toliko naučiš?

P: Ker v bistvu se vsako leto znajdemo v nekih situacijah, ki jih v bistvu niti ne moreš predvidet in ker so te situacije nove in drugačne, kjer moraš ti poznat samega sebe kot posameznika, svojo vlogo v ekipi ljudi s katerimi delaš. (O15, I8) Se mi zdi, da smo po eni strani tok zahtevni drug do drugega in hkrati do samih sebe, po drugi strani pa res dobro delujemo kot ekipa in si sploh v zadnjem času dajemo varen prostor za učenje,oz. delamo na tem, da je ta prostor vedno bolj varen. (O15, I9) Po drugi strani je pa res, da je teden tut za nas izredno naporen. In si fizično utrujen in si mentalno utrujen in v takih situacijah včasih potem je težje hendalt, kar kar bi spočit lahko hendlu, al pa bi drugač hendlu. V bistvu si na nek način cel teden pod pritiskom, cel teden te nekdo opazuje, ocenjuje. Pa ne v slabem smislu, ampak v bistvu si res en teden tam, da daš 110% od sebe in hočeš dat čim več tut tečajnikom, da bodo oni mel čim boljšo izkušnjo. (O15, I10) In je v bistvu cel miks stvari, ki se dogajajo v tistem tednu pač pripelje do situacij, ko se vsaj js ogromno naučim o seb. Tko. (O15, I11)

U: Js sem pršu na tečaj, mislim, itak so mi rekli, če bi, (O14, I7) ampak odloču sem se pa delno iz te kombinacije, kar sta povedala T in P. In sicer ja, tut men je wb ostal kot ena boljših izkušenj, k sem gledal te ljudi, kako se zafrkavajo pa hkrati kaj vse razumejo, se mi je zdel to kot neka skupnost, kere del bi si želel bit. (O14, I8) Del je bil pa tut, da je blo to neko nadaljevanje. Oddelal sem tri leta na vodniškem tečaju, se mi je zdel pol fajn, če bi lahko nadaljeval. (O14, I9) Zakaj ostajam, ne vem, kako bo s časom naprej. Trenutno ostajam, ker lahko. (O14, I10) Mal tut iz občutka dolžnosti se mi zdi. Mislim, da pač znam in razumem določene stvari in da s tem lahko prispevam na našem modulu predvsem. In se mi zdi prou, da ne zginem, ker se je veliko ljudi v zadnjim letih zamenjal. (O14, I11) Bomo vidli, kako bo naprej, če bom mel cajt, bom z veseljem še kar neki časa zraven. (O14, I12)

A: Js sem začela bit mentor, ker je nekdo prepoznal nek potencial, da očitno lah neki dam in so me povabli v ekipo. (O13, I9) Prvo leto je bilo naravnost grozljivo, (O13, I10) tak da sem po tem že ornk razmišljala takoj po prvem tečaju jeseni, ko okvirno poveš, al boš naslednje leto še zraven al ne, semo ornk razmišljala, al dam še eno priliko al ne in pol sem se odločla, da dam. (O13, I11) In pol smo začeli stvari skupi spreminjat. (O13, I12)

Jaz: Kaj pa je blo grozljivo?

A: Grozljivo je blo, kok fejst sem bla vržena v vse skupi brez kakršne koli podpore, nobenega procesa vodenja za nekega novega človeka, ki pač ne pozna ozadja, ne zadev, ki jih počnejo, (O13, I13) ne nekega tega vesolja, ki se ti pol odpre, ko prideš zraven pa vidiš, v kakih zlo na nivoju pa drugačnih zadevah se pogovarjamo na wb tečaju. Recimo pri planiranju, ne vem, na kak način bodo udeleženci doživljali zadeve, ko prej tega nisi nikol počel nikjer na nobeni stopnji, al pa na nobeni drugi vlogi pri taborništvu. (O13, I14) Tak da ja, grozljivo je blo pomanjkanje podpore. (O13, I15) Zakaj pa ostajam, ker je to en prostor, kjer se večino časa počutim res v redu (O13, I16) in mam prostor pa možnost delat stvari pa sama sebe preizkušat v stvareh, ki jih v normalni službi ne morem, ker smo premladi in pač ne prideš na noben položaj, kjer bi se lah karkoli vodstvenega naučil zares. (O13, I17) Pa ja te ljudje so mi v bistvu postali neka taka družina, katerih mi je pomemben del bit obkrožena z njimi al pa v njihovi družbi. Čeprav je treba priznat, da mi gredo marsikdaj na živce (smeh). Ampak so mi zlo pomemben del mojega okolja, kjer se počutim okej in kjer loh uživam življenje. (O13, I18) Pa trenutno tut še zato, ker mam še čas. (O13, I19) Čeprav pol ugotoviš, da take stvari nujno rabiš že sam za neko svoje psiho-duševno-mentalno-fizično zdravje. (O13, I20)

Jaz: Lepo. **Bi še kdo kaj dodal? Potem pa naslednje vprašanje je, kakšna je vaša trenutna motivacija nasploh za prostovoljstvo pri tabornikih, mogoče malo bolj specifično za wb mentorstvo. Pa kaj je v preteklosti že pozitivno in kaj negativno vplivalo na motivacijo?**

P: Mislim js težko odgovorim, kakšna je moja motivacija za wb. Mislim, je. Si želim bit del tega še vedno in ja, ne znam povedat, zakaj alpa kakšna je, ampak enostavno je, ker mi je vredno vse to, kar se tam zgodi in dogaja v Bohinju, v vmesnem času. Se mi zdi, da je na konc vedno več kot vredno. (O15, I12) Je pa recimo pri meni v zadnje pol leta ful enih stvari spremenil pri tabornikih in mi je zelo zelo močno padla motivacija za vse, razen za wb. (O15, I13) Tko da očitno zame nekaj je v tej ekipi, da motivacija do tega še vedno ostala, kljub temu, da so imeli taborniki v zadnje pol leta mal grenek priokus v mojem življenju no. (O15, I14)

Jaz: A lahko najdeš kakšno razliko med ostalimi stvarmi in wb?

P: Mislim, moj glavni izziv pri ostalih stvareh je blo to, da ko sem ene pol leta nazaj rabla pavzo zarad vsega, kar se mi je drugač v življenju dogajal, da nisem dobila podpore v smilu »vzemi si dva, tri mesce pavze, da se stvari uredijo in gremo potem naprej«. (O15, I15) Tuki pa mogoče, čeprav v tistem obdobju kot wb ekipa nismo bli tok aktivni, ker je blo to za wb bolj mrtvo obdobje, se mi zdi, da sem od posameznikov, ki so del ekipe, dobila neko podporo tam, kjer sem jo rabla, takrat ko sem jo rabla. Mogoče zarad tega, alpa pač overall, da nekak kakršnekoli izzive smo do zdej mel znotraj ekipe, alpa da sem jih js mela pri seb, da sem začutla podporo s strani ekipe. (O15, I16)

T: Moj vir motivacije je, js bi reku, da so trije. Prvo je, deljenje znanja z drugimi, oz. izobraževanje mladih, nudenje podpore njim. (O16, I8) Naslednja je ekipa, torej ljudje in pa sam prostor, torej wb tabor in ekipa ljudi, ki so tam.

(16, I9) Tretja je pa moj osebni napredek in moj osebni razvoj skozi vse izzive in vse stvari, ki jih počnemo je neverjeten. In to so te tri stvari, ki so po mojem glavni vir motivacije za wb. (O16, I10) Zdej, če bi mal primerju z ostalimi, zato ker drugje tut nisem aktiven pri tabornikih. Kar je glavna stvar, sigurno je razlika, da so vsi ljudje v wb ekipi, oz. je ekipa odprta, pripravljena pomagat, nudit podporo in skupi nekak gremo naprej in skupi premagujemo težave in izzive, (O16, I11) medtem ko pa marsikje drugje je pa to drugač in se mi zdi, da je motivacija v wb ekipi za wb tok večja kot pri ostalih stvareh, ker enostavno, če majo ljudje drugačne poglede in drugačne ideje, je zlo zlo zlo težko delat sam z motivacijo. Pol že rabiš neki konkretno več, da prideš preko teh stvari, da si prostovoljec. (O16, I12) Mislim pa, da v wb ekipi je pa zlo enostavno bit prostovoljcev zarad teh treh stvari, ki sem jih izpostavu. (O16, I13)

A: Js bi mogoč tu se navezala na T, da mamo mogoč različne ideje v ekipi, ampak da smo do tega strpni in da najdemo na konc neko skupno pot, ki ustreza vsakemu od nas. Torej da lahko vsak najde vsak nek aspekt, ki mu je kul, tut če se mogoč ne strinja čist točno s specifično predlaganim. (O13, I21) Medtem ko če si pri taki stvari, vsaj recimo v našem rodu, si pa zlo hit dobu kar ornk zid pred sabo pa razna polena pod noge pa tut tak na osebni nivo slabe odnose in ni bl okej. (O13, I22) Tak da tut moja motivacija je za delo v rodu, je ni, ker tu pa tam še grem na kak tabor pogledat alpa kej, ampak me zlo hitr mine, ko vidim, kake odnose pa način komunikacije pa način dela majo, (O13, I23) ki sem ga sicer do neke mere skušala spremenit in tut uvedla v rodu do neke mere in tut še zdej to v redu deluje, al pa je mogoč boljš kot pa na kerih drugih področjih. (O13, I24) Sam js osebno v življenju sem na neki točki, ko ne rabim se več s tem ukvarjat, pa mi je v ekipi, kjer smo spoštljivi drug do drugega, boljš in v redu delat. (O13, I25) Bla sem vmes v eni ekipi, kjer mi je blo ful dobro delat. Smo se ful zabavali in je bla tut neka kul dinamika, mal manjša ekipa. (O13, I26) Pa blo je področje, ki ga še nisem tok poznala tak da, tam mi je blo tut super, ker smo se neke nove stvari naučil pa v bistvu delal neke mogoč strateške razmisleke. (O13, I27) Pa to je tut moj vir motivacije v wb ekipi, da v bistvu delamo neke dostkrat neko napol razvojno delo, ki ga drugač ni glih. Ponavadi počneš neke rutinske stvari, tabor, ki je vsako leto, ni pa nekega razvoja česarkoli. Pri wb ekipi pa to počnemo. (O13, I28) Pa tut to mi je super, ker v drugih taborniških okoljih so se ljudje vedno sam o tabornikih pogovarjali, v wb ekipi pa, če se dobimo izven wb okvirjev, sestankov, smo se zelo zmožni pogovarjat tut čist totalno druge stvari. No sej se tut o wb, ampak najdemo ful nekih različnih drugih tem, o kerih se je vredno pogovarjat in tut nardit kej v zvezi s tistim. (O13, I29)

U: Moja motivacija za wb je tm, 7/10 trenutno. (O14, I13) Mene tko k pri velik drugih stvareh spravi v pogon, da stvari nardim, je to datum, do kerga more bit zadeva narjena, oz. nek dogodek, na kerem moram pokazat rezultate svojega dela. Letos vidim razliko med tem, kako je to pri wb, ker vem, da zdej v naslednjih parih tednih, mormo zaključit, mormo odvodit planiranje modula, kar pomen, da moram sklicat sestanke, kar pomen, da se moram pripravit na sestanke in te stvari pač bom naredu, čeprou se mi mogoče ne da najbolj. Medtem ko v rodu, kjer sem PP načelnik, tam nimam datumov, tam js sam postavim datume, kar pomen, da si moram js sam zbrat, da bodo te datumi postavljeni in posledično sem tam pač naredu manj, kot sem si na začetku leta zamišljal, da bom. (O14, I14) Kaj mi pri wb dvigne motivacijo. Največji dvig motivacije je zame Bohinj. Se pravi un teden v Bohinju je zame vreden, 80, ne 90 % tega, da sem še v ekipi zraven. (O14, I15) Ker se tm sprosti, ker je tam žurka (O14, I16) in čeprav skos delamo, tam delaš s tečajniki in mi je vedno fajn to, k jim postavljaš vprašanja, prek kerih ugotovijo, da so si kontradiktorni al pa da razmišljajo o napačnih zadevah in jim odpreš neka nova vrata. (O14, I17) To je men ful vredno poleg tega, da se zafrkavamo s celo ekipo. (O14, I18) Kjer mi pade motivacija pri wb, je blo v zadnjih letih vedno, ko smo meli skupni sestanek. Ker so bli te skupni sestanki naporni, ker smo se pogovarjal o

stvareh, ki so mele ful mal vpliva, čist preveč časa in na splošno mi pač tm ni blo prijetno. (O14, I19) Zdej mam občutek, da bi se to lahko začel spreminjat, ker nas je ene par to prvič reklo na glas po neki cajta in smo začel to ugotavljat. (O14, I20) Ampak ja, včasih je bil pa to glavni razlog. Čez leto sem za wb lih tam, kjer moram bit, ampak naredu pa ne bom prou dost več, dokler ne pride leto okol. (O14, I21)

Jaz: Kaj specifično pa je blo neprijetno na sestankih?

~~U: Ja, to lahko še ostali povejo, kaj se njim zdi.~~

~~P: Haha zdej si pa začel temo.~~

U: Kaj je blo neprijetno. Na začetku, ko si nov, nimaš pojma sploh, kaj pripomnit. Ne znaš spremljat čist zadev, nimaš vpogleda, ki ga majo ostali in, kar si ti A prej govorila, da si kar vržen v vodo. Js sem mel tut prvo leto ful tak občutek, (O14, I22) zarad tega pol naslednje leto sem dobil T kot druzga kanarčka v ekipo sem načrtno delu tko, da se on ne bi tko počutu. (O14, I23) No, ampak ker si nov na teh sestankih, ne veš, kva delaš, vsi zgledajo živčni, vsi so živčni. (O14, I24)

A: Vsi so živčni! (O13, I30)

U: Ja, neki čudnega se zgodi na teh zadevah. Čeprav se kulturno pogovarjamo, nikol ni nič tazga. (O14, I25)

~~P: Zdej govoriš os kupnih sestankih pred tečajem al med tečajem?~~

U: ~~Pred tečajem. Ja dobro, te večerne seanse na tečaju, to je lahko druga zgodba. Ampak js govorim o skupnih vikendih recimo, ko se dobimo~~. Klasična stvar je bla dvo pa pol urna debata o tržnici vsako leto, kjer smo zgruntal nič novega, noben ni vedu, kva narest s stvarjo. (O14, I26) In ponavad se mi zdi, da je bla težava na konc v tem, da je ekipa v nekaj letih zrasla iz 10 na 20, mogoče 25 in 20 ljudi se ne more pogovarjat v krogu. Mi smo pa vedno sedel okol mize in se pogovarjal. Blo je vprašanje in pol smo se šli ane. Nobene metode, nobenga resnega pristopa. (O14, I27)

A: Smo se pa blazno resno pogovarjali o teh temah. (O13, I31)

U: Ja, preveč. In to je stvar, ki je mene ubijala vedno. (O14, I28)

A: Ja js sem na teh sestankih tut vedno živčna in vedno sem slabe volje na teh sestankih. In zakaj sem slabe volje, ker se mi zdi, da sam gnjavim in kritiziram in še mal bolj gnjavim in še mal bolj kritiziram in nimam nič pametnega za povedat. Ne sej povem pametne stvari, sam grem vsem na živce s tem in to je men zbijalo motivacijo. (O13, I32)

Jaz. Kot da ni dobro sprejeta kritika?

A: Ne, brigalo me je, kak je sprejeta kritika. (O13, I33) Ampak da sem js sam kritizirala in da sem bla vedno slabe volje po teh sestankih. To me je demotiviralo. (O13, I34) In se mi zdi, da že grem na te sestanke mal napeta, vse mam že mal v glavi, kaj vse hočem zagnjavit pa opozorit na krivice, ki se dogajajo in tk naprej (O13, I35) In ja pa to me je tut v bistvu, kar je U reku, jezilo, da ni blo nobene strukture nikol in zavlekli smo v božjo mater te sestanke in ni blo nič koristnega na koncu ven. (O13, I36) ~~Ko bi blo boljš, da bi se lotli pa ne vem, vsi skupi pripravli večerno igro za prvi večer pa magari že novembra, bi več koristi nardil.~~

P: Al pa če bi šli na pijačo. (O15, I17) Pa men se je tut velikrat zdel, da smo na konc na zadnjem vrednotenju v Bohinju odprl ful enih stvari, ki so nam ble ful pomembne, ki se jih mormo nujno zment pa uredit in pol na teh sestankih smo se pogovarjal o nepredmetnih al pa ne tako pomembnih zadevah in na konc, kokr sta že U in A rekla, ne zares nič pametnega zmenil. Čeprou ja, nekoč smo pa mel zelo dolg seznam, tega, kar se mormo nujno zment in nujno pogovort pred naslednjim letom. (O15, I18)

A: Tu bi še js to dodala, da ta seznam še vedno obstaja. Te stvari še vedno so, ampak težava čez leto je to, da mamo vsi neka resnična življenja, mamo premal časa, da bi se zares poglobili v stvari in jim prišli do konca. (O13, I37) Tak pač neke stvari na teh sestankih odpremo in pol pač vse obvisi v zraku in greš z občutkom nerazčiščenosti domov. (O13, I38)

P: Ja, pa še to je ne. Da v bistvu je ful teh tem, ki so pomembne, ampak bi mogla bit res cela ekipa tm, da se kot ekipa o tem strinjamo o določenih stvareh. In da za ful velik tem ni okej, da se zdej pet posameznikov dobi pa nardi nek zaključek. Ker pol, ko bodo predstavli vsem ostalim bo spet odprt krog in ja, pridemo spet do tega, da se čez leto pa res težko dobimo vsi na kupu pa sprejememo te neke odločitve. (O15, I19) Ampak ja, men je recimo fascinantno, da je ful enih stvari, ki me motjo, ful enih neproduktivnih sestankov, ki me razjezijo, ampak na konc, ko gremo na pijačo po teh zadevah, pa smo loh prej še tok jezni en na druzga, v bistvu pridemo nazaj do tega, da smo prijatli, oz. tko če posmislm, ne bi zares zamenjala te ekipe za nobeno drugo, čeprou je milijon stvari, ki me tko alpa drugač zmotjo no. (O15, I20)

Jaz: Okej. **Naslednje vprašanje je, kaj vam pri mentorstvu predstavljal izziv?**

A: Men predstavlja izziv javno nastopanje. (O13, I39) Neki časa sem se trudla v tem varnem okolju se izbolšat v tem in bla bla bla, ampak pol sem ugotovila, da čist brez veze. In je večja korist od mene, da počnem kake druge stvari. (O13, I40) Tak da se zdej uspešno po dogovoru že par let izogibam recimo tem nastopanjem in podobnim rečem. (O13, I41)

U: Men vedno izziv predstavlja prpravit neko vsebino. (O14, I29) Recimo lani sem po nekem naključju fasal PZM predavanje, ki na programu velja kot zaključek modula, kjer se zapre marsikakšna vsebina, ki si jo prej delal 6 dni s tečajniki ane. Velik enih podarkov je tm in velika teža je postavljena na tisto zadevo no in sem čutu kar neki pristiska, da tisto stvar nardim, kot se spodob in prou. (O14, I30) Tko da vsakič, ko dobim neki tazga, mi je izziv, ampak to je tut ena od stvari, zakaj ostajam. Izziv je bil zame vedno motivacija, če sem vidu neki, v čemer se lah preizkusim. (O14, I31) Ja, javno nastopanje ni problem (smeh). (O14, I32)

A: Js bi dodala še, da mi je izziv včasih potegnit po vseh teh naših pametovanjih nek zaključek pa povzetek pa da pridemo do neke skupne rešitve no. Ker velikrat pol sam namečemo pa nabruhamo nekih super pomembnih informacij, ki mi jih je izziv pol sestavit v neko celoto, ki ma smisel in je konstruktivna. (O13, I42)

P: Ja men se zdi pa da v bistvu najti ravnotežje med sledenjem neke začrtane poti, ki smo jo sestavili za tečajniki in prepoznavanje njihovih individualnih potreb in skbet, da se potem te potrebe potem nekak, ne zadoščene, ampak da jim pridemo tut tam naproti. Ja pač maš nek plan za celotno skupino tečajnikov, pa hkrati, da je zadeva še vedno dovolj individualna tut za vsazga od njih. (O15, I21)

T: Izziv mi predstavlja en kup stvari, ampak doskrat je izziv, mi ni problem. Sploh v tej ekipi ne. Se mi zdi, da je bolj ko pa neka stvar preraste iz izziva v nek strah al pa v neko tako bolj negativno stvar, tam je pol bolj

problematično. (O16, I14) In mogoč taka stvar je za letos je, da bom recimo uspel met nek občutek, da se ne bom prekuru tekom tečaja, da bom cel tečaj na neki ravni, ne da bom kar naenkrat pregorel. Torej to mi je bolj strah celo kot izziv za letos, sploh zato, ker sem v novi vlogi pa bo verjetno cel kup stvari na tečaju in tam še pol uleti en kup izzivov in pol se mi zdi, da to je taka stvar za letos. (O16, I15)

Jaz: Kaj pa ti pomaga pri tem, da se ne prekuriš čez teden?

T: Ja v Bohinju mislim, da po večini kar vsi gremo čez veliko naših mej. (O16, I16) Gremo čez meje, gremo čez vse te stvari in sam problem pol nastane zato, ker pade tvoja efektivnost, pade občutek za stvari in pol so vse stvari slabše narete, spregledaš kake stvari in to je pol problem in da bi držu neko čim boljše ravnovesje tekom tečaja, da kljub temu, da smo v nekem pomanjkanju spanca pa v pogonu po 14 ur al pa še več na dan, takem in drugačnem. (O16, I17) Sploh, ker to je naša neka ponavadi vsakodnevna aktivnost. Marsikdo je v teh vlogah aktivni poslušalec, predavatelj, kreativno razmišljanje in vse te stvari, ki pridejo na tečaju, tut večerno nastopanje, se zgodijo parkrat na leto in nisi v tem domač in to ti vzame en kup energije, pol pa še pomanjkanje spanca in vse to skup nanese na neko tako ne v redu stanje, ki lahko pol zlo slabo izpade za vse skupi. (O16, I18)

A: Js bi še dodala, da mi je v bistvu tut izziv se povezat s tečajniki včasih, ker so tok druge generacije, da jih sploh ne zastopim. (O13, I43) Pa včasih mi je tut izziv kej dopovedat marsikomu v ekipi (smeh), ampak to je daljše trajajoč proces. (O13, I44)

U: Men je včasih izziv k slišiš tečajnike, da začnejo govort gluposti, alpa k jim je ful všeč ena ideja, k si ti tko, »a lahko ne, pač to ni tko, to nima nobenega smisla«. Recimo to, primer, enim se je zdel ful dobr, da maš poleg človeka, ki vodi vrednotenje, nekoga ki pove, kdaj smo dovolj debatiral in se prestavimo naprej. In js sem tko »zakaj to ni ista oseba, kaj pa potem dela vodja vrednotenja?«. In rečejo, da vodja vrednotenje postavlja vprašanje in potem maš nekoga drugega. In js sem tko »ja ne to je pač isti človk, ki vod vrednotenje«. Ampak ne, njim se je zdel ful dobr, da bi to uvedli v svojih rodovih. Pač sej nisem reku tega ane, ampak iskat mejo, kje je dovolj pa da jim poveš, da mogoče to ne, alpa si tko »dobr, če vam bo pomagal pa naredte tko«. To mi je kr težko včasih. (O14, I33)

Jaz: Se prav na nek lep način povedat to?

U: Niti ne na lep način. Sploh ne povedat. (O14, I34) Zato ker ljudje bodo razumel stvari, si jih zapomnl, če bodo sami prgural do tega. Če jim ti daš odgvor iz prve, si ga ne bojo zapomnl. Če se bojo naučil na svoji napaki, alpa sami prek vprašanj, na katere bodo odgovarjal, zgruntal, da jim stvari ne klapajo v glavi in da očitno more bit neka druga boljša rešitev, takrat si bodo pa to stvari zapomnl. Velik našga tečaja temelji točno na tej ideji. In zato je pol težko jim ne povedat, kdaj ko veš, da je res slabo, ampak jih probaš drugač preusmerit. (O14, I35)

Jaz: Okej. Naslednje vprašanje. **Ker mate vi velik pregleda nad tem, s čim se srečujejo tečajniki wb, me zanima, če opažate neke splošne izzive, kako delati s prostovoljci?**

~~P: Js bom kar U predala besedo (smeh).~~

U: Oh! »Js bi pa rad naredu motivacijski vikend!« To je klasična. (O14, I36) Ja, velik ljudi pride na tečaj z idejo, da bojo pa zdej oni dvignl motivacijo vsem prostovoljcem v rodu. Da je neka čudežna palčka, k prideš na predavanje motivacije, kjer ti povejo, na kater gumb pritisnit trikrat na let pa bodo vsi veseli in srečni pa vsi bodo

delal vse in se ti bodo javljal na maile, ki jih pošlješ in vse bo do roka in vse bo super pripravljen. (O14, I37) Tega je kar par pojektov na let gre v to smer. To je en aspekt, ki ga vidim. (O14, I38) Drug del je pol sam program za PP plus. Teh projektov je tut vsak let ene par, ki jih tut ne maram. Ampak ja, te vidim js recimo. (O14, I39) Pa dobr, delo z družinami. Kako vodit prostovoljce v planiranju, sam da ne razmišljajo čist na tak način tega. Ni še uspel preskok iz »kako delat z družino« k »kako bom vodu ljudi, da bomo nek program naredil«. (O14, I40)

A: Ja js mislim, da je ta glavni izziv mogoč to neko, kar je že U mal nakazal, bom rekla vodenje s posluhom. Da bi znali razumet in spoštovat svoje prostovoljce, ne pa jih prisilt v neki, kar se njim zdi. (O13, I45) To mislim, da tečajniki sploh ne prepoznavajo, ampak sam majo težavo, ker dostrkat tut sami na ne zdrav način delo z drugimi prostovoljci. (O13, I46) Recimo konkreten primer, te ki pridejo na wb tečaj, recimo načelniki, so pripravljeni ves čas na svetu namenit tabornikom in pol nekega prostovoljca, ki pa tega ni pripravljen nardit al pa v bistvu tut ne more, zarad te iste stvari ne spoštujejo al pa jim ni okej, da po njihovem mnenju, premal dela in tk naprej. (O13, I47) In zarad tega mislim, da tut prostovoljci dostrkat odhajajo. To je ena taka velka stvar se mi zdi. (O13, I48) Pol je pa tut komunikacija pa način komunikacije (O13, I49) pa ful je težk najt to neko, to se učiš tut kasnej kot vodja, to neko razmerje med, da si prjatu al pa da si vodja nekomu pa zdej kje potegnit črto pri tem pa kje so tvoje pristojnosti, kaj pa na kak način lah nardiš pa rečeš svojim prostovoljcem. Sam to mislim, da je, kot sem rekla, da tega s prostovoljci, ki pridejo na tečaj, sploh ne prepoznajo, da je pa to njihova, alpa nasploh, velka težava v rodovih. (O13, I50)

P: Pa men se zdi, da, če želiš narest spremembo, moraš začet počet stvari drugač kot si jih do zdej. In je velikrat ta switch v glavi tist ta zelo težek korak, ker so navajeni ljudje na nek način delat stvari in potem naredit zadevo na tak način, da bo dejansko mela nek učinek al pa posledico pozitivno, ta switch potem nardit. (O15, I22) Pa tut potem ane. Pridejo na tečaj, dobijo ful enih idej, ful ene motivacije, pol pa pridejo nazaj v realno življenje in v rodove, kjer stvari tečejo tko, kot so tekle, preden so oni prišli na sam tečaj in je v bistvu tut pol pri njih padec osebne motivacije, ko enkrat pridejo v realno življenje nazaj. (O15, I23) Tut to ena stvari pri projektih, kako najt un balance, da se bodo začele dogajat spremembe, ampak hkrati, da bodo te stvati vzdržne na dolgi rok. Ker velikrat al nimajo sploh ideje, al pa so te ideje tok velike in tok drugačne in tok nove, da v bistvu niso vzdržne, ko pridejo nazaj v rodove no. Vsaj ne v kratkem pač. (O15, I24)

T: Torej js bi pa šu tu v drugo smer. Torej katere napake delajo pri motivaciji, ti, ki pridejo na tečaj. Men se zdi pa lih prou, da delajo napake. (O16, I19) To so izjemno mladi ljudje, ki pridejo na tečaj in si zaslužijo res spoštovanje, ker pri 18., 20. al pa 25. letih želijo naučit veščine projektnega vodenja, menedžeriranja in vseh teh stvari. (O16, I20) In sploh recimo vodja bit in met neko večjo sliko mislim, da morš bit mal starejši, da to vidiš bolj dolgoročno. Ker mislim, da oni to gledajo bolj kratkoročno in mislijo, »ja, motivacijski vikendi bodo super«, ampak pol se ti izkaže za napačno. (O16, I21) Ampak taborniki smo šola za življenje in če imajo izkušnjo pri teh letih, lah res postanejo dobri vodje, ko so mal starejši. Ker mamo pa ljudi, ki so na pozicijah, al pri tabornikih al pa kje drugje, ki so vodje pa so zlo starejši, ko bi pa že res lah to meli, pa še niti približno nimajo pa delajo mogoč še bolj butaste napake. (O16, I22) Men se zdijo vse napake, ki jih naredijo, zlata vredne za njih, zdej sam to, da jim to ne ubije motivacije, da se izboljšujejo in postanejo čim boljši vodje. (O16, I23)

U: Js se strinjam s tem, da napake so zihr pomemben del, (O14, I41) ne vem pa, če bi šu tok delč pa reku, da jim pustimo, da si zastavijo nesmiseln projekt. Da jo to super napaka iz katere se bodo neki naučil, če je to stvar, ki je absolutno obsojena na propad in da bodo vanjo vložil pol leta svojga dela. Pač js zdej kle gledam predvsem skoz

prizmo motivacijskih vikendov ane. Ker pač mamo projekte, ki so super, mamo pa projekte, ki so pač, dejmo bit realni, slabi v svoji osnovi. (O14, I42) Motivacijski vikendi so men težava z vidika, ker gre za fundamentalno zgrešeno razumevanje, kako motivacija deluje. Ker ljudje mislijo, da lahko delajo z vsemi isto ane in da potem bo pa za vse fajn. Pa temu ni tko ane. (O14, I43) Pa se je treba pogovarjat s folkom, pa je treba met poleg tega, da delaš, še kej zabave, pa more bit seja uro pa pol pa pol še pol ure pijača. So druge stvari, ki folku nardi, da je kul. (O14, I44) Predvsem pa, to pa js vidm, ker eno je, s čimer oni pridejo, da bi rešval, pa pol kar mi vidmo, da je dejanska težava. Se mi zdi, da dostkrat prideš pol do tega, da majo rodovi, kjer želijo dvigat motivacijo svojim prostovoljcem, težave s kulturo, oz. z nekimi vrednotami, ki so se v društvu nekak privzgojile. Da ne gre sploh za to, da folk ne bi znal alpa karkoli, sam da so tok cajta delal in da so si privzgajal druge vzorce obnašanja in tega, kaj je v rodu spoštovano. (O14, I45) V našem rodu recimo, men nikol ni bil problem prit pa predstavit eno idejo pa je blo »okej, bomo probal«. Pa sem bil 18. letni načelnik pa sem mel starejše ljudi, ki naj bi jih vodu pa so bli vsi za, pa ni blo panike, pa smo probal. Medtem ko maš v drugih rodovih, kjer se pa to ne bo zgodil, kot je rekla A. Pa si lahko starejši, pa te bodo mlajši »dej nehi, mi bomo to po svoje«. (O14, I46) In velikrat gre za čist druge probleme kot oni mislijo, da so. (O14, I47) Hkrati pa mi jim mi še zmer ne povemo, kako naj rešujejo stvari. Ker ne poznamo situacije, ker so oni edini, ki se lahko prilagodijo. Ti lahko misliš »ej, to se men zdi skeči, ampak če ti pravš, da bo šlo, bo pač šlo«. In ja, to je pa kle k morš pustit, oz. jim tut morš zaupat, da oni ene zadeve vejo boljš kot ti, ker poznajo okolje, iz katerga so prišli. (O14, I48)

T: Ja men se zdi čist isto, mislim, kar si ti reku, torej te stvari, ki smo jih mi prepoznali, da niso v redu, da jim ne pustimo, da jih odvračamo od tega, (O16, I24) ampak če oni vseeno še mislijo, da je to v redu po tečaju, je to bolj naša napaka in mormo mi zboljšat, da bomo to predali, oz. jih usmerli, oz. jim na nek način spremenili pogled. Zato ker oni so prišli na tečaj s fiksno idejo, da recimo motivacija je en vikend naredi in bo celo leto držalo. In če si on zdej zastavi tak projekt, pol mi na nek način nismo uspešno skomunicirali stvari, ki smo jih vidli pa stvari, ki mi vemo, da niso v redu. Itak pa ni fajn videt, da gre nekdo po tej poti, kjer ti s svojimi izkušnjami in znanji že veš, da stvar ne gre v pravo smer. To sem mislil dodat. (O16, I25)

A: Js bi še dodala, da je dostkrat izziv pri prostovoljcih, ki pridejo na tečaj, pri delu s svojimi prostovoljci v rodu, to, kar je tut že mal U povedal, da maš v rodovih dostkrat stare ljudi, ki so prepričani, da je njihov način edini prav. (O13, I51) Torej prostovoljci, ki pridejo na tečaj, majo dosktrat težavo kako komunicirat s temi starimi taborniki, pa vseen peljat stvari v neki smeri, v kero tut oni zares verjamejo, ne pa sam delat tak, kot se starim zdi kul. (O13, I52)

Jaz: Naslednje vprašanje ste že malo napovedali. **Kaj se vam zdi, da lahko narediš v smeri motivacije prostovoljcev? Kaj so dobre in slabe prakse?**

P: Če se na ta motivacijski vikend navežem. Men se v osnovi to ne zdi slabo izpeljat enga vikenda, kjer ti rečeš »mel se bomo fajn, družli se bomo, preživel ga bomo ful dobr in bomo probal zbližat ekipo med sabo«. Men se sam zdi pri tem, da ne more bit samo tisti dve noči rešitev za vse probleme. (O15, I25) Če je to del nekega bolj obsežnega plana in konstantnega dela in spreminjanje kulture dela in dinamike v ekipi, da je pol, tut če greš za en vikend nekam pa počneš zabavne zadeve pa rečeš temu motivacijski vikend, lahko ful dobra zadeve. (O15, I26) Ker sej tut mi vemo, men je tut ful boljš it nekam planirat alpa vrednotit tečaj, če loh nekje prespimo, ker se zvečer zgodi ful nekih pogovorov spontanih, druženja in je v bistvu to tist čar ane k ti ga da zraven. Sam ja, da ni zadeva dve noči in je to to, ampak je pač del procesa. (O15, I27)

T: Js se ful strinjam to, kar je zdej P povedala. Točno tk kot si povedala. Bi pa mogoč dodal, motivacija pa pol inspiracija. (O16, I26) Ideja je, da motivacija je neka bolj kratkoročna zadeva, oz. se gleda na motivacijo bolj kot na neko kratkoročno. Motivacija je, motivacije ni, motivacija pride, motivacija pade. To pač je bolj gor dol, stvar, ki se spreminja in lah na različne načine vplivamo na njo, ampak js mislim, da v vsakem primeru bo padla in v vsakem primeru bo narasla. Zdej kok bo padla in kok bo narasla in kok hitr, to smo stvari, na katere loh vplivamo. Včasih celo ni fajn, da preveč naraste. (O16, I27) To zdej je nek proces, ki zahteva en kup veščin vodje, če hoče zdej med ekipo, ki jo bo vodil uspešno. (O16, I28) Mislim pa, da glavna stvar je torej, da pa vodi z inspiracijo. Da vodja nima motivacije za to stvar delat, ampak vsaj vodja mora met pa inspiracijo za tako stvar. (O16, I29) Torej more met neko večjo idejo zadi, ki ga bo, tut takrat, ko bo motivacija pr njem oz. pri ekipi na nizki ravni oz. bo v padcu, da ga bo spomnila, zakaj to počne, zakaj je to začel počet, kaj je tisto zadi, kaj je tista vizija, kaj je tist nek nedosegljivi cilj, kaj je tisto, kar je njemu zelo pomembno. In to je tista stvar, ki potem potegne naprej skoz težke čase, takrat ko motivacija ni na vrhuncu. Itak je lahko delat, ko so vsi za, ko pa pade, takrat je pa problem. (O16, I30) In vsaj vodja more met neke druge stvari v ozadju, če pa to prenese še na ekipo oz. še člani ekipe to spoznajo, je pa to zdej pol neki, kar je izjemno fajn delat z ekipo in tut izjemno lahko. Ker vsi majo zadi pol neke večje ideje, večje stvari, ki jih vidijo in ki jih vlečejo naprej do nekega cilja, ki so si ga zadali, oz. do nekih projektov, aktivnosti, ki jih bodo izvedli. (O16, I31)

A: Js bi mogoč tu rekla, da se mi zdi bolj kot beseda motivacija, mogoče zagon. To je lih to, kar je T razlagal. Kaj te žene naprej, kaj je tisto, kar te žene, da greš tut čez neke težke stvari al pa tut ko je motivacija nizka. (O13, I53) In kar lah načrtovalec pri svojih prostovoljcih pozna in vpliva na to sam, če res zlo dobro pozna svoje prostovoljce in ve, kaj vsakega od njih žene naprej in vsakemu na nek način pristopa individualno. (O13, I54) Zdej to je mal težko zdej met terapevtske pogovore z vsakim posameznikom, lah pa po moje zlo hitro pogruntaš, kdo v ekipi je mal podoben in izvajaš recimo tut neke aktivnosti. Eni recimo potešijo svoj zagon z drugimi aktivnostmi kot drugi. Ampak ta glavno je pa pomoje pol poznavanje svojih prostovoljcev pa vedet, kaj vsakega od njih žene. (O13, I55)

U: Točno zarad tega sem mel js vedno problem z motivacijskimi vikendi in se ful strinjam z A. Moraš razumet, kaj dela pri enih oz. kako delat z vsakim posameznikom. »okej, ta se mi ne bo javil, če mu napišem sms, če ga pokličem, ga bom pa nekak že dubu. Tega moram trikrat spomnit na to zadevo, ampak sej na konc bo naredu«. Pač za vsakega maš en drug pristop. (O14, I49) Motivacijo se mi zdi, da mi vedno na konc gledamo kokr a bo človk zrihtu stvari pa se lahko zaneseš nanjga, da bodo stvar na konc narejene, a se bo prikazal tam, kjer se more. In to se mi pa zdi problem, ki je ful bolj kompleksen sam od tega, kako delaš sprostovoljci. (O14, I50) Če mene vprašaš, se to začne že pri tem, kako delaš z MČ-ji in GG-ji. GG-ji morjo začet prevzemat neke odgovornosti, ti jim morš začet zaupat, dat jim moraš priložnost, no to je vseen moje mnenje, dat priložnost, da izkusijo delček tega, kako je bit vodnik. Na taboru narediš mešano skupino otrok od najmlajšega do najstarejšega. Ta najstarejši GG je kr naenkrat za dve uri na programu zadolžen za te otroke, da jih okol voz. In boš hitr vidu, kerim to paše, oni bodo vidli, a jim to paše. Kakšnim pa mogoče ni tok všeč, ampak bodo nekak se naučil prevzet se odgovornost tudi za te otroke. To je en vidik ane. (O14, I51) Otroc tut ful vidjo, kako je nam kot prostovoljcem. Zarad tega sem prej reku, da maš lahko težavo s kulturo. Otroci v rodovih, kjer je vodnik bit bedno, ne bojo hotli bit vodniki, ne bojo želel prevzemat odgovornosti, ne bojo mel motivacije za to, da bi delal stvari. V rodovih, kjer se majo vodniki dobro, bodo tudi otroci hotli bit vodniki. (O14, I52)

P: Se mi zdi tut ful pomembno to, da ja, mamo pri tabornikih določene funckije, ki jih je treba pokrit, najt ljudi, ki jih bodo prevzel. Ampak se mi zdi, da mi prevečkrat išemo ljudi za funkcije, ne pa funkcijo za ljudi, ki jih imamo in so pripravljeni neki delat. (O15, I28) Ja, da včasih gledamo preveč ozko o vsem skupi pa tut, da mamo tut pri funkcijah, ki obstajajo in hočeš nočeš jih je treba pokrit, da taborništvo lahko peljemo naprej. Se mi zdi, da smo velikrat zelo ozkogledni, kaj pol to pomen. Lahko se ti zgodi, da maš človeka, ki je pripravljen prevzet neko funkcijo, ampak mu pa en del nalog ne sede najboljš. Velikrat pa ne znamo razmišljat »okej, lahko pa zdej v času tvojega mandata to nekdo drug prevzame.« Men je recimo A fenomenalni primer kar se tega tiče. Ko je bla vodja modula na wb in je rekla »js ne želim bit vodja, js sem koordinator. Men to pa to ne paše, to pa to mi paše«. In mi je to tako šolski primer tega, kar bi mogli večkrat počet pri tabornikih in v bisvu bit pozorni pri delu z našimi prostovoljci, da znamo pogledat tut izven meja funkcij in v bistvu bolj prit na sproti prostovoljcem, ki so pripravljeni opravljat določene naloge oz. vloge. (O15, I29)

U: Se mi zdi, da je pomembna stvar pri motivaciji, že prej smo rekli, treba je delat z vsakim posebi, ampak to, da se ljudem pokaže, da nekaj veljajo. (O14, I53) Sepravi v našem rodu se je začel delat to, kar se že nekaj let dela v MZT-ju. Na taboru se prostovoljcem da darilo. In velikrat je blo že personalizirano na pol. Recimo lani smo dobil šalčke s svojim imenom gor. In se daje darila. (O14, I54) Sepravi zahvalit se je najlažja stvar. (O14, I55) Da bi se ljudem vsak let podelil priznanja pa odlikovanja, tut od ZTS recimo, ti ne vzame velik. Večina rodov, če to dela, dela to na večjih obletnicah. Tudi mi. Na 5 let podeljujemo ponavad. (O14, I56) In se mi zdi, da mogoče najtežja zadeva je… mislim, da so ljudje motivirani, ko vidijo, da kej naredijo dobr, da jim kakšne stvari ratajo. In dostkrat zato rabijo podporo. (O14, I57) Zato pa da ti daš vsakemu posamezniku podporo na zadevah, ki jih dela, pa to od vodje zahteva ful ene energije, da te stvari spremlja, da se dejansko pogovarja z njimi o tem. (O14, I58) Ampak recimo zdejle sem starešina tabora in taborovodja je urejal, da se bo šlo pucat plac. Okej, naredu je chat in sem mu reku, dej poklič folk pa se zmen. Ampak on je naredu chat, dal datume in kr ni dubu odziva, čeprav je že združu ljudi in to je trajal dva tedna, ko ni blo nč. Potem sem od enih drugih slišu, da on je zdej čist out. In pol sem mu napisu »ej a si ti v redu, mal mam filing, da ti stvari uhajajo, a rabiš kakšno pomoč?«. In je bil tko »ja, čist mi je dol padlo, ker se noben ni javu«. In sem mu reku, naj pokliče te ljudi in se zmen z njimi. V 15. minutah mi je napisu »ej, klicanje res pomaga, hvala ti, najdu 4 ljudi.« Vzel mi je pa pet minut, da sem ga vprašu, če rabi kej pa sva našla neko rešitev. In njemu je blo tut takoj pol boljš. (O14, I59) Tko da se mi zdi, da je to še ena opcija, ki pa spet je najtežja in zakaj je motivacija tok zafrknjena stvar, ker ti vzame tok enga cajta, ker maš posameznike s kerimi se moraš ukvarjat, če hočš te stvari delat dobr. (O14, I60)

A: Tut js mislim, da zlo pomaga ljudem pri rečmo motivaciji, če vidjo smisel svjega početja in neke rezultate svojga dela. (O13, I56) Če si ti kot vodja sposoben to svojim prostovoljcem pokazat, mislim, da je super tut neka zadeva, ki jih tut pomaga gnat naprej. (O13, I57)

Jaz: Okej, ima kdo še pri motivaciji kaj za dodati? **Okej, naslednje vprašanje pa se nanaša na individualno spremljanje vsakega posameznika. Kaj se vam zdi, da je tu pomembno? Kako to realizirati?**

P: Jaz mislim, da ena oseba ne more spremljat vseh. V smislu recimo, ko si načelnik rodu, ne moreš čist vsakega vodnika pa pomočnika pa vsakega člana. (O15, I30) Če maš to kulturo tega spremljanja, gre v bistvu enostavno po nivojih. (O15, I31) Ampak da se pol ljudje na vseh nivojih zavedajo, da spremljajo individualno in poznajo tiste, ki so »pod njimi v hierarhiji«. Načelnik družine k se dobiva z vodniki iz družine, da pač on more primarno poznat vodnike znotraj svoje družine. Načelnik spet en nivo pod sabo. (O15, I32) Starešina in načelnik lah en za

druzga tut skrbita. (O15, I33) In ja seveda si pol support tut ne vem načelniku družine pa vodnikom takrat, ko se rabi. Ampak da ti različni nivoji v strukturi skrbijo navzdol in mrežijo. Al pa da je, ne vem, nekak razdelitev, kako se mal spremljajo med sabo no. (O15, I34)

A: Men se zdi pomembno, ful odvisno zdej, za kako strukturo gre. Al si ti v rodu pa spremljaš svoje soprostovoljce, al si ti na nekem projektu, ki je enkraten, al si ti v neki ekipi, kot smo mi, kjer je projekt enkraten, ampak je neka kontinuiteta vseen in je tut od tega po mojem odvisen način spremljanja. (O13, I58) Zdej js se bom mogoč bolj osredotočla na spremljanje teh naših mentorirancev čez leto al pa na nove člane ekipe. Za mentorirance čez leto se vsaj js poslužujem tega, da se mi zdi, izhajam iz tega, kako sem se js počutla takrat kot nek tečajnik, (O13, I59) da mi je zlo pomagalo tu pa tam dobit kako opombo al pa check up od mentorja, a sem kul, a mi gre kul, če sem se zataknila, je zdej mogoč čas, da se z njim dobim. Da mi je blo to nekak tisto, kar mi je pomagalo al pa bla ustrezna podpora za pač it naprej. (O13, I60) Za nove člane ekipe se mi pa zdi pomembno, to pa mislim, da vsi mal skrbimo, da čekiramo en na drugega pa mal preverimo, kako smo. (O13, I61) Pa dostkrat se pač z nekimi člani ekipe boljš poštekaš kot z drugimi pa pač tiste mal več čekiraš. (O13, I62)

U: Js bi se navezu na to, k je A rekla, in sicer, da je odvisno kje gledaš ane. (O14, I61) Se mi zdi, da je v rodu največji problem s tem, kako upravljati motivacijo. (O14, I62) Ker takoj, ko greš ven iz rodu, si z ljudmi, ki so se tudi odločli it ven in jim težje škoduješ. Sej če boš slabo delal z njimi, jim še vedno ne bo fajn, ampak nekdo, ki se odloč it delat na vodniški tečaj al pa na območje, je ponavad zato tam k pač hoče bit in je ful lažji delat s tistim folkom. (O14, I63) Predvsem se mi mogoče zdi, da smo taborniki velikokrat zlo ciljno usmerjeni in ne gledamo tok na to, kaj se dogaja s človekom, ampak kaj je ta človek naredu al pa ni naredu. (O14, I64) In se mi zdi, da že velik preskok bi bil tuki, če poleg tega, da gledamo po dnevnem redu, kere točke smo oddelal, da pogledaš, kako se folk za mizo obnaša pa če vidš, da jim neki ne sede, da jih vprašaš, pol magari ena na ena »kako pa ti je, kako pa ti je blo dons, neki se mi zdi, da ti ni blo všeč al pa da te neki matra«. Da se pomenš z njimi o tem, kako se počutjo pri sami stvari, ne samo kaj so naredl al pa česa ne. Se mi zdi, da to pa delamo zlo malkrat. (O14, I65)

P: Pa če se loh navežem na to, kar si reku. Ja ane, bolj ko se vpletaš v delovanje rodu, območja, Zveze, v različne izobraževalne time, je mogoče, ja, motivacija na začetku tok večja, ker si se pač res odloču »hočm it zdej ta korak naprej«, (O15, I35) ampak se mi zdi, da velikrat pozabljamo, da ne glede na kerem nivoju organizacije se pogovarjamo, so to na konc še vedno ljudje s svojim življenjem in v resnici gre vzporedno. (O15, I36) V bistvu bolj, ko se začneš vpletat v vedno višje struktrure, se v resnici tut tvoje življenje konkretno spreminja in tvoje prioritete v življenju in čas, ki ga maš. In je tut tuki pol lahko vprašanje motivacije ane. Mislm, motivacije. Al pa energije za početje stvari. (O15, I37) In da recimo v rodu načelnik, starešina skrbita za vse ostale ljudi v rodu, ampak hkrati je prou, da skrbita tut drug za druzga, al pa da ostali vodniki, člani rodove uprave, skrbijo tut za njiju. Ker tut njima se lahko zgodi ta padec motivacije, energije, volje itd. (O15, I38) In enako velja v vseh ostalih zadevah, s tem da se mi zdi, da je velikrat samoumevno »okej, odloču si se za bit v nekem timu, kandidirat za neko funkcijo« in je to pol kar samoumevno s tem, da boš mel energijo za delo al pa motivaicjo za delo, če zdej uporabljamo to besedo ane. (O15, I39) Pa tut tuki v bistvu ni to samoumevno oz. se lahko zgodi življenje vmes tko al pa drugač. (O15, I40)

A: Men se pri spremljanju prostovoljcev al pa nekem mentoriranju zdi tut zanimivo to, da si zlo lažje dober in neobremenjen mentor, če nisi sam vpet v delovanje tistga tima al pa roda al pa kakorkoli. Al pa tut če si, da si na neki bolj stranski vlogi. Ker če si hkrati načelnik in mentor nekomu, ki je direktno v hiearhiji pod tabo, boš

mogoč tut razočaran nad tem, kako on nečesa ni nardil al pa je nardil in to tut mogoč slabš vpliva na tvojo kakovost mentoriranja njega. (O13, I63) Ne vem pa, kako bi se to širše zaobšlo, da bi lah mel neko splošno rešitev. (O13, I64)

T: Js bi pri tem to reku, da če si ti recimo, če se osredotočmo na rod, a si ti na funkciji načelnika torej in rečeš, da ti skrbiš za čist vse člane v rodu, po mojem to ne drži, ker članov v rodu je 50, 60, 80, 200. Ne morš ti poznat vseh članov roda. Lahko jih mogoč poznaš po obrazu, ne pa tok, da boš ti za vsakega skrbel. (O16, I32) Zato pa morš ti kot vodja, načelnik, ustvarit in držat okolje za tiste, ki so na pozicijah, da bojo meli okolje, da bojo lah načelniki družin ustvarli okolje za vodnike in vodniki za otroke v rodu. Torej tvoja ciljna publika kot vodja je neka manjša skupina ljudi. (O16, I33) Mislim, da je napaka, da hočemo mi poskrbet za neko veliko ekipo ljudi. Ne vem, 15, 20 ljudi al pa še več. Pa se mi zdi, da je to recimo napaka, rajš bi se osredotočli na 3, 4 ljudi in res tistim nudli in naredli za njih okolje, v katerem bojo se oni počutli sposobne in dovolj varne, da bodo lahko oni nudli okolje drugim. (O16, I34) Ampak to je v nekem tut idealnem svetu, ker morš met potem ljudi na funkacijah, ki jim res zaupaš in ki res vejo, kaj počnejo. To je pa pol drug problem. (O16, I35) Še ena stvar je pa, torej ti kot vodja, se mi zdi, morš met tut neke metode al pa neke vzvode za sebe, s katerimi boš poskrbel, da boš ti okej. (O16, I36) To so lahko čist različne. Lahko pride, kot so rekli, iz ekipe, če imaš res super ekipo, ti lah iz ekipe pomagajo navzgor, (O16, I37) če pač tega nimaš, oz. se to ne zgodi, ker ni od tebe odvisno, se mi zdi, da ti poskrbiš, da si nardiš svoja varna okolja al pa neka varna karkoli za tebe to pomeni. Zdej za enga je to, da ima nekega prijatla, ki mu lah zaupa, za nekoga je to sprehod v naravi, da lah spuče glavo. (O16, I38) In pač da maš to in veš, da kdaj ti kot vodja dosežeš neko tako stanje, kjer morš ti za sebe poskrbet, ne pa da se razdvajaš za ekipo, potem pa te zmanjka naenkrat. Ker pol te zmanjka, oz. ti prekipi al kakorkoli. In ni to dobro. (O16, I39)

Jaz: Okej**. Naslednje vprašanje ste tudi že mal napovedal. Kakšna organizacijska kultura bi rekli, da podpira in kakšna ne podpira prostovoljcev?** Elementi organizacijske kulture so; vrednote in norme, prepričanja, vedenje zaposlenih, interakcije z okoljem, skupni cilji, načini dela, skupne lastnosti, pravila in stališča. Kaj je dobro za delo s prostovoljci in kaj ne?

U: Zdej vprašanje, kaj je dobro delo s prostovoljci. Ker enim prostovoljcem je čist kul, če nič ne delajo, ampak mi gledamo to z vidika, kjer želimo, da stvari se dogajajo ne? (O14, I66)

Jaz: Ja.

U: Js si upam trdit, da rodovi, kjer majo problem z alkoholom, majo tut večje probleme s tem, da bi vodniki hotli počet stvari, se prav da bi mel motivacijo počet stvari. (O14, I67)

Jaz: Kaj pa bi reku, da je problem z alkoholom?

U: Mislim, da je pač alkohol odraz kakšnih drugih stvari. Se prav tega, kaj ti je pomembno. Se prav si upam reč, da ko daš alkoholu prednost pred drugimi zadevami, pokažeš, kere zadeve so ti več vredne. A ti je več vredno, da so ponoč vsi vodniki prisebni in da je mir v taboru al ti je bolj važno, da se pač žura. (O14, I68) Alkohol po nobenem taborniškem zakonu pa po vrednoti pač ne pride zraven. (O14, I69) A ti je bolj pomemben to, da ga lah na taboru piješ al se hočeš bolj približat našim temeljnim vrednotam. Ker, lej, js še nisem vidu nekoga, ki bi pršu pa reku »lej, v našem rodu sem ful zadovoljen s tem, kako stvari tečejo, pa vsak večer se ga ubijemo«. Pač pokaž mi rod pa ga ni. (O14, I70) Ni to vzrok ane, je pa zame simptom tega, da vrednote ne štimajo, če mene vprašaš.

Ker se mi zdi, da v rodovih, kjer ni vrednota dobro opravljeno delo al pa, da si pripravljen na stvari, da si vložu cajt, se mi zdi, da tam se pol tut kaže to o motivaciji. Ker se to ne ceni, tega noben noče delat ane. (O14, I71)

P: Mislim, takoj ko si ti omenla, sem se spomnila enga primera, za katerga nisem čist ziher, če paše pod to, ampak vseen. Dejstvo je, da če si želimo, da ljudje čutjo neko pripadnost taborništvu, more bit presek vrednot bolj ali manj, oz. more bit dovolj velik, da se potem to zgodi. (O15, I40) Se mi zdi pa da pri tabornikih velikrat prihajamo do tega, da gremo sami seb kontra. Zdej bom dala en primer, ki mene še vedno zlo boli in ga ne bom nikol pozabla in ga bom vedno omenila, ko ga loh. S epravi ves čas govorimo, da smo taborniki odprti za vse, sprejemamo vse, sprejemamo drugačnost in da je vsak lahko to, kar je. (O15, I41) Pol maš pa pač recimo nekoga, ki pa, ne vem, zelo plastičen primer, ne sprejema družbenih spolov. Pa bomo njega izločli al pa ga kritizirali, ker ma svoj pogled na zadeve. In smo tuki na nek način sami seb kontradiktorni. (O15, I42) Ker js zelo verjamem, da dokler s svojim razmišljanjem ne škoduješ ostalim, oz. ne vzgajaš otrok v neko ozkoglednost in tko naprej, ma v bistvu vsak pravico verjetn in razmišljat v to, kar se odloč. Tko kot lahko nekdo verjame v družbene spole, lahko nekdo ne verjame v družbene spole. Ampak če se ne en ne drug s svojimi dejanji ne škodujeta okolici, se mi zdi, da sta enakovredna v svojih pravicah, ne vem, če je to zdej pravi izraz. (O15, I43) In da so to mogoče neki primeri slabega manevriranja z ljudmi, ker se mi zdi, da marsikoga zgubimo, ker ne znamo sprejet res vsakega posameznika, tko kot govorimo, da naj taborniki bi. (O15, I44)

A: Js ne bi rekla, da ne znamo, ampak velikrat nočemo. Ker se je lažje delat norca pa met nko skupno zabavno točko iz nekoga, ki je drugačen. (O13, I65)

~~P: Al pa to ja.~~

A: In to je tut tipičen primer v našem rodu in mislim, da je več rodov takih. (O13, I66)

U: ~~Ja, ziher. V vseh tvojih točkah se ne strinjam čist. Ne vem pa, če se to res navezuje na kulturo, mislm ja, sej je pa kako spremljamo folk pa to.~~ Mislm pa, da se mormo zavedat tut tega, da temelj naše organizacije so vrednote, ki jih mamo jasno zapisane. (O14, I72) Vem tut js za primere, da so dobil vse priložnosti, ki so jih želel, kljub temu, da smo vsi vedli, da pač v marsikerem pogledu niso naravnani z našimi vrednotami. Vsi smo to vedli, o tem smo se jasno pogovarjal, pa kljub temu so dobil priliko in so lahko delal, kar so hotli. Tko da mislim, da marsikje tut nismo izločli ljudi na podlagi tega. (O14, I73) A se pa zafrkavamo iz folka pa a zares sprejemamo ljudi, to pa je seveda druga stvar. (O14, I74)

P: Ne, pa sej js se s tabo strinjam in seveda mora bit dovolj velik presek teh vrednot pa, sej pravim, dokler ne škoduje organizaciji. To, da začneš ti s svojimi dejanji škodovat zadevam, je ena stvar, ki se absolutno tut js strinjam, da se ne sme dogajat. (O15, I45) Ampak vezano na to motivacijo pa delo ane, js mam primer v rodu nekoga, ki pač odvisno s kom se bo pogovarju, ampak dejmo reč, da se o marsičemu z marsikom ne strinja. Sploh vezano na to, kaj so trenutni tredni v družbi. Ampak on s tem enkrat ni škodoval nobenemu v rodu s tem svojim razmišljanjem al pa nekoga diskriminiru zarad tega al pa tko. (O15, I46) Ampak ker je bil pa on diskriminiran pri svojem mnenju in označen kot da narobe razmišlja vem pa, da je zgubil motivacijo za opravljanje funkcije na kakšnih drugih nivojih al pa tko naprej. (O15, I47)

U: Sam to je pa uno ane, on ma svoje mnenje, vsi ostali ma majo pa tut pravico povedat, da se z njegovim mnenjem ne strinjajo ane. (O14, I75)

P: Absolutno, absolutno. Ampak tko, skratka, se mi zdi, da gremo včasih mal kontra samim seb. (O15, I48)

U: Js sem vedno bolj gledu na stvari na ta klasičen rek »taborniki smo za vse, sam niso vsi za tabornike«, js sem bolj gledu na zadeve kot »vsi si zaslužijo priložnost, ko pa enkrat zafrkneš pa bomo vidli, kaj se zgodi«. (O14, I76)

P: Ja, sam neki je to, da ne nardi stvari dobro pa da v bistvu s tem zafrkneš proces al pa neko aktivnost, drugo je pa, da se js na osebnem nivoju ne strinjam na osebnem nivoju s tvojim načinom razmišljanja. In da včasih teh stvari ne znamo najboljš ločevat. (O15, I49) Ne da se jih čist ločit, se mi zdi pa da bi marsikdaj stvari lahko mele velik boljši rezultat pa outcome, če bi vseen mal bolj v določenih situacijah ločil osebni nivo od opravljanja vlog v organizaciji. Ne gre vedno, pa itak, da so stvari prepletene, ampak se mi zdi, da marsikoga zarad tega zgubimo. (O15, I50) Ker ti men nisi všeč kot človek pa sem js recimo na poziciji, k mam vpliv na to, kaj boš ti počel pri tabornikih, pa ker ti men nisi všeč kot človek, bom pač rekla ne iz principa. Čeprou si lahko v resnici ful sposoben pa bi bil ful dober za neko vlogo. Pa to, a bi šla js rada s tabo na pijačo pa šla na izlet v bistvu nima veze s tem, kaj ti delaš pri tabornikih pa kaj ne. Ampak zato, ker sem js na neki poziciji moči, bom to izkoristla. (O15, I51)

U: To se strinjam, da se dogaja, ne vidm pa tega čist isto kot zgodba, iz kere smo prišli do sem. Se prav osebna prepričanja. Ker recimo js se tut dolg časa nisem dobro razumel z nekom, k sem prepričan, da so se nama tut v tistem času osebna prepričanja dost skladala pa nisva znala dobr delat skupi ane. (O14, I77) Tko da ja iz tega vidika se mi zdi, da pri tabornikih pride dostkrat do teh nekih brezveznih osebnih zamer, ki potem žrejo motivacijo. (O14, I78) Se mi zdi pa da, vsaj js, nisem vidu velik primerov, kjer bi zarad tega, ker je nekdo drugač razmišlju kot ostali o določenih idejah, da bi se ga izločlo. (O14, I79) Bolj se mi je zdel to, da se te ljudje niso počutli sprejete, ker so jim pač drugi rekli, da ne razmišljajo tko. Ker tko kot so oni komu drugmu rekli »to je kr neki, kar ti razmišljaš«, so drugi njim rekli »to je kr neki, kar ti razmišljaš«. Sam so bli v manjšini. Pol pa verjamem, da se počutiš slabo pa do nočeš kam drugam it. (O14, I80)

P: Sej mogoče bolj to ane. Dejstvo je, da v resnici pri tabornikih smo vsi ena velka družina, tko al pa drugač. In dejstvo je, da so v resnici medseboji odnosi konc koncev tut lepilo, ki nas drži skupaj, zarad česar marsikdaj ostajamo kje, oz. delamo stvari. (O15, I52) In je težko najt to tanko mejo med, dejmo rečt, objektivnimi in subjektivnimi stvarmi. (O15, I53) In mogoče že, če se vrnem na izhodiščno vprašanje, zavedanje teh dveh zadev, da sta to dve ločeni zadevi pa hkrati zelo prepleteni med sabo. In če bi se tega začel bolj zavedat in ozaveščat to, bi mogoče mariskakšno kulturo delovanja in vodenja loh dvignl še na boljši nivo. V eno ali drugo smer. Ampak sam tok, da mamo ozaveščen, da sta to dve ločeni zadevi ampak hkrati v bistvu ful pomembni za delovanje česarkoli v organizaciji. (O15, I54)

U: Ja sej kle gre dostrkat tut v drugo smer, ne samo, ne marava se, ampak lahko sodelujeva, ampak tut, sva kolega, ampak za naslednjih 10 minut sem js tvoj šef. Ker dostrkat ta dinamika tut ni bla najboljša. (O14, I81)

A: Men se zdi, da tut, zlo banalna stvar, ampak kar se mi zdi negativna stvar za prostovoljce je, osebni romantični odnosi, ki se dostrkat ustvarijo znotri neke ekipe in če to ne gre dobro skos, če grejo ti ljudje narazen al pa lah so to tut sam enkratni dogodki, zna to marsikdaj zlo fejst vplivat na delo naprej. In tut na kakovost dela in tut na naloge, ki jih kdo prevzema al pa funkcije. In to se mi zdi še kr slabo. (O13, I67) Kar se mi zdi pa pozitivna stvar, pa je tut U že omenu, da se marsikomu da prilika neki nardit, skoraj vsakmu, probat neko stvar, tut če že vnaprej

veš, da se ne bo prav dobr končal. Torej da ma vsak prostovoljec neki nardit, če le pokaže mal interesa. To se mi pa zdi, da je neka taka stvar, k je kar na široko v rodovih vseen nekam prisotna. (O13, I68)

U: Ja, včasih si pač tko »ja, tale ma to čez, ampak nimaš kej, bomo vidli, kaj bo«. (O14, I82)

P: No pa konec koncev iz napak se vsi učimo ane. In to se mi zdi ena zlo pomembna stvar pri tabornikih, to da mamo možnost delat napake v bistvu v ful zgodnjih letih. (O15, I55) In tut dobra kultura vodenja oz. organizacije je to, da pač sprejmemo, da so napake del procesa in razvoja in da brez napak se ne bomo razvijal. (O15, I56)

A: Dostkrat je tut to, mislim, zakaj si prisiljen v neki vlogi probavat neke nove stvari al pa neko novo vlogo, ker je dejansko v teh sploh manjših rodovih tok mal ljudi, da pač morš prevzet to funkcijo. In ni druge in se skos to naučiš in to se mi zdi pozitivno za prostovoljce, da so pač prisiljeni iz takšnih drugačnih razlogov, skočit v zadeve. Mogoč tut prekmal al pa prezgodi, mislm prezgodi, v kakih drugih organizacijah bi ornk razmislili, al bi neke naloge dali 16. letniku al ne. Pri nas pa pač ni druge kot da sprejme in nardi in spelje, kot pač spelje. Marsikdaj zlo nad pričakovanji, ker pač ni drugih. (O13, I69)

U: Ja, ful je dobr, da se lahko z napak učimo, ampak pol mamo pa v organizaciji zlo različne načine, kako se te napake sprejemajo ane. (O14, I83)

~~A: To je res ja.~~

U: Ker maš rodove, kjer te bojo pač na polno skritiziral, čeprou so vedli, da ti bo šlo slabo pa da so vidli pa ti ni bil noben pripraljen pomagat pa te bodo še vseen skritiziral na vrednotenju. Pa to na osebnem nivoju, niti ne na to, kako je bla zadeva izpeljana. (O14, I84) In maš druge rodove, kjer se boš pogovarju o tem in isku boljše rešitve al pa čist konstruktivno povrednotu. (O14, I85) Tko da to vrednotenje je ful pomembna zadeva, ker eni rodovi pač ne znajo vrednotit. Eni rodovi se kregajo tri ure o tem, kaj so prej en dan počel, pa se sploh nimaš kej pogovarjat o tem tri ure. (O14, I86) Eni pa povrednotjo v pol ure pri kosilu pa se zraven še za pol do večera zmenjo za programe. Ker grejo strukuturirano in ne v predrkavanje. (O14, I87)

P: No ampak se mi zdi, da spet pridemo nazaj do tega ane, da motivacija ni en stebriček tm izoliran, ki ga lahko rešuješ samega zase, ampak je v bistvu del celotne kulture v nekem timu takšnem ali drugačnem in da je pač košček sestavljanke ob vsem skupi in jo je treba tut tko jemat. (O13, I70) In da je v bistvu padanje motivacije posledica slabega dela s prostovoljci in v bistvu dvig motivacije kvalitetnega in celostnega dela s prostovoljci. (O13, I71)

Jaz: Ma še kdo kej o kulturi?

U: Ja, nismo se še dotaknil kulture trpljenja. »Če smo trpeli mi, morajo tudi vsi ostali. Z nami se ni ukvarjal nihče, zakaj bi se mi potem z novimi ukvarjali«. To ni koristno za prostovoljce, ampak je pa prevečkrat stvar. Kjer se odločjo, da ker pa so oni preživel brez ene podpore al pa neke pomoči, da pa zdej pa tut ostali tega ne rabjo. Je prisotna reč. (O14, I88)

A: Js bi še dodala, da, to se mogoč v ljubljanskih rodovih ne pozna tok, kje na obrobju pa mogoče bolj. Pri izoliranih rodovih bolj, da so sami seb dovolj in oni so pa najboljši in najboljš vejo in najboljš znajo in se enostavno ne ozirajo kam ven po karkoli. In to je tudi slabo za prostovoljce, ker se niti ne mrežijo, niti ne dobijo nekih novih praks. Tak da ja. (O13, I72)

U: Mreženje je ful pomembna stvar. Če maš ti prijatle izven lokalnega društva, k ne delaš skos z njimi, k se lahko dobiš z njimi, k jih srečaš na kakšni akciji, je ful bolš. (O14, I89) Ni čudno, da ljudje, ki grejo na tečaje, noben, oz. zlo mal, jih je pršlo nazaj z manj zagona za delo kot so ga mel preden so šli na tečaj. Od drugih društev dobiš nove ideje, zgodbice, fore, ljubimce (smeh). (O14, I90) Pa skupni cilji. Jasno, rod, kjer se vsi hitreje povežejo v neko skupnost pa idejo, bo mel folk velik več želje delat kot nekje kjer maš prafaktorje, kjer vlečejo vsak v svojo smer. (O14, I91)

P: Čeprou js bi pa kle dodala še eno stvar. Da je tut okej, da se ne strinjamo o zadevah in men se je recimo ful dobro pogovarjat pa brainstormat z nekom, ki ma drugačen pogled na stvari. (O13, I73) Ja, važno je pa, da znaš pol v bistvu sprejet kompromis, da greš lahko pol korak naprej od tega brainstomranja ne. (O13, I74)

~~U: Ja, ja. Js sem pač govoru o unih, ki so kontra samo zato, da so kontra.~~

~~P: To pa ja.~~

Jaz: Okej potem pa še zadnji sklop. **Se kdaj počutite pod stresom zaradi tabornikov? Kaj vas spravi v stresno situacijo?**

U: Odgovor na prvo vprašanje, ja (smeh). Se mi zdi, da velik manj kot včasih. Ker mam tut manj nekih zadolžitev. (O14, I92) Kaj me pa spravi s stresno situacijo. Punce (smeh). (O14, I93) Mogoče največkrat količina dela. Če sem si nabral preveč stvari na kup, jasno, poleg rednih obveznosti. Pol k maš tri funkcije se hitro nabere. (O14, I94)

A: Mene spravi v stres mogoče ne tok količina dela, tut, če mam preveč, (O13, I75) pa javno nastopanje itak. (O13, I76) Ampak v glavnem, če nimam neke širše slike, kaj se dogaja, kaj bom nardila. Ne vem, maš neko odgovornost, ampak če ne vidim, kaj moram s to odgovornostjo nardit v okviru tega pa če ne vidim neke jasne poti al pa vsaj korakov no, pol sem ful pod stresom. Čist konkretno no, ko smo meli recimo planiranja modula, če nisem vedla sama pri seb, kaka hočem, da je agenda al pa struktura sestanka al pa kaj hočem, da na sestanku dosežemo al pa kaj hočem, da do konca sestankov dosežemo, sem bla res ful v stresu zarad tega. (O13, I77) Ko sem si pa enkrat razjasnila, pa ne rezultatov, ampak proces do tja, kak bo, pol sem pa kul. (O13, I78)

~~U: To je, ko si vodila?~~

A: Ja. Ko mam pa enkrat to, pa mi je časovno pač velik stvari, ampak vidim, kje bo konec no. (O13, I79) Stresno mi je pa ja tut če je prevelik overload vsega naenkrat in na tisoč stvareh bi nekdo neki hotu od tebe in pač enostavno ne gre no. (O13, I80)

P: Ja, milslm, men je v bistvu bolj ko mi je pomembna ena zadeva, pod večjim stresom sem, (O15, I57) ampak po drugi strani je to tut pozitiven stres. (O15, I58) Ker js se mi zda, da rabim met 10%, 15% več na krožniku, da sem najbolj produktivna. (O15, I59)

~~U: Več kot maš dela, bolj si produktiven.~~

P: Ne (smeh). Mam mejo. Mislim, da sem to dokazala. (O15, I60) Ampak ja, men je recimo k gremo na tabor pa predhodnica pa prihod otrok, mi je ful stresna zadeva, ampak po drugi strani sem jo tut tokrat že nardila, da vem, da bo okej na konc ane. Ampak ja, dejstvo pa je, da sem takrat pod stresom, da bo vse tko kot more bit ane. (O15,

I61) Kaj mi je pa najtežji pri vsem skupi se mi pa zdi, da je mogoče res ne tok ta overload, ampak to, da mam js v glavi »zmorem, mam to« in da ko enkrat nimam tega, se pa začnejo zadeve rušit in je pol kot razlog zato, ker je vsega preveč pa ker sem pod prevelikim stresom. (O15, I62) Do tega pa se mi zdi, da vsaj pri men, pride takrat, ko me ljudje zraven mene ne slišjo, ko povem, da neki rabim. A je to pomoč, al je to eno ura zase, a je to en teden zase. (O15, I63) Skratka, ekipa, ki jo mam okorg sebe se mi zdi, da najbolj vpliva name, a je to pol stres pozitiven al negativen. Pa pomaga pri tem, al naredim stvari res dobr al pa da se ta stres prelevi v bistvu v negativen stres. (O15, I64)

Jaz. Okej. **Potem pa še, kaj ste naredili v tem primeru, ko ste bili pod stresom? Ste dobili od zunaj neko podporo, ki ste jo rabili? Če ne, kaj bi si želel, kaj je manjkalo? In kaj sami pri sebi naredite?**

U: Js ponavad, če mam overload, mi pomaga to, da sem si napisu seznam vseh stvari, ki jih moram zrihtat in pač power through. In začneš. In začneš pri najtežji stvari in greš potem dalje. To pomaga men, če je težava v tem, da mam preveč stvari. Pač narest si moram plan in potem nekak gre skoz. (O14, I95) Drgač zadnja leta se mi zdi, da mi je velik stres povzročil tut to, če se je šlo za neke večje pomembnejše stvari, recimo statut k je bil pa k smo se pogovarjal o stopnišču taborniških znanj, pa zdej k se gre o temeljnih taborniških znanjih. (O14, I96) Se mi zdi, da so ble to take situacije, kjer je blo treba neki narest pa hkrati sem mel občutek, k da se z glavo v zid zabijam, ki se pač ne premakne. In takrat tut vem, da mi je tut to dvignil pritisk dostkrat v kratkem obdobju. (O14, I97) Ampak kle pa pač nimaš kej. Kle pa se, ne vem, uležm na postlo pa se zaderem v blazino pa je mogoče pol mal boljš. (O14, I98)

P: Ja pri men je prvi odziv definitivno to, da si vzamem eno uro zase in se odklopim od čist vsega. Al da grem pač na sprehod. Si vzamem najprej čas, ko ne razmišljam o vsem, kar me mori, al pa kaj je treba nardit. Zadiham najprej. (O15, I65) Pol se pa js običajno lotim lih kontra stvari in sicer najprej nardim vse tisto, kar mi je lažje nardit in v bistvu stopnjujem pol do tiste najtežje odločitve. Tko se js poženem naprej. (O15, I66) Je pa recimo ena stvar, ko pride do neke take res ornk stresne situacija, pa dejmo rečt temu, da je pač too much vsega, je bil pa zelo dolg časa moj obrambni mehanizem to, da sem se enostavno izklopla in se bla sposobna ne javljat ne na telefon ne na mail ne karkoli. (O15, I67) Am pa pač ko sem to ozavestila in začela spreminjat pa v bistvu prišla čez to, mi je zdej ful lažji (O15, I68) al pa mogoče me stvari pri tabornikih ne prizadanejo, ne jemljem jih več tok osebno. Npr. če dam enega od teh primerov, kar je U reku, recimo statut, se mi zdi, da bi me še par let nazaj to ful bolj osebno prizadel, če neki ne bi šlo čez, kot sem želela. In zdej pač rečem, še vedno so samo taborniki, pač ni šlo čez, gremo dalje, bom bila druge boje. (O15, I69) Pa to, da sem v bistvu ugotovila, kdo je pa tist ozek krog ljudi al pa koga loh pokličem, ko je res res res hudo pa rečem »ej, res je hudo, bodi tu zame« pa da sem ugotovila, kdo je ta oseba, k vem, da mi je udobno zraven, čeprou nisem okej. Ker se mi zdi, da je blo to dolg časa »pa kaj si bodo zdej drugi misnli k neki ne zmorem al pa karkoli«. K vem, da je nekdo k sem loh ne okej zraven in da je v bistvu nek ta support k pač korak za korakom prideš čez. (O15, I70)

~~A: V jok pa na drevo (smeh).~~

P: Ampak jok ful pomaga. Da se zjokaš, grdo zjokaš, men včasih ful pomaga. (O15, I71)

A: Men pa prav pri stresu ne. Spet odvisno, za kake sorte stres gre. (O13, I81) Če je recimo to, da mi ni jasno, kako bom zdej stvari nardila, se moram usest pa ponavadi mi pomaga, da se s kom slišim pa se v bistvu sama sebe odvodim čez ta proces, sam enga moram met, ki me posluša pa tu pa tam kej pametnega pripomne. Ga vprašam

za kako mnenje. (O13, I82) Če je stres zarad tega, ker nimam pojma, kaj se dogaja pa v kaki situaciji sem, ful ne maram recimo presenečenj pa tega, (O13, I83) pač skušam že vnaprej v bistvu, pa ne predvidet, ampak se seznanit z informacijami, ki so mi na voljo al pa ki jih je možno dobit o neki situacija. Tak da to že mal preventivno rešujem. (O13, I84) Če je overload dela mi pomaga tut to, kar je U reku, da si napišem seznam (O13, I85) pol pa marsikej od tega celo zbrišem, mislim rečem »lej, ne bo narjeno, tko je«. (O13, I86) Tu pa tam kako stvar delegiram. (O13, I87) Pa se pač lotim delat stvari. Ene sorte stresa, pa to zdej scier ne več tok, čeprav tut še včasih, so mi pa tak, da se morem za ne vem, da rabim dva tedna počitnic in nič slišat o tistem in se odklopit. Ampak js ne zginem, js povem »js bom zdej šla, dejte mi mir, pustite me 14 dni na miru« in pač v tistem času najprej si vzamem mal cajta za sebe, razpucam, razdiham pol pa se odločim kako naprej. To bolj v bistvu na osebni ravni, ne tok pri tabornikih. Čeprav tut pri tabornikih se mi je to že nardilo. Ne sicer zdej v wb ekipi, ampak prej. (O13, I88)

P: Ja js se to probam naučit, da povem, da bom zdej zginla pa da ni, da sam zginem. (O15, I72)

Jaz: **Okej, kako pa glede podpore, ki jo imate vi?**

U: Ne, nimam. Mislim, ne formalno v okviru ekipe al pa organizacije, tega nimam. (O14, I99) Še v največjo podporo mi je pač punca. (O14, I100)

P: Ja js sem ugotovila, kok mi je v bistvu pomembno, to sem res v zadnjem letu ozavestla, ko sem šla čez določene procese, pa sem to rabla, da pač mam določeno osebo, ki dovolj pozna vse aspekte mojga življenja, ampak hkrati ni aktivno vključena v njih. Da pač ji loh se spucam pa bom vedla, da pozna kontekst, ampak ni pa tok vpletena not, da bi mela zdej tok močno mnenje. Sem dejansko loh js v središču pozornosti in ni v bistvu v drugih odnosih al pa korelacijah. In mi je to ful dobr in v bistvu ugotavljam, da je to moj glavni tko, opora. (O15, I73) Sej konc koncev so opora ljudje, s katerimi delam pa s katerimi mi je fajn delat. (O15, I74) Se mi zdi, da tut konc koncev wb ekipa je men ful velka opora v procesu wb in pač tut pri kakih drugih zadevah. (O15, I75) Ampak ja, osebo, ki pozna vse aspekte dovolj, da razume, ampak ni čustveno vpeta v te stvari. Ampak to je res uno, da se spucam in je to to. (O15, I76)

A: Js še včasih, sicer tega zdej pomoje že več kot leto nisem nardila, ampak pišem dnevnik. Pač napišem stvari in mi je kul dat na papir, ko vidiš pol mogoč iz neke druge perspektive, da sploh ni tak strašna stvar, ko zlgeda. (O13, I89) Ampak to je bolj za kake emocionalne stvari kot za stres zarad preveč dela. Takrat nimam cajta pisat dnevnika (smeh). (O13, I90)

P: To je ena misel v Drobtinicah duhovnosti, da če nimaš ene ure cajta na dan, da si jo vzameš zase, bi si moral vzeti tri. (O15, I77)

Jaz: Okej, ma kdo še čist karkoli?

U: Prej sem drugač razmišlju o tem. Mi mamo ful mlade vodje in zarad tega vse te stvari, ki smo jih mi rekli, se pogovarjat ena na ena, spremljat delo posameznikov. Sami majo tok mal izkušenj ponavad, to je pa že kr visok nivo v resnici. (O14, I101) In je pač idealnost, ampak realno je pa zlo težko, zlo težko. Sploh k maš une, k so komi dost stari, da pridejo na wb. (O14, I102)

P: Mislm, ful mamo visoke standarde, res mamo visoke standarde (O15, I78) in js sem se ubistvu tega zavedla šele izven taborniških struktur. Ko sem začela delat recimo s kakšnimi mlajšimi. Da mamo mi res visoke standarde in

posledično res kvaliteten kader, tut če se nam včasih ne zdi, ampak ko pa to enkrat primerjaš s širšo množico. (O15, I79)

U: Sej je tut tko ane, mi smo zdej kle vlik stvari povedal, kako bi moglo bit pa ne vem kaj, pa tut mi ne znamo vsega tega dosegat. (O14, I103)

Jaz: Ja sej je bilo tudi mišljeno, da slišim od vas, kaj bi bilo idealno.

U: Ja, js vem zase ane, prej k sem govoru o tem, da bi mogli, ko sedimo na sestanku, spremljat ne samo, kaj se je nardil, ampak kako se ljudje obnašajo za mizo. Z DnD gre men to ful boljš kot mi je šlo, ko sem mel svojo ekipo pa sem jo mogu vodit ane. Za igrice mi je blo to ful lažje vprašat »ej, pa ti je kul igra«. Pa pol mogoče kej v zvezi s tem rešit kot pa po sestanku napisat »ej, kako je pa teb kle«. (O14, I104) Pa ne vem zakaj. Mislm, mogoče zarad tega, ker bi tam bla kritika bolj na moje delo kot pri igricah bi blo pač na igrico. (O14, I105) Ampak ja, smo tut mi daleč od popolnosti. (O14, I106)

14.3 Odprto kodiranje

IZVAJALCI

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NAD-KATEGORIJA	TEMA
O1, I1	Jaz sem L in sem vodnica zdaj tri leta.	Tri leta	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O2, I1	Jaz sem Z in sem tudi vodnica tri leta.	Tri leta	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O3, I1	D, vodnik sem drugo leto zdaj	Dve leti	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O4, I1	I in sem vodnica pet let	Pet let	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O5, I1	MT, jaz sem pa vodnik že šest let	Šest let	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O6, I1	MU, vodnica sem osmo leto	Osem let	Št. let vodništva		IZKUŠNJE VODNIKOV
O6, I2	Ja pri nas to pomeni, da pripravljaš vodov program za vsak teden, da ga tudi izvajaš.	Tedenska priprava in izvedba vodovega programa	Vodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O6, I3	Potem da redno obiskuješ družinske seje	Redno obiskovanje družinskih sej	Družinske seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O6, I4	rodove seje so obvezne samo, če imaš neko akcijo čez, da takrat prideš, oz., če si član rodove uprave.	Niso obvezne za vse vodnike	Rodove seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O6, I5	Načeloma pa sam vodnik, sploh začetniki vodniki, jim je obvezno samo te družinske seje.	Obvezne za vse vodnike	Družinske seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O6, I6	Pa komunikacija s starši pa načelnikom in načelnikom družine.	Komunikacija s starši in načelnikoma družin	Komunikacija	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O6, I7	Mi mamo družinske na dva tedna.	Za vodnike na dva tedna	Družinske seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O5, I2	Ja pri nas vodniki hodijo na redne seje, ki so vsak teden	Redne seje za vodnike vsak teden	Vodniški sestanki	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O5, I3	zarad tega ker imamo ene par družinskih sej na leto, ampak nismo zares tok velik rod, da bi rabli met to tok ločen	Družinske seje so zelo redke, ker je rod majhen	Družinske seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O4, I2	Pri nas tudi, sam da je mogoče še en izlet, ki ga splanira vodnik. Vodov izlet.	Vodnik splanira vodov izlet	Vodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O4, I3	Pa družinski tudi.	Vodnik splanira	Rodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA

		družinski izlet			
O4, I4	Pa ja, da je na vikend akcijah prisoten.	Vodnik mora biti prisoten na vikend akcijah	Program izven rodu	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O3, I2	Pa razna ta planiranja taborov pa to. Sestanki za tabor. Ne vem, kako drugje to delate, ampak pri nas je tabor, je taborovodja in pol se razdeli program po dnevih. Vem, da eni rodovi to bistveno drugač delate, da mate zlo velik teh gozdnih šol pa to, ampak pri nas je program karkol se pač spomnemo in pol so ene tri, štirje sestanki do tabora, na katerih se pričakuje, da kot vodnik si. Recimo, da splaniraš te svoje dneve s svojimi sovodjami.	Vodnik sodeluje pri planiranju tabora	Rodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I2	Ja, pri nas isto dost podobno no. Da organiziramo srečanja	Vodnik organizira vodova srečanja	Vodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I3	da hodmo na akcije s tamalimi	Vodnik se udeležuje akcij s člani	Program izven rodu	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I4	pa na družinske na dva tedna	Vodnik se udeležuje družinskih sej na dva tedna	Družinske seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I5	rodovo pa isto mamo na dva tedna, sam sam za tiste, ki smo v rodovi.	Seje rodove uprave niso obvezne za vodnike	Rodove seje	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I6	Ja pa ta planiranja, kot si D reku, mamo tut mi obvezno.	Vodnik sodeluje pri planiranju tabora	Rodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I7	Pa posvet.	Vodnik se mora udeležiti posveta rodu	Vikend sestanki	Sestanki vodstva	ZADOLŽITVE VODNIKA
O5, I4	Pri nas ni definiran, če si vodnik al pa ne, da organiziraš kakšno akcijo.	Ne organizirajo vsi vodniki akcij	Rodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA
O5, I5	To ni zares vloga vodnika, je pa vloga člana vodstva. K tut ni čist obvezna, ampak je.	Organizacija akcij vloga članov vodstva, ne le vodnikov	Rodov program	Program	ZADOLŽITVE VODNIKA

O1, I2	Ja pri nas mamo mogoče še kakšne te prostovoljske zadeve. Vem, da smo šli pobirat smeti npr. tam pri zdravstvenemu domu na Viču.	Sodelovanje pri drugih prostovoljskih projektih z lokalno skupnostjo z namenom pridobitve sredstev	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O1, I3	Ja ja ja. Zato, ker dobimo denar od njih.	Sodelovanje pri drugih prostovoljskih projektih z lokalno skupnostjo z namenom pridobitve sredstev	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I8	Zato, ker dobimo denar od njih.	Sodelovanje pri drugih prostovoljskih projektih z lokalno skupnostjo z namenom pridobitve sredstev	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O1, I4	Pa te razpisi ki jih pišemo. Am določene zadeve moramo za to narest.	Sodelovanje pri prijavi na razpise	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O1, I5	Ja, pač vodniki lahko sodelujemo pri temu.	Sodelovanje pri prijavi na razpise	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O2, I9	Ja, je zaželjeno, da se javimo.	Sodelovanje pri prijavi na razpise	Pridobivanje sredstev	Druge zadolžitve	ZADOLŽITVE VODNIKA
O4, I5	Jaz sem postala vodnica zaradi velike želje po delu z otroki.	Želja po delu z otroki	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I6	In tut velikokrat je to razlog, da ostajam vodnica. Pač zarad njih, članov.	Zaradi svojih članov	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I7	Ampak je pol spotoma zlo velika motivacija, da ostajam, ratala to, da sem videla, da velik priložnosti tut zase in za svoj nek ta razvoj v tej smeri, k itak želim kej delat tut kle pri tabornikih mam velik enih priložnosti.	Možnosti za osebni in strokovni razvoj	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I6	Js sem bil nekak porinjen v to.	Porinjenost v vodništvo	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I7	Rablo se je vodnike	Potreba po novih vodnikih	Stanje v rodu	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV

O5, I8	in pol sva jaz pa še en iz voda k sva bla skupi prevzela ene mulce, pol sva se pa razdelila pa vsak svoj vod dobila. Tko da, ja, tako sem postal vodnik.	Sprva vod prevzel še z enim vodnikom, nato je vsak od njiju prevzel svoj vod	Način začetka vodništva	Prehod v vodništvo	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O5, I9	Ostajam pa, ja, zarad mulcev, pač ker so kul, kaj pa druzga.	Zaradi svojih članov	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I10	Prostovoljec pa ostajam, ker maš nek oseben razvoj,	Osebni razvoj	Razlog za nadaljevanje prostovoljstva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I11	plus to, da so taborniki ena taka stvar, ki jo je dobro ohranjat in je včasih naloga tut, da jo sam ohranjaš.	Želja po ohranjanju tabornišťva	Razlog za nadaljevanje prostovoljstva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I12	Pač maš take akcije, kjer se pol srečuješ tut z drugimi rodovi, ne samo s svojimi	Srečevanje prostovoljcev iz drugih rodov na zunanjih akcijah	Stik z drugimi rodovi	Motivacija izven rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I13	ne vem pri nas v rodu ta nek skupen duh pa to ne laufa tok dobro.	Ni močnega timskega duha	Povezanost v rodu	Motiviranost v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I14	Tut nimamo zares tok ene motivacije od celotnega vodstva.	Vodstvo ni motivirano	Motivacija v rodu	Motiviranost v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I15	Ampak maš pa pol druženja z drugimi rodovi. Vsaj jaz pri tem dobim neko dodatno motivacijo.	Motivacija pri druženju s prostovoljci iz drugih rodov	Stik z drugimi rodovi	Motivacija izven rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I10	Jaz mislim, da sem postala vodnica, ker sem hotla ostat pri tabornikih pa sem gledala, kakšne so opcije	Želela ostati tabornica in je preverila različne možnosti za to	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I11	in se mi je zdela ta zlo v redu, ker rada delam z otroki	Izbrala možnost vodnice, ker rada dela z otroki	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I12	in zdej bi težko šla, ker sem zlo povezana z njimi in mi je ful fajn delat z njimi.	Povezanost s člani in veselje do dela z njimi	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I6	Pa tut tko, ker smo že od, ne vem druzga al tretjega razreda. Ja, ker smo že tok dolg časa pri tabornikih, je to postala kot neka druga družina	Ker je že veliko let pri tabornikih, se z njimi čuti zelo povezano	Povezanost v rodu	Motiviranost v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV

O1, I7	in pač te ljudje pa taborniki ti dajejo ful velko oporo	Ljudje pri tabornikih ji predstavljajo zelo veliko oporo	Opora v rodu	Motiviranost v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I8	in men je tut moja vodnica ful dala in pač sem posledično tut zaradi tega hotla postat vodnica, ker pač sem tut js hotla nekak svojim otrokom dat tak občutek, da mi lahko zaupajo, da lahko pridejo do mene s kakršnimikoli težavami in pač hotla sem vplivat na druge, kot je moja vodnica vplivala name.	Njena vodnica ji je veliko dala, kar je želela predati naprej	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I9	No, v bistvu, kot je cel rod name vplivu.	Močan vpliv rodu	Osebni vpliv rodu	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I3	No, lahko jaz od tega odskočim. Jaz pa recimo sploh nimam te izkušnje.	Nima izkušnje močnega osebnega vpliva rodu	Osebni vpliv rodu	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I4	Pač js nikol nisem bil član. Sem prišel kot PP zraven,	Kot PP	Priključitev tabornikom	Začetki pri tabornikih	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I5	enkrat, ko so med korono rabli mal več kuhinje, me je en sošolec povabil.	Povabil sošolec, ker so v rodu potrebovali prostovoljce	Priključitev tabornikom	Začetki pri tabornikih	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I6	To je bla moja prva taborna izkušnja in zlo smo se dobro ujeli z vodstvom tabora, zlo je taka povezana skupinca delovala in pol sem reku okej, okej, hudo.	Dobra izkušnja, saj so se v skupini dobro ujeli	Prva izkušnja tabornikov	Začetki pri tabornikih	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I7	In pol so me povabil, dej prit na posvet. In sem reku, zakaj pa ne. Pol me je pa kar nekak to potegnil.	Povabili so ga, da še naprej sodeluje pri tabornikih in je bil za	Nadaljevanje taborništva	Začetki pri tabornikih	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I8	In sej to je mogoče problem pri tabornikih, ampak kdorkoli je kej vreden pri tabornikih, je, alpa je bil, vodnik. To ni moje mnenje ne.	Pri tabornikih je veliko bolj cenjeno, če si vodnik, kot če nisi	Primerjava vodnikov in ostalih prostovoljcev	Negativna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O5, I16	To je tvoje mnenje.	To, da so vodniki bolj cenjeni, je subjektivno mnenje in ne dejstvo	Primerjava vodnikov in ostalih prostovoljcev	Negativna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA

O3, I9	No pač valda, to ni čisto povsem res, ampak se mi zdi vsaj v našem rodu, da so vodniki res vpeta, res povezana skupinca,	V rodu so vodniki bolj vpeta in bolj povezana skupina kot ostali, ki niso vodniki	Vpetost vodnikov in prostovoljcev, ki niso vodniki	Negativna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O3, I10	medtem pa če si nek PP, alpa samo podporni član, sej prideš sem pa tja mal posvetit na kakšno akcijo in sej te majo radi, ampak nisi pa tok notr ne.	Če nisi vodnik, ne moreš biti tako vpet pri tabornikih	Vpetost vodnikov in prostovoljcev, ki niso vodniki	Negativna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O3, I11	In pač men se je zdel, da jaz pa bi bil ful notr. In sem reku, ajde, grem na vodniški	Želja po močni vpetosti v rod	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I12	Sej rad delam z otroki pa to, ampak ne vem, če mi je bla to motivacija za postat vodnik do te mere.	Delo z otroki ni bila tako močna motivacija	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I13	Bolj tko, okej, to je pa res neka huda skupnost, jaz bi tut bil del tega.	Želja po vključenosti v skupnost	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I14	Medtem ko pol, ko dejansko si vpet v to skupnost, vidiš, da dejansko ni spet tok huda skupnost.	Ko je bil del vodniške skupnosti, je ni več tako idealiziral	Videnje vodniške skupnosti	Nevtralna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O3, I15	Ampak pol zdej ko sem vodnik že neki časa, so mi pa recimo moji člani ful večja motivacija za ostajat vodnik kot karkoli druzga.	Zaradi svojih članov	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I16	Tko, ne vem, starševski odnos pa vidiš jih, kako mal odraščajo pa tko, kako so, ne vem, se nova prijateljstva stkejo in tko naprej. Tko prou čarobno. Tko da to mi je največja motivacija.	Spremljanje članov, njihovega odraščanja, novih prijateljstev	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I17	Pač imaš oba pola. Vsaj pri nas.	Odrasli prostovoljci v rodu, ki niso vodniki, so nekateri zelo vpeti v delovanje rodu, nekateri pa skoraj nič	Vpetost vodnikov in prostovoljcev, ki niso vodniki	Nevtralna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O5, I18	En, ki nikoli ni bil vodnik, je pri nas starešina in to funkcijo ful dobro opravlja. Tko da bi rekel, da ima kar močno vlogo pri nas.	Starešina rodu ni bil nikoli vodnik, a vestno opravlja	Aktivni prostovoljci, ki niso vodniki	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA

		svojo funkcijo			
O5, I19	Potem je še par drugih, ki so aktivni in hodijo na seje, hodijo na akcije ful aktivno	Nekaj članov rodu je zelo aktivnih, čeprav niso vodniki	Aktivni prostovoljci, ki niso vodniki	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O5, I20	Pol maš pa ene par, ki jih ponucaš za kakšne delovne akcije pa to, niso pa zares tok vključeni v program.	Nekaj članov rodu, ki niso vodniki, prihaja na rodove akcije, niso pa vključeni v program	Aktivni prostovoljci, ki niso vodniki	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O5, I21	Pa tut od družbe se mi zdi zlo odvisno. Če imaš ti jih par v vodstvu, s katerimi se štekaš pa se rad družiš pri tabornikih, tudi ne rabiš bit edini ki ostaneš ful zraven. Medtem ko če najdeš svojo družbo nekje drugje, boš verjetno bolj zahajal tja kot pa k tabornikom.	Če imaš dobro družbo pri tabornikih, si bolj aktiven, kot če je nimaš	Družba pri tabornikih	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I10	Pri nas imamo recimo tut delovni vod, ki so se sami zorganizirali in so dost aktivni pa tut oskrbujejo bajtico, skladišče ful rihtajo naše, pol mamo pa še kuharje, ki so te stalni kuharji, ki skos kuhajo na teh akcijah.	Delovni vod v rodu, ki skrbi za oskrbo prostorov, skladišča, kuhanje na taborjenjih	Delovni vod	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O1, I11	Ampak pač ja, to so se sami zorganiziral, da bi radi to delal v rodu in pol so ostal zarad tega.	Lastna organizacija za delovanje	Delovni vod	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O2, I13	Ampak ja, ful pripomorejo tko k rodu, sploh kakšen delovni vod pa to na taborih. Kar rabimo, ful pomagajo zrihtat, da je nam lažje.	Velik doprinos za rod	Delovni vod	Pozitivna izkušnja odnosa do (ne)vodništva	ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA
O6, I8	torej sem tut postala vodnica bolj s s tem, ker sem gledala svojo vodnico in mi je bila ful vzor	Vzor lastne vodnice	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I9	in pač nisem niti takrat razmišljala in sem pač postala vodnica po osmem razredu, kar je blo zlo zlo zlo zgodi in pač si nisem v lajfu takrat predstavljala v kaj se spuščam.	Že v osmem razredu OŠ, kar je bilo zgodaj in ni vedela, v kaj se spušča	Način začetka vodništva	Prehod v vodništvo	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI

O6, I10	In ja, šla sem zarad tega, ker je blo men ful kul način, kako je delala in sem rekla, da js tut hočem to delat z enimi otroki tam.	Vzor lastne vodnice	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I11	Pol pa mogoče kot je I rekla, pa kot smo že parkrat vmes povedal, te je vezala neka družba	Družba	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I12	pa neki osebni izzivi.	Osebni izzivi	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I13	Zdej sem pa ful zgubla motivacijo, ker sem vse nardila pri tabornikih, kar sem hotla. Dosegla sem vse funkcije, ki sem jih želela	Doseženi vsi cilji pri tabornikih, zato upad motivacije	Cilji pri tabornikih	Upad motivacije	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I14	in zdej me veže bolj to, da, ja pač člani	Zaradi svojih članov	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I15	in mogoče, kar še nismo izpostavili, je pa ta neka dolžnost. Jaz se ful počutim dolžno vrnit to tabornikom. Pač ne morem kar spustit, tut če ne najdem več motivacije. Vodnica vem, da si želim bit tem otrokom, ampak tko recimo na tabor pa to pa mi ni več za it, ampak še zmeri se pa počutim dolžno, da sem zraven, da pomagam. Mogoče še ta vidik. Pa ne zdej tko, da sem prisiljena bit tuki, kakorkoli, ampak je pa še zmer to zadi.	Občutek dolžnosti vračanja tabornikom	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I12	Ja, jaz se strinjam s tem ja, da se počutim kot da morš pol nazaj vračat.	Občutek dolžnosti vračanja tabornikom	Razlogi za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I13	Pa tut te tabori, ne vem, men so postal že tko mal. Sicer sem bila šele tretjič kot vodnica, ampak že tko, ne vem, ful mi je preveč pressure, ni mi tok kul no.	Nevšečnost taborov, velik pritisk	Napori vodništva	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I14	Ja.	Velik napor taborov	Napori vodništva	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I15	Sam js mam res naporne ja. Js mam ful fantkov, ki so ful hiperaktivni pa nič ne poslušajo. In jih komi hendlam. Res, tko komi.	Velik napor taborov zaradi zelo živahnih članov	Napori vodništva	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV

O1, I16	Prvi tabor sem se pomoje tko prve tri noči sam jokala, ker nisem mogla sploh.	Jok na taboru zaradi napora	Napori vodništva	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I14	Ja, se mi zdi, da ma to ful pomen, kakšni so otroci,	Lastnosti članov, predstavljajo velik pomen pri motivaciji vodnikov	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I15	če se ti ful povezane z njimi počutiš, se počutiš ful vključeno tko, dobiš neko to kot starševsko vlogo in pol ne moreš, da bi kar šel. Pomoje je to pr večini ful motivacija.	Če se vodnik počuti povezano s svojimi člani, ga to zelo motivira	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I1	Jaz sem v bistvu postala vodnica na zečetku, ker se mi je zdel, da se to pričakuje od mene, ker so vsi, ki so bli tok stari pol postal vodniki.	Občutek, da se od nje pričakuje, da je vodnica	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I2	Pa tut se mi je zdel prou, da če sem se jaz neki naučila pri tabornikih, da to naprej prenesem.	Občutek dolžnosti predati naprej pridobljeno znanje	Razlog za začetek vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I3	Pol pa ostala sem, ker čutim neko dolžnost do teh otrok	Občutek dolžnosti do članov	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I4	pa pač ker so mi pri srcu.	Ljubezen do članov	Odnos s člani kot razlog nadaljevanja z vodništvom	Odnos s člani	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I5	Pa zdel se mi je, da mi je pomagal, da so bli vsaj na začetku moji člani zelo mirni in poslušni in sej zdej niso več (smeh), ampak se mi zdi, da sem potem lažji ostala v tem,	Lažje je ostala vodnica, ker so bili njeni člani poslušni	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I6	ker eni so mel grozne otroke in potem se nehal bit vodniki že zarad tega.	Nekateri vodniki so nehali, ker so imeli naporne člane	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I7	Kar se mi zdi škoda, ker sej se otroci tudi spremenijo, sej zrastejo.	Žal ji je, da so vodniki nehali zaradi napornih članov, saj se ti spreminjajo in odrastejo	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I16	Vsaj ko smo bli mlajši, mogoče vsaj, ko smo začel, je bil ful ta pritisk od starejših	Pritisk starejših vodnikov na mlajše	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU

O2, I17	Pa smo se tko, ne bal, ampak mal ne čist vključeno počutli. Pa smo se zato počutli, da nam ni tok za bit tam.	Mlajši vodniki so se počutili izključeno s strani starejših vodnikov	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O2, I18	Ampak sej, to je ful odvisno, kdo je, ampak kakšni ljudje so ti dal tak mal filing, da ful manj znaš in ful manj veš. Sej smo se tega takrat zavedali, ampak so ti dal tak občutek, da, ne da smo mal manj, ampak ja, da se ful opazi to, da manj vemo in da je to ful izpostavljeno.	Mlajši vodniki dobili občutek, da so manj vredni	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O2, I19	Tko da mogoče je to kdaj zbijal motivacijo. Da smo se trudili pa da niso vsi tega na ta način opazil.	Neopažen trud s strani starejših zbijal motivacijo	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I20	Sej zdej čez par let je boljše.	Trenutno je situacija vključenosti mlajših vodnikov boljša	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I17	Ja, ker se res zdi, kot da vsi iščejo sam pač kere napake delaš in so tko, ha, to si zasral. In so tko, o, moj bog, ne znaš tega delat. Pa ti mal zabedira, ker si tko okej?	Iskanje napak s strani starejših vodnikov	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I18	Mislim pa, da nas je pozitivno spodbujal to, k smo mel kakšne dobre izkušnje. Ne vem, na taborih vem, da mi je blo vedno dobro pet ob ognju. To mi je blo ful dobro, k je bil ogenj in tok folka okol in sam tok dober vajb. Tko taki momenti no so ti dal nazaj upanje.	Lepi taborniški trenutnki pozitivno motivirali	Taborniški trenutki	Motivacijski trenutki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I19	Ja, tko ja.	Lahko povsem nepovezani z vodniškim delom	Taborniški trenutki	Motivacijski trenutki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I8	Pri nas je pa lih obratno. Te pa zelo spodbujajo na začetku, je zelo velka opora in se mi zdi, da je to zlo velka motivacija pol za vodnika.	Podporno okolje velika motivacija za nove vodnike	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV

O4, I9	Vsaj zame je bla.	Osebna motivacija zaradi podpore v rodu	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I10	Jaz osebno sem mela en manjši padec motivacije, ki je bil mal tko upad članov in nisem čisto vedla, kaj zdej.	Padec motivacije zaradi zmanjšanja števila članov v vodu	Delo z vodom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I11	Ko rataš vodnik in si vodnik tko dobro leto pol pa mal ne štimajo stvari. Čist tko na vodovi ravni pa se mal loviš. Ampak je bil tak kratek padec.	Po letu vodništva padec motivacije, ker je prišlo do težav	Delo z vodom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I12	Ja, zdej pa sem spet na višku motivacije, ker sem spet nove izzive našla.	Trenutna velika motivacija za vodništvo zaradi novih izzivov	Delo v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I13	Ampak ja, je pa čist obratno pri nas. Je zlo stopnjevano, kok zahtevno akcijo dobiš, katero, kok ti pomagajo.	Dobro stopnjevanje v rodu glede zahtevnosti organizirane akcije	Delo v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I21	Mogoče je pri nas vplivala korona. Jaz sem mela prvo leto vodništva v koroni.	Negativen vpliv korone na motivacijo vodnikov	Zunanji vplivi	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I22	Mogoče, ziher.	Negativen vpliv korone na motivacijo vodnikov	Zunanji vplivi	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I22	Ja no, mal drugač je pol vse skupi.	Negativen vpliv korone na motivacijo vodnikov	Zunanji vplivi	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I23	Pri nas je dostkrat, da ti zbije motivacijo, če se za neki potrudiš pol pa ja, ti nazaj mečejo kakšne take grde komentarje brez pohval	Motivacijo zbijajo le negativni komentarji na vloženo delo vodnikov	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I24	To smo zdej začeli mal bolj uveljavljati, da se mal bolj pohvaljujemo v rodu.	Uveljavljanje načrtnih pohval v vodstvo rodu	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I25	Ker smo se načeloma grajal. No, se še kar.	Veliko grajanja med vodstvom rodu	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV

O5, I26	Nismo si jih še tokrat dal. Pri enih so tako al tako prisiljene, ampak maš pa tut v redu pohvale in se lahko dobro počutiš zarad tega.	Prisiljene pohvale nekaterih posamezniko v, na drugi strani iskrene drugih	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I17	Jaz drugač mislim, da je, kar si zdej izpostavil, ful problem pri tabornikih.	Preveliko graje in premalo pohval je velik problem na sploh pri tabornikih	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I18	Pač pri nas se zlo velik kritizira in valda ni, če se za neki potrudiš, valda te demotivira to pol.	Veliko negativne kritike na vložen trud demotivira	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I19	ampak se mi zdi pa, da se ful ni tok za bat tega, da bi te pohvale prisiljene izpadle, ker ponavadi ni problem v tem, da ne bi blo kej za pohvalit, amapk v tem, da se sam noben ne spomni pohval. In povejo samo, to in to in to ni štimal, medtem ko ful stvari je štimal in pač jih lahko isreno pohvališ in ne bo zlajnan zvenel, sam na primer vreme je blo lepo alpa neki. Ampak bo pač vedno iskrena pohvala, sam pač nekdo se mora spomnit dat.	Prisiljene pohvale so neupravičen strah, pohvale so večinoma iskrene, le spomniti se je treba na to	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I27	Ja, sej to sem hotel ja. Mi smo šli pol na taboru na večernem sestanku en krog, da je vsak enga randomly pohvalil, da si se spomnu vsaj takrat v dnevu nekoga pohvalit.	Uveljavljanje načrtnih pohval na večernih sestankih tabora	Povratna informacija vodnikom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I8	Ja no, men se zdi dobro, pri nas sicer naj bi blo tko, po koroni ni blo čist, ampak že kot pomočnik dobiš neki za vsaj napisat obvestilo za akcijo in potem začneš to organizirat in pomoje ko se to naučiš, maš občutek, da si neki naredu. Da potem lažje organiziraš tekmovanje, če si prej že dvakrat organiziral neko manjšo akcijo. To se men zdi, da pomaga.	Stopnjevanje odgovornosti pri organizaciji akcij pripomore k motivaciji	Stopnjevanje odgovornosti	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV

O7, I9	Mislim, jaz ga nisem mela, ker je bla korona takrat.	Med korono ni bilo stopnjevanja odgovornosti pri organizaciji akcij	Stopnjevanje odgovornosti	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I10	Ampak zdej pa spet majo pa se mi zdi, da pomaga. Sej kot smo rekli, da postopoma vedno bolj.	Po koroni ponovno stopnjevanje odgovornosti pri organizaciji akcij	Stopnjevanje odgovornosti	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I20	Jaz, ja, to smo že povedali, zagotovo se pridružujem temu z izzivi	Postopno stopnjevanje izzivov pripomore k motivaciji	Stopnjevanje odgovornosti	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I21	pa pridružujem se temu, navezal se bom MT nate, ko si prej reku: »So pa tut dobre akcije.«. Dejansko te večje, tabori pa to, so lahko ful motivacija za vodnike.	Večje akcije velika motivacija za vodnike	Akcije	Motivacijski trenutki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I22	Sej pol tko kratkoročno si na koncu tok zmatran in si tko »nikol več« (smeh). Ampak pol pa pridejo slikce, pa mal pogledaš une slikce in si tko »o kok je blo to jako, komi čakam naslednji tabo, kok hočem delat to pri tabornikih«.	Kljub zmatranosti po taboru, na koncu zadovoljstvo in dodatna motivacija	Akcije	Motivacijski trenutki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I23	Tko da pomoje te uspešne akcija na sploh. Al pa tut manj uspešne. No, dejmo reči sam akcije, še posbej večje.	Akcije, še posebej večje, velika motivacija za vodnike	Akcije	Motivacijski trenutki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I24	Medtem ko recimo, kar mene osebno ful demotivira je, da recimo se trudiš za neki v rodu in pol vidiš, da ljudje niso do iste mere alpa do kakršnekoli mere motivirani za nek isti cilj. So tko »kaj se spet komplicira kle, zakaj spet spreminjamo, zakaj pa tko«. Mislim tko, ko se ljudem nič ne da no, ko bi sam pustil stat pa ničesat izboljšal. Nemotivirani so prostovoljci.	Demotivirano st, če ostali vodniki niso motivirani	Sovodniki	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I28	Ja, to da tut drugi niso motivirani, še tebe demotivira.	Demotivirano st, če ostali vodniki niso motivirani	Sovodniki	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV

O6, I16	Ja recimo name je bila največja demotivacija to, da je velik mojh taborniških prijateljev šlo v pokoj, al kako se temu reče. Jih ni več zraven, vsaj tistih, ki sem jih imela v rodu.	Izguba prijateljev pri tabornikih demotivira	Taborniški prijatelji	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I17	Pa recimo tut pri vodniškem tečaju sem nehala sodelovati zarad faksa, ker se mi je preveč drugih obveznosti nabralo in sem se nekak zgubila v tej družbi.	Umik iz ekipe vodniškega tečaja zaradi drugih obveznosti na faksu	Prioritete	Upad motivacije	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I18	So pa na drugi strani ful pozitivna motivacija moji člani.	Zaradi svojih članov	Razlog za nadaljevanje vodništva	Razlogi, da so vodniki	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I19	Sicer so bli prej tut taki ful živahni, ko so bli MČ-ji.	Živahnost članov le, ko so bili mlajši	Lastnosti članov	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I20	Zdej recimo od sedmega razreda, so pa začeli drugač gledat in zdej hengamo. Res hengamo.	Zelo sproščeno in prijetno vzdušje v vodu, odkar so člani starejši	Delo z vodom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I21	Men je ful fajn in to ful vpliva name, da mam neko motivacijo.	Dobro vzdušje v vodu pozitivno vpliva na motivacijo	Delo z vodom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I22	Sicer bolj na vodovi ravni, ne tok na rodovi. Ampak se mi zdi, da je to neka pozitivna.	Dobro vzdušje v vodu vpliva na motivacijo na vodovi ravni, ne pa toliko na rodovi	Delo z vodom	Lastnosti članov	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I23	Jaz lahko začnem z eno prigodo, ki se mi je zgodila. Takrat se je prvič zgodilo, da mi je ornk padla motivacija. V tretjem letniku sem jaz postala načelnica družine in sem bla v bistvu obkrožena z vodniki, s katerimi smo bli res kolegi med sabo. Pač vsi so bli približno tok stari kot jaz alpa mal starejši. No in jaz ful nisem mela avtoritete in naša načelnica je to sam še izpodbijala.	Brez avtoritete kot mlada načelnica družine, kar je načelnica rodu še izpodbijala	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU

O6, I24	Nikol nimo mel nobenga izobraževanja, na woodbadge tut takrat še nisem šla.	Brez izobraževanja za funkcijo načelnice družine	Izobraževanje za funkcijo	Kadrovanje	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O6, I25	Pač jaz nisem vedla, kaj pomen bit načelnik družine. Jaz sem sam delala, kot sem vidla, da delajo prejšnje načelnice	Ni vedela, kaj pomeni biti načelnik družine	Pripravljenost na funkcijo	Kadrovanje	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O6, I26	In enkrat smo meli en MČ izlet in ena vodnica, ki bi morala, ni kontaktirala načelnic, ne vem čist točno, kaj je blo, in je načelnica rodu nardila takrat skupino na messengerju vseh nas MČ vodnikov in je napisala not neki v smislu, da je ful razočarana, da je mislila, da smo mi ekipa.	Načelnica izrazila razočaranost nad ekipo	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O6, I27	In men je takrat vse dol padlo. Takrat sem rekla, »ja, pol pa ti furi MČ družino«.	Izraženo razočaranje načelnice jo je razjezilo in demotiviralo	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O6, I28	Pač zdel se mi je res tko prou tak, da ne bom kej grdega rekla, ampak tko zdi se mi, da je ful pomembno, da nudiš neko podoro nekomu, ker itak smo bli vsi v to ful mladi porinjeni.	Pomembna podpora načelnice, saj so prostovoljci zelo mladi	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O6, I29	Pri 16. letih imaš ful velko odgovornost.	Veliko odgovornosti za mlade	Odgovornost prostovoljstva	Odgovornost prostovoljstva	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O6, I30	In men je takrat totalno padla motivacija. Se mi zdi, da od nekoga, ki je načelnik, rabiš podporo, ne pa »ful niste ekipa, kaj se greste«.	Močen upad motivacije, ker ni bilo podpore načelnice	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I14	Jaz sem pa še, da povem backstory, prevzela vod in sem se še s tem na začetku spopadala. Kako zdej njih prepričat, da sem jaz zdej njihova vodnica. Meli so prej ful uredu odnos z vodnico, skos so se zabavali. In je blo mene v bistvu ful strah, kako bom stopla v njene čevlje.	Strah, ker je prevzemala že obstoječ vod, pritisk zadostiti pričakovanjem	Način začetka vodništva	Prehod v vodništvo	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI

O4, I15	In potem se je še to zgodilo dokaj na začrtku mojega vodništva. In itak sem sebi pripisala krivdo za to in bla bla bla. In takrat mi je ful padla motivacija kratkoročno, sem se ful slabo počutla glede tega.	Kratkoročen upad motivacije in slabo počutje, ker ni bilo članov na srečanju	Delo z vodom	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I16	Takrat se spomnim, da sem vedla, da se lahko obrnem na načelnika.	Zavedanje, da se lahko obrne na načelnika	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O4, I17	Njemu sem itak prvo povedala in sva skupi nagruntala, okej, bomo poslali mail staršem, sem lahko napisala mail, sem ga lahko najprej njemu poslala, da je pogledal, ker je bil še poln emocij (smeh).	Iskanje rešitev skupaj z načelnikom	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O4, I18	Hočem reči, da mi je ful pomagalo, da sem vedla, da se lahko na nekoga obrnem in ne rabim sama reševat te situacije in pač sploh mi niso dali občutka, da sem jaz kriva za to, ampak so bli tko »se zgodi, bomo rešli«.	Podpora drugih v veliko pomoč	Podpora v rodu	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O4, I19	In ja, se je to čisto lepo potem rešlo in skomuniciralo. Ampak se mi zdi, da mi je bla to ful motivacija. Vedno mi je bilo pomembno, da vem, da imam ljudi, na katere se lahko obrnem.	Podpora drugih v veliko motivacijo	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I20	Tudi ko sem šla v GG družino, med starejše vodnike, ampak so me ful lepo sprejeli in je blo top.	Starejši vodniki lepo sprejeli	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O4, I21	To je največkrat rešilo mojo motivacijo, ta vidik ljudi, ki delujejo v skupini.	Motivacija zaradi ljudi, ki dobro delujejo v skupini	Odnosi v rodu	Drugi vplivi na motivacijo	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I23	jaz sem bla tut mal porinjena v MČ načelništvo letos, tut nisem mela nobenega uvajanja in nič,	Porinjena v funkcijo načelnice družine brez uvajanja	Pripravljenost na funkcijo	Kadrovanje	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O2, I24	ampak kadarkoli sem karkoli rabila, sem lahko vprašala in sem vedno dobila in podporo in odgovore in je blo zato bolj enostavno vse skupi speljat.	Veliko podpore v rodu olajšalo opravljanje funkcije	Podpora v rodu	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU

O2, I25	Ker karkoli mu napišeš, ti odogovori ful hitro. Vedno najde nek odgovor alpa se skupaj dogovorimo za neko rešitev.	Hitro odgovarjanje in iskanje rešitev načelnika	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O2, I26	In men je tut to ful pomagalo. Lažje mi je delovat, lažje mi je karkoli predlagat, ker vem, da se me bo poslušalo in da bomo skupi našli nek izhod, če je neka težava.	Pomaga, da ve, da bo slišana in ji bodo ostali pomagali	Podpora v rodu	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O2, I27	Pa isto letos smo mel z rodovo upravo sicer, ampak je blo tut za vse ostalo odprto, posvet v toplicah kot za motivacijo in v bistvu je blo tko res dobro. Pa je bil čist nek drug pristop, ampak mislim, da je bla lih fora motivacije za vsem tem, pa da se povežemo.	Obisk toplic	Motivacijske aktivnosti za vodstvo	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I28	Tko da ja, mogoče pogledat z enega drugega zornega kota pa tut najt neke take zabavne aktvnosti izven taborniških prostorov. Zlo zanimiva in pozitivna izkušnja.	Drugačen pristop, aktivnosti izven taborniških prostorov	Motivacijske aktivnosti za vodstvo	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I20	Pa PP izleti so tut. Dajo ti neko motivacijo, da v bistvu ne delaš ti sam za člane, ampak tut za to, da se povežeš s svojimi frendi znotraj rodu.	Pomagajo pri povezovanju vodnikov	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I11	Ne vem, če imate tudi vi motivacijski vikend al mamo to samo mi. Ampak mi gremo za en vikend nekam v eno hišo in tam mal delamo za tabor pa to, vmes smo šli pa tko po nekih rovih rit in smo rili sred ničesar, ampak je blo ful dobr.	Motivacijski vikend z delovnimi in zabavnimi vsebinami je dobra praksa	Motivacijski vikend	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I12	In kot ste rekli, se povežeš in ne vem, dobiš tut motivacijo pri ostalih stvareh. S tem, da imaš ti neko dogodivščino, ki jo lahko preneseš naprej.	Povezovanje in motiviranje preko dogodivščine	Motivacijske aktivnosti za vodstvo	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I21	Ja to ponavadi organizira PP načelnik. Vem, da je to funkcijo pri nas ponavadi imel nekdo, ki je že predal svoj vod in ni mel več tok dela s svojim vodom in z organiziranjem svojih	Organizira PP program, nima drugih funkcij v rodu	PP načelnik	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

	sestankom in je organiziru PP program.				
O1, I22	Ampak mamo vsak teden odbojko pa košarko kokr jaz vem. Sicer jaz ne hodim na to, ker nisem lih za športe, ampak mamo pa.	Tedenska odbojka in košarka	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I23	Ampak drugač se pa organizirajo izleti, jaz sem šla v Piran dve leti nazaj	Vsakoletni izleti	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I24	Tko fajn je no, družiš se izven planiranja akcij.	Prijetno druženje izven planiranja	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I29	Pa še enkrat na mesec naj bi se organizirala, sam zdej niti ne, ena PP akcija alpa en PP večer alpa neki takšnega.	Ena PP akcija ali PP večer mesečno	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I30	No sej se, ampak men osebno mal zmanjka časa še za to, ker mam rodove in družinske in vse. Mal je pol preveč, da bi še na to hodila. Vsaj zdej v četrtem letniku nisem našla časa še za to.	Zmanjka časa za udeležbo	Udeležba PP akcij	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O2, I31	Ampak ja, za tiste, ki majo čas, je pa najbrž ful fajn.	Če imaš čas za PP program, je prijeten	Udeležba PP akcij	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I13	Pri nas tega ni tok velik, ampak se probamo zorganizirat, da bi blo več.	Ni veliko PP programa, želja rodu po več	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I14	Mamo te neke PP klube, ki naj bi bli enkrat na mesec pa včasih so, včasih ne. Kdaj mamo odbojko, se gremo družabne igre pa PP potepanje mamo za novo leto in smo šli lani v Budimpešto za tri dni. To je pomoje tut tko zabavno.	Mesečne PP aktivnosti in PP tabor	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O7, I15	Pa letos bomo mel PP tabor, ampak ne vem točno, kaj to bo. Bomo vidli.	Imeli bodo PP tabor	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O1, I25	Mi mamo tut PP tabor vsako leto. Po koncu našega tabora, ko se že pospravi vse.	Vsako leto po koncu rednega tabora	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

O3, I25	Evo, evo, moj hot take. PP program za moje pojme, vsak tko, kot ga mi izvajamo, je mal overrated. Mal je tko overkill.	Precenjen	Mnenje o PP programu	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I26	Kot ste že povedale v redu, mi isto mamo PP načelnico in pol tko valda bom neki delala kot PP načelnica	Želi početi nekaj	PP načelnik	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I27	in pol tko okej dejmo na posvetu za vsak mesec splanirat eno PP aktivnost. In pol na posvetu smo vsi valda vedno ja, pa to bomo pa uno bomo, ful bomo mel časa sred maja pa nobenmu se ne bo treba učit. No in pol mam ful ekstra in ful obsežne in ne vem kakšne aktivnosti tko vsaj eno na mesec ali več in pol ko pride čas za to ane, smo vsi tko okej,kako točno smo si tko zamislili izvedbo tega in kdo bo sploh na to priši?	Nerealno planiranje, preveč, kot je izvedljivo	Planiranje PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I28	Pol se zadeve kenslajo, pa tut takrat ko so, bolj jeseni pa tko, ko ma folk dejansko še čas prit na to, skos eni in isti hodjo, ker preprost ljudi to ne zanima.	Odpovedovan je načrtovanih dogodkov, ker tekom leta ni interesa	Planiranje PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I29	Tko da men se to z vidika motivacije zdi, da dost tko ne uspe. Vsaj zame ne.	Neuspešnost za motiviranje	Uspešnost PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I30	Js itak večinoma nimam časa na to hodit, ker so vedno neki petki zvečer, ko pač nimam časa,	Ni časa	Udeležba PP akcij	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I31	ampak tut če bi mel, mislim tko, če grem alpa ne. Vseen mi je za ta PP program.	Ni mu mar zanj	Mnenje o PP programu	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I32	Pol PP tabor tut mamo mal podoben problem, kar se mene tiče. Pač tam konc tabora, vsi skurjeni, vsi tečni, noben se ne more več gledat po unih 14 dneh stresnih in pol, da si tam še na unem PP taboru, halo. Men se tut to ne zdi dober motivator recimo.	Po koncu rednega tabora ni več energije za PP tabor	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I33	Čeprav ga tut mi mamo pa pač enim je fajn, tko da verjamem, da komu je.	Nekaterim PP tabor ustreza	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

O3, I34	Ja js mislm, da to bi boljš delal, bi pa zlo težko, tut z vidika logistike.	Vsebinsko bi sodil v drug del leta, je pa to težko izvedljivo	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I35	Če zdej že gremo v to, js sem bolj pristaš kakšnih teh trodnevnih pohodnih taborov.	Bolj primerni pohodni tabori	PP tabor	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I36	Am, še neki sem želel. Kar se pa recimo men zdi, kar se tiče PP programa, dober motivator, so pa, delovne akcije.	Dober motivator	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I37	To je dejansko, vedno je ful dobr, vedno se ful zabavamo, vedno so neke fore, še kej se nardi zraven pa maš filing, da je se dejansko neki nardil.	Veliko zabave, dobre družbe in koristnega dela	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I38	In spet, zakaj imam tako mnenje o PP programu, kot ga mam, ker pol valda, ti si na tabornikih tut zato, da hengaš s svojimi prijatli ane. No, ampak pol če maš ti eno PP akcijo na mesec, ti ne čutiš absolutno nobene potrebe po tem, da se prideš družit na delovno akcijo.	Slaba udeležba, ker zaradi mesečnih PP aktivnosti ni potrebe po druženju	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I39	Če recimo ne bi blo tok velik PP programa, bi ljudje, vsaj js tko verjamem, velik več motivacije mel prit, ko urejamo taborni prostor, ker pač sej to ni sam neko garanje, ampak je tut druženje, se maš ful dobr. Tko da, delovne akcije!	Ob manj PP programa bi bia udeležba večja	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I22	Mi vodniki smo lahko tut na vsem tem PP programu	Namenjen vsem PP-jem in vodnikom	PP akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I23	ampak drugač prou za vodnike, kar mamo, mi mamo tut motivacijski vikend,	Vsako leto za vodnike	Motivacijski vikend	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I24	pol mamo pa po družinah sepravi MČ pa GG, včasih tut skupi, petkove pavze, ki so tko en petek v mesecu, ko mamo čas, se sproti neki spomnemo, kaj bi delal, čist kaj bi nam pasal delat. In se dobimo en petek alpa soboto včasih in to počnemo in to se men zdi ful fajn način in motivacija.	Enkrat mesečno petkove pavze, ki so sproščeno druženje MČ in GG vodnikov	Motivacijske aktivnosti za vodstvo	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

O4, I25	Ne planiramo pa celo leto vnaprej, ampak smo tko »okej, kaj bi zdej počel« in pol si nardimo, kar nam paše takrat. Enkrat nam paše ful bi nekam šli, enkrat nam paše se sam pri nekomu dobit. Tko da to je men ful fajn.	Sproten dogovor, ne planira se za celo leto vnaprej	Planiranje PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I26	Pa včasih mamo kakšen izlet vodniki, na primer kakšen pohodni tabor, vodniški bivak, alpa gremo na kakšen izlet pa se sproti kej naučimo.	Občasni izleti z vodniki	Motivacijske aktivnosti za vodstvo	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I27	Isto delovne akcije se spodbuja, da se pride.	Spodbuda za udeležbo	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O4, I28	Pa predhodnice in zahodnice. Pri nas je to kar se mi zdi. Sploh na začetku, ko si vodnik. Je kar povezovalno. Je kar udeležba. Tut če prideš samo za podaljšan vikend, je fajn.	Predhodnice in zahodnice imajo dobro udeležbo in so povezovalne	Delovne akcije	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I29	Pri nas mamo za vodnike, oz. PP+, organiziranih par akcij, ki jih PP načelnik organizira čez leto.	Organizira nekaj PP akcij čez leto	PP načelnik	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I30	To je blo letos v tem primeru en bivak, na katerga noben ni šel in je bil pol odpovedan.	PP bivak odpovedan zaradi slabe udeležbe	Uspešnost PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I31	Plus ideja je bla, da bomo skrajšal seje, ki jih mamo na tedenski ravni, da bo pol urna namest eno uro pa pol trajala. Kar nam ni zares uspel, oz., če traja eno uro, gre folk vseen domov.	Ideja po skrajšanju sej ni uspela	Sestanki vodstva	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O5, I32	Ja pač, tist folk, k je bolj pr tabornikih, ponavad nima časa, ker je tut povsod drugje zraven,	Aktivni taborniki nimajo časa	Udeležba PP akcij	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I33	tist folk, ki se mu ne da zares tok hodit, pa se mu tut na take akcije ne da hodit.	Neaktivni taborniki nimajo želje	Udeležba PP akcij	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

O5, I34	Bi pa ja tut to poudaru, da sem razmišlju, da če zmanjšamo število akcij, ki jih mamo na leto. Ker v zadnjih letih je to res ful enih akcij, na vsak mesec akcijo plus še da kakšne sprotne stvari pridejo zraven na primer predstavitev v šolah pa takšne stvari in da če bi to dost zmanjšal, da bi mel par letnih akcij, sam ta večjih, da bi te lahko ful boljš naredil pa tut folk bi rajš prišel pa večja udeležba bi bla, kot če mamo skos milijon nekih mejhnih ackij, na katerih so potem načeloma skos eni in isti ljudje, ki majo čas za tabornike.	Z zmanjšanjem števila akcij, bi lahko te naredili bolj kvalitetne	Planiranje PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I39	Jaz bi mogoče sam še to dodal. Prej se je omenjal tut neka druženja bolj tko v neke sproščenem vzdušju. Mi mamo letos prvič RR klub tko kot samostojen klub s svojim programom, sicer precej v preseku s PP, ampak neki pa tut svoje	Uveljavitev v rodu	RR klub	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I40	In se mi zdi, da se prou vid ta kontrast. Da to sam druženje ob kavici, da to za RR-je, ki po večjem niso več vodniki, vsaj pri nas ne, za njih je to zlo fajn motivacija. Oni se dobijo, se majo fino, mal pohengajo, mal pojamrajo, pol grejo domov in pol so spet mal bolj motivirani.	Za RR-je je samo druženje in pogovor dobra motivacija	RR klub	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O3, I41	Medtem ko za PP-je se mi zdi pa da se to ne obnese spet tok dobro. Vsaj tko no, mogoče se ne čutjo poklicane, ker ne pridejo na takšne stvari ponavad.	Za PP-je samo druženje in pogovor nista primerna motivacija	Uspešnost PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I35	Mogoče tut PP-ji rabjo še zmer neko ločeno skupino kot pa RR-ji. Da niso vsi starešine rodu tam zraven plus še oni. Je verjetno manj sproščujoče za njih. Pa grejo raj po svoje PP-ji.	PP-ji in RR-ji naj imajo nekaj ločenega programa	RR klub	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I30	Jaz hočem sam povedat, da pri nam PP program ubistvu ne laufa tok.	V rodu ne deluje	Uspešnost PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV

O6, I31	Smo lih v procesu menjanja načelnika. Probal smo že vse, kar ste naštel in nč ni tko da bi trajal. Mislm, da bi res mel tradicijo izvajanja tega.	Nič se ni obneslo	Uspešnost PP programa	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I32	Ne vem v resnici, js se držim stran od teh stvari.	Umikanje kadrovanju	Sodelovanje pri kadrovanju	Kadrovanje	UPRAVLJANJE S PROSTOVOLJCI
O6, I33	Ampak pač pozna se to, da je ful mladega vodstva ratalo in pol so se oni v tako skupinco oblikoval	Mladi vodniki so svoja skupina	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O6, I34	Pa mogoče se lahko navežem na to, da je fajn, da so PP-ji pa RR-ji posebi, je pa mogoče odvisno tut od velikosti rodu.	Sodelovanje PP-jev in RR-jev odvisno od velikosti rodu	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I35	Pač eni rodovi si mogoče lahko to bolj prvoščijo kot eni manjši, ker pač morjo PP-ji pa RR-ji dejansko še sodelovat skupi pri planiranju tabora al kakorkoli.	V manjših rodovih je sodelovanje PP-jev in RR-jev bolj pomembno	Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki	Odnosi v rodu	MOTIVACIJA VODNIKOV
O6, I36	Pa se mi zdi, da mogoče iz tega vidika je pa fajn, da maš stvari na katerih so oboji in se lažje povezujejo. Tut če je zraven še starešina.	Akcije za PP-je in RR-je so koristne, da se ti med sabo povežejo	Mnenje o PP programu	PP program	MOTIVACIJA VODNIKOV
O5, I36	Ne. Nič.	V rodu tega ni	V rodu	Obstoj spremljanja	SPREMLJANJE VODNIKOV
O5, I37	Probavamo to uveljavit za to, da mi mlajše mal spremljamo, ampak tut to gre počas naprej.	Starejši vodniki skušajo uveljaviti spremljanje mlajših	Podpora med vodniki	Način spremljanja	SPREMLJANJE VODNIKOV
O5, I38	Ja pač že to, da uveljavljamo načelnike družin na primer, ki jih prej nismo rabli met sploh.	Prvi korak pri spremljanju vodnikov	Načelniki družin	Vloga načelnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O5, I39	Zdej trenutno smo tut mi v procesu menjave načelnice in z njene strani ni prou velik doprinosa. Je, je tut vodnica še pa take funkcije opravlja, ampak kot načelnica pa bolj na papirju ostaja.	Neaktivnost načelnice	Odnos in podpora načelnika	Odnosi v rodu	VZDUŠJE V RODU
O5, I40	Tko da ja, se pol jaz kot MČ načelnik in GG načelnica trudiva, da bi mela mal več nadzora nad vodniki pa jim probava čim bolj pomagat, da bi jim bla v podporo.	Trud pri spremljanju in podpori vodnikom	Načelniki družin	Vloga načelnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV

O2, I32	Jaz mislim, da vsaj na rodovih da se vpraša, kako gre vsaki družini in pol jaz kot MČ načelnica povem in vprašam, če ma kdo kakšne težave, kako gre vsem,	Na sestankih rodove uprave poročajo, če imajo vodniki težave	Načelniki družin	Vloga načelnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O2, I33	ampak ne pa da bi prou sledil vsakemu posamezniku, bolj samo s tistimi, ki majo kakšne težave. Bolj se pri takih ustavimo.	Pogovor le o vodnikih, ki imajo težave	Stalnost spremljanja	Način spremljanja	SPREMLJANJE VODNIKOV
O2, I34	Drugač vedno pa pol načelnik spremlja, kako gre približno, ampak bolj kot celoto pa potem, če kej ne štima	Spremljanje vodnikov kot celote, ne toliko vsakega posameznika sproti	Načelnik rodu	Vloga načelnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O6, I37	Mislm, men se itak zdi, da to spremljajo, no mogoče je sam pri nas tko, ampak bi si upala posplošit, da se itak bolj spremlja nek napredek tebe kot vodnike – kakšen program maš, kar se tiče jaz vodnik pa moji člani pa če maš kakšno akcijo čez.	Spremlja se rast posameznikov kot vodnikov, ne pa osebno	Taborniška in osebna rast	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O6, I38	To, kar si vprašala nek razvoj pa motivacija pa težko spremljaš, če se ne bi o tem zares pogovarju. Mislim, sej vidiš, ko nekomu pade motivacija, ampak da bi pa isku neke globlje razloge za to. Ne vem.	Ne išče se vzrokov upada kvalitete dela posameznika	Individualno spremljanje vodnikov	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O5, I41	Če se folk ne odpre, ne morš zares neki ful.	Za odkrivanje vzroka upada kvalitete dela posameznikov, se mora posameznik odpreti	Individualno spremljanje vodnikov	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I29	Pri nas se je trudla načelnica, da bi tut to dosegla, ampak nismo še tam.	Trud načelnice za spremljanje vodnikov, ampak še ni izvedeno	Načelnik rodu	Vloga načelnikov pri spremljanju vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I30	Sem bila deležna takšnega individualnega pogovora.	Individualen pogovor z namenom spremljanja	Individualno spremljanje vodnikov	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I31	Tko da jaz mam občutek drugač v našem rodu, da se ukvarjajo.	Občutek, da se ukvarjajo s tem	V rodu	Obstoj spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV

O4, I32	Če vodnik pokaže nek interes, se mi zdi, da se trudijo načelnik in rodova uprava neke njemu primerne izzive pa ga pol povabit nekam zraven,	Če vodnik pokaže interes, mu načelnik in rodova uprava najdejo njemu primerne izzive	Izzivi za posameznika	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I33	če je bolj sramežljiv pa se ne bi javu pa mu predstavit še kakšne ideje, kaj še lahko počne.	Če vodnik ne pokaže interesa, mu načelnik in rodova uprava predstavijo, kaj bi še lahko počel	Izzivi za posameznika	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I34	Tko da jaz s tem dobivam občutek, da nekdo zadi tut razmišlja »aha, on je že zdej to naredu, je mel eno MČ akcijo, ga bomo naslednje leto vprašal, če bi mel eno rodovo akcijo.«	Občutek, da so izzivi in vloge vodnikov stopnjevane in spremljane	Izzivi za posameznika	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I35	Mislm tko s tem js dobivam občutek, da mogoče se na nek način ukvarjamo z razvojem vodnika al kokrkol, je pa tut mal odvisno kerga vodnika. Unga, ki kaže več interesa, lažje, medtem z nekom k ne, manj. Mislim, manj, nočmo še bolj kao drezat. Tak mam js občutek.	Z vodniki, ki pokažejo več interesa, se bolj individualno ukvarjajo	Izzivi za posameznika	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I42	Mi mamo letos eno novo prakso in sicer, da tako načelnica kot načelniki družin pošljejo trikrat na leto en form, kjer se pač meri nekak vzdušje v rodu.	Nova praksa trikrat letno	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I43	Sepravi anonimno vse, na primer, kaj ti je trenutno najboljš, kaj te kej moti, izberi tri emojije iz nabora, ki opišejo tvoje trenutno počutje pri tabornikih, koga bi pohvalil. Take zadeve.	Anonimna vprašanja o počutju in delu v rodu	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I44	To se pol konkretno teži, da folk izpolni, ker sej vemo, kako je s temi formi.	Vztrajanje, da vsi izpolnijo vprašalnik	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV

O3, I45	In pol se ma po vsakem tem izpolnjevanju, eno je blo decembra, eno je blo marca, eno je blo na konc leta, se ma pol po rodovi nek ta vibe check. Prou prezentacija je, da vidmo, kako gre, a se je od prejšnjega vrednotenja to poboljšal, poslabšal, kakorkol že.	Predstavitev rezultatov po vsakem vprašalniku	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I46	Tko da v tem smislu se mi zdi, da nam ta praksa zlo dobr služ, te formi so res fajn. Pa tut zlo je fajn, pol tisti, ki so bli pohvaljeni, jim načelnica osebno pošlje, kar je blo napisna. Tko da to je v smislu motivacije kar dobr.	Rezultati informacijski in motivacijski	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I47	Kar pa je res, to je anonimno pa s tem lahko nek generalnen vajb v vodstvu meriš, medtem ko tko individualno pač sej pol ko se to deli na družine, je tam bolj razvidno, je družina dost mejhna enota, da se lahko načelnik posveti vsakemu posamezniku do neke mere. Ampak ja, ni pa to tok usmerjeno v posameznika.	Meri splošno vzdušje, ni namenjen individualne m spremljanju	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O3, I48	Ja, ja, itak. Recimo primer tega bi bil, zdi se mi, da so se v decembrski anketi ljudje oglasil »okej, men bi sedlo kej več delat pri tabornikih, zdej se počutim mal izpetega«. To je recimo en, ki je zdej predal vod, je šel na Primorsko študirat. In bam, zdej je rodov tajnik, ma rodov mail čez. To je recimo čist tko, kako se probleme posameznikov rešuje.	Če je izpostavljen problem posameznika, se ga reši	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV

O3, I49	Medtem ko še ena funkcija teh anket je, da na posvetu zastavimo te cilje in pol se predvsem uresničevanje teh ciljev s tem meri in to je tut še ena kar velka funkcija tega. To je v bistvu tisti, kar najbolj popravimo, če pač v anketi kaže, da ne štima. En ki ga mamo recimo letos je pravočasnost. In ja pol okej vprašanje, a se ti zdi, da so akcije splanirane pravočasno, a se ti zdi, da na seje prihajamo pravočasno. In pol pač na podlagi tega ne, če vidimo, da je slabo, se neke nove ukrepe da, oz., če je dost resno, so pri nas tako imenovane, strateške debate. Ampak dobr, to zdej že jadram v neke druge vode. Tok.	Preverjanje uresničevanje letnih rodovih ciljev	Vprašalnik o vzdušju	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O7, I16	Ja pri nas se tut bolj fokusira na taborniško rast	Spremlja se rast posamezniko v kot vodnikov, ne pa osebno	Taborniška in osebna rast	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O7, I17	predvsem pri novih vodnikih, se mal bolj spremlja, kaj delajo pa to, pol to mal zamre.	Mlajše vodnike se bolj spremlja kot starejše	Mlajši in starejši vodniki	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O7, I18	Se mi pa zdi, da zdej, ko mamo to nadomestno načelnico, da gremo na rodovih en krog. Ni tko ful individualno, ampak mal lahko kej pojamraš, kaj ti ni kej všeč v rodu pa tko.	Vsak vodnik prostor, da izrazi mnenje o rodu	Sestanki	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O7, I19	Ja, pač odvisno, ampak ja.	Vodniki izrazijo mnenje o rodu	Sestanki	Način spremljanja vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O5, I42	Ne zares.	Ni potrebe	Potreba po individualnem spremljanju	Potreba po spremljanju vodnikov	SPREMLJANJE VODNIKOV
O4, I36	Ja, ko se bližajo roki oddaje programov za tabor, ko planiraš neko akcijo, bolj se bliža, večji je ta stres, a bo vse štimal. Tko da to ja, ampak drugo pa niti ne.	Stres ob bližanju rokov za oddajo in datumom akcij	Končni roki	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I43	Men je pri organizaciji akcije.	Stres pri organizaciji akcij	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O5, I44	Lani sem organiziru filmski večer ob gozdu pri naši taborniški hiški in sem ga organiziru skupi z našim starešino. On je mal bolj tak kolerik. No zdej se izboljšuje, se je začel ukvarjat s svojimi problemi, mu gre ful dobr. Ampak jaz sem pa tak people pleaser mal preveč in on se bolj dere in se jaz tut ful ne znam kregat, kar pomen, da pol probam ustreč bolj ali manj.	Agresiven pri organizaciji akcij, vodnik se podredi	Način dela starešine	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I45	Sej probava prit nekak do sprejemljivga dogovora, kar je ponavad njegova določitev. Sem bil takrat kr pod stresom.	Določi, kako bo	Način dela starešine	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I46	No ja, tut pol, ko je zdej mal bolj vesel ratu, ker se ne rabi več s faksom ukvarjat, je mal bolj sproščen. Ga prou gledam včasih, če je okej, kaj se je z njim zgodil.	Zdaj bolj sproščen	Način dela starešine	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I47	To me je v bistvu kar ful stresiral. No, še zdej me včasih. Tak peer pressure.	Močen stres zaradi načina dela starešine	Način dela starešine	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I48	Drugač glede organizacije akcije na sploh pa ne.	Ni stresa na sploh zaradi organizacije ackij	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I49	Jaz bi reku pri organizaciji akcije	Stres pri organizaciji akcij	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I51	recimo konkretno eno izkušnjo mam, se mi zdi, da tko valda je nek ta mal stres prisoten, a bo ratal al ne bo ratal, a bo šlo to pravočasno ven, ampak to je tak pozitiven stres, tega mal more bit, da pač je kej od akcije.	Malo stresa je pozitivnega	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I52	Ampak recimo, kar mi pa ni kul, recimo ko kakšen tvoj soorganizator je iz katergakol razloga pod zlo velik stres in neki podobnega kot si ti povedu.	Negativno, če je soorganizator akcije pod veliko stresa	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O3, I53	Lani sem mel izkušnjo, ko smo neki planiral za tabor in je ena moja soorganizatorka pač se na polno drla na svoje soorganizatorje »kaj je z vami, men je vseen, če vi nočte letnika na faksu nardit, jaz ga hočem!«.	Agresivno ravnanje soorganizatorke	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I54	Tko da ja no, predvsem od soorganizatorjev zame to pride, se mi zdi. V redkih primerih sicer, ampak, če, potem od tam.	Stres zaradi soorganizatorjev	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I55	Ja, pomoje no.	Stres, če je nekdo drug pod stresom	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I56	Pa ponavad so tut za njih to neki zunanji dejavniki. Zdej je ta faks usekal na plano zelo eksplicitno, ampak pač karkoli že, se mi zdi, je zlo pogosto to.	Vzrok stresa pri drugih neki zunanji dejavniki	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I35	Pri nas je blo stresno, vsaj men mal, tisto leto pred vodništvom, ker je blo tko, da nas je blo preveč in smo mogli zbrat, kdo bo vodnik.	Stresna izbira vodnikov	Izbira vodnikov	Stres in pristop rodu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I36	In vsaj pri nas takrat tega niso nardil na najlepši način. Mogli smo si dodelit oceno, kok si kej želimo pa ble so neke take metode, ki vsaj men niso ble.	Lastno ocenjevanje potencialnih vodnikov	Izbira vodnikov	Stres in pristop rodu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I26	Zastrašujoče.	Lastno ocenjevanje potencialnih vodnikov je bilo zastrašujoče	Izbira vodnikov	Stres in pristop rodu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I37	Ja. So me postavle v stresno situacijo, ker si mel skos občutek, da se morš skos dokazat in ne na pozitiven način. Tko da ja, to je blo kar stresno.	Stres ob izbiri vodnikov zaradi občutka potrebe po dokazovanju	Izbira vodnikov	Stres in pristop rodu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I38	Pa ko sem mogla mal večjo akcijo organizirat, MČ zimovanje, k sem bla drugo leto vodnica	Večja akcija na začetku vodništva	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I39	pa je blo spet in korona in vse	Korona	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I40	in prvič smo delil na MČ zimovanje posebi in ni blo nobenga GG vodnika zraven	Ni podpore starejših	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O2, I41	pa tut takrat starešina zimovanja ni blo glih nobene podpore.	Ni podpore starešine	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I42	Tko da takrat pomoje k nimaš tok podpore od teh starejših bolj izkušenih, takrat pride do stresnih situacij,	Ni podpore starejših	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I43	oz. ko se od tebe pričakuje neki, kar nisi čist ziher kaj. Na ta način.	Nejasna pričakovanja do organizatorke	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I27	Js sem isto letos mela MČ zimovanje. Sem mela med MČ zimovanjem sprejemce za faks. In sem bla totalno pod stresom.	Študijske obveznosti	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I28	In js mam še enga problematičnega otroka v vodu, ker ga pač jaz ne morem kontrolirat, noben drug MČ vodnik ga ne more kontrolirat, GG vodniki, starešina, načelnik, noben. Ta otrok ne upoštevan nobenga.	Naporen član v vodu	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I29	In se je vse skupi nabral in ful je blo stresno letos.	Močen stres med akcijo	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I30	Ampak je šlo čez.	Kljub naporu, se je akcijo dobro izšla	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I31	Ker sem organizirala in sem mogla bit tam prisotna. Pol sem šla pa vmes pisat sprejemce pa sem prišla nazaj.	Zaradi vodenja akcije je morala biti prisotna kljub študijskim obveznostim	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O6, I39	Prej smo omenli lih kontra, da te stresira stres drugih, ampak se mi pa zdi, da velikrat prideš v situacijo pri tabornikih, ko z nekom neki organiziraš in pol tisti nekdo sploh se ne briga za to in vse pade nate	Pri tabornikih organizator akcije pogosto ne opravlja svojega dela	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O6, I40	in ne vem, js sem v takih situacijah najbolj pod stresom pomoje.	Stres ob organizaciji akcije zaradi nedela soorganizatorja	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O6, I41	Ker ne boš tut ti dvignu rok. Ker akcija se more izvest in more se planirat.	Občutek odgovornosti, da se akcija izvede	Sodelovanje pri organizaciji akcije	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O6, I42	Ampak najhuj je pol to, ker se ti res res res pretegneš za to in na koncu te itak sam zdissajo vsi. Za vse, kar gre narobe, si pol na koncu ti kriv, čeprav so trije organiziral.	Močen trud za organizacijo akcij in negativna povratna informacija rodu	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I49	Pri nas se je to pohvalil letos. Smo mel Močne ukane, jih je en organiziru pa je blo bolj tko tko, je na konc pač vse vodstvo več naredlo kot organizator,	Organizator akcije ni veliko naredil, zato so naloge prevzeli ostali vodniki	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I50	ampak smo pač tut mi že vedli približno, kaj počnemo, ker ene par leto že organiziramo to.	Vodniki so znali prevzeti naloge, ker akcijo že nekaj časa organizirajo	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I51	In se je pohvalil une, ki so pol nadomestil vlogo organizatorja primerno.	Pohvala vodnikom, ki so prevzeli organizacijo	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I52	Pač ponavadi pri nas je tko, da ko neki prvič organiziraš, vse je enkrat prvič ne, boš drug let probu boljš narest.	Ob prvi organizaciji je normalno, da še ni vse popolno	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O5, I53	Po drugi strani bi pa pomagal, da se nebi probu folk pol vrtat še bolj not pa še bolj zabedirat. Ker al ne šteka, da si ti pod stresom takim, da ne folgaš lih najboljš, ampak da bi bil pač tko »lej uredu je, bomo zrihtal to«. Na to foro, da so mal bolj v podoro, če ti kej ne gre, kot pa da sam še iščejo več napak.	Iskanje napak in pomanjkanje podpore	Odziv rodu	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I44	Za naprej pomoje sem se naučila, da vedno vprašam karkoli ne vem. Mislm ne karkol ne vem, ampak kar res ne morm vedet ane. Ne da sem brez informacij in probam sama od sebe kr neki izumt	Koristno vprašati za čim več informacij	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I45	Da je v redu, da enih stvari še ne znamo ane in pol od takrat naprej je lažje organizirat, ker dobiš izkušnje in pol si mal bolj samozavesten v tem, kar delaš. To je dost pomagal.	Zavedanje, da je učenje postopno	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O2, I46	Mislim, da je ful odvisno od posameznika, kok nase jemlje te stvari.	Količina stresa odvisna od posameznika	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I47	Jaz sem hitro v stresu in je verejtno pol drugač kot za nekoga druzga, ki mu bolj dol visi.	Sama hitro v stresu	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I32	Pa pri nas je blo tko ene dve leti nazaj na taboru, k je bla MČ taborovodja ful pod stresom in se je tut zjokala, totalno je bla, čist je bla konc.	Vodja akcija pod velikim stresom	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O1, I33	In pol se je pogovorila z načelnikom se mi zdi da pač ji je on tut svetoval in pomagu pa da ne rab tok vse vzemat nase, da za to smo tuki tut drugi vodniki, da pomagamo. Tko da pol je blo na koncu vse kul se mi zdi.	Vodjo akcije je podprl načelnik s pogovorom in pomočjo	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
OI, I34	Pa takrat je blo še ful slabo, ker je bil to prvi tabor po koroni in je blo vse še tok bolj stresno, ker pač nismo točno vedel kako bi izpelal vse. Tko da ja, je blo kr.	Korona	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O2, I48	Ampak ja, se mi zdi, da je najbolj stresna odgovornost, k se zavedaš, da jo maš in zarad tega je tut pri teh večjih akcijah si zarad tega tok v stresu k veš, za kok ljudi si odgovoren.	Velika odgovornost	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I57	Ja, js lah rečem, mislm že prej sem reku, zame ta stres, če že, izhaja iz teh raznih teh vajbov ne tako dobrih, znotraj organizacijskih ekip	Stres soorganizator ja	Razlogi za stres ob organizaciji akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I58	in pol v tem konkretnem primeru k sem ga prej omenu, sej smo vsi dost stari, smo sami nekak deeskaliral zadevo, smo se mal pomiril, se mal pogovoril in je vse štimal.	Organizatorji akcije so se sami pogovorili med sabo	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I59	Zdej da do tega ne pride, te izkušnje sicer še nimam, ponavad nekje od zgori pride pobuda po deeskalaciji. Glede na to, da je blo to za tabore, je to prišlo pol od starešine tabora, ampak smo se že vse zmenil do takrat.	Pobuda za pogovor po potrebi pride od starešine akcije	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O3, I60	Pol načelnica tut tko zlo velik dela na tem, kjerkoli pač se zatakne oziroma so razna trenja, pol ona nekak urgira in pač ubistvi ji gre zlo dobro.	Dobro delo načelnice pri skrbi za odnose	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I61	Verjamem, da pol to je odvisno od načelnika, kok je sam domač pa spreten v takih situacijah.	Delo načelnika pri skrbi za odnose odvisno od njegovih lastnosti	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O3, I62	Tko da klele samo najlepše in najboljše o naši načelnici.	Cenjenost dobrega dela načelnice pri skrbi za odnose	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I37	Ne vem, men se isto zdi to, mislm itak, če sem bla pod stresom, sem se stresirala doma glede tega,	Stresiranje na samem	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I38	če pa sem stresirala tko na sestankih alpa tik pred akcijo, pa je vedno blo tko, a še kej rabiš, a ti še kej kdo prevzame, kdo drug sprinta pa tko. Tko da so se potrudil, da so probal zmanjšat ta stres.	Ob stresu pri tabornikih je bilo vedno veliko pomoči in podpore	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I39	Kok pa sem si js dala nezga stresa nepotrebnega je pa blo bolj na men.	Od nje odvisno, koliko stresa si je povzročila	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I40	Ampak v rodu sem čutla podporo,	Občutek podpore od rodu	Odziv rodu	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I41	tko da sem bolj mogla pri sebi bit tko »okej, sej je v redu vse, ni da če to ne rata, bo konc sveta.«	Pomiritev sama pri sebi	Lasten odziv	Pomoč pri stresu	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I42	Pa vedno se mi zdi, da tok prej začnemo stvari delat, oz. se vmes tokrat čekira, kje si, kaj rabiš, tok da se nekak spremlja za planiranje neke stvari, da se že zlo hitro loh en velik del stresa odpravi. Že sproti ugotoviš, oz. se res redko zgodi, da bi kar vse razpadlo tik pred zdajci. Se tok prej pogleda, da stvari štimajo, oz., da jih maš čas zrihtat.	Organiziranje akcij dovolj vnaprej, da zaradi tega ni nepotrebnega stresa	Organizacija akcij	Stres in organizacija akcij	VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O4, I43	Jaz bi. Meni je ful težko razložit, zakaj vztrajam pri tabornikih.	Težko razložiti	Razlaga želje po vztrajanju	Želja po vztrajanju	PRIPADNOST TABORNIKOM

O4, I44	Ta motivacija in vse to mi je ful ključno. Ampak mi je zanimivo, ko se pogovarjam s komerkoli, ki ni tabornik in sprašujejo, kaj je fora teh tabornikov, zakaj tok časa namenjaš temu. In prav ne znam dat enega odgovora. Moj odgovor je pač, ne vem, kako naj ti razložim, če nisi del tega, ne štekaš. Ful mi je težko povedat, oz. zajet na kratko to, kaj je tisto, kar mi delamo.	Težko razložiti netabornikom	Razlaga želje po vztrajanju	Želja po vztrajanju	PRIPADNOST TABORNIKOM
O4, I45	In mi je škoda, ker potem ko imam člane, ki so na tej meji, a bi ostali al ne bi, se mi zdi, da jih še ne vleče tok močno.	Člani še nimajo občutka pripadnosti	Občutek pripadnosti članov	Občutek pripadnosti	PRIPADNOST TABORNIKOM
O4, I46	In bi jim ful rada predstavila, kaj vse ti dajo taborniki, to neko notranjo stvar, ta občutek.	Želja predati članom občutek pripadnosti	Občutek pripadnosti članov	Občutek pripadnosti	PRIPADNOST TABORNIKOM
O4, I47	In se zadnje čase kar zalotim, da ne znam tega opisat. Sej vem, da je za člane zelo pomemben zgled pri tem, ampak bi pa ful rada širila, zakaj je tok dobro namenjat tok časa temu, čeprav nisi plačan. Tko da ča ma kdo?	Želja predati članom občutek pripadnosti	Občutek pripadnosti članov	Občutek pripadnosti	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I63	Jaz se pogosto enak sprašujem in se mi zdi, da je vsaj do neke mere odgovor ta nek občutek, da pripadaš nečemu.	Občutek, da pripadaš nečemu	Občutek pripadnosti prostovoljcev	Občutek pripadnosti	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I64	Zdi se mi, da niso samo taborniki taki. Tut sej zakaj pa folk trenira športe ane?	Tudi pri drugih aktivnostih je občutek pripadnosti	Občutek pripadnosti drugje	Občutek pripadnosti	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I65	Ja, sej mu je dobro tam, ampak pač fiks, če se ne bi mel dobr tam, pa mel neke svoje ekipce ljudi, pol si zlo težko predstavljam, da bi ure in ure časa nemanjal nečemu, kjer niso v dobri družbi zraven. Jaz mislim, da je to, alpa vsaj zame, en velik del tega.	Pomembna dobra družba	Počutje v organizaciji	Počutje v organizaciji	PRIPADNOST TABORNIKOM
O5, I54	Pomoje ne morš sam na kratko obrazložit, zakaj si pri tabornikih.	Nezmožnost kratkega odgovora	Razlaga želje po vztrajanju	Želja po vztrajanju	PRIPADNOST TABORNIKOM
O5, I55	Na konc morš sam najt, zakaj si not ostal.	Pomen lastnega zavedanja, zakaj vztrajaš	Individualen razlog	Želja po vztrajanju	PRIPADNOST TABORNIKOM

O5, I56	Maš tut različne ljudi z različnimi motivi.	Raznolikost motivov	Individualen razlog	Želja po vztrajanju	PRIPADNOST TABORNIKOM
O4, I48	Evo, zaključek, mene tut motivira, da vem, da delam dobro in mi ni problem dat časa za to in vem, da to pozitivno vpliva name.	Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega	Višje dobro	Višje dobro	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I66	Mogoč tut to, kar si zdej rekla, to neko višje dobro, za kerga se taborniki smatramo, se mi zdi, da je tut lahko ful velik motivator.	Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega	Višje dobro	Višje dobro	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I67	Pa spet, tut za marsikatere te druge prostovoljne stvari.	Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega nasploh pri prostovoljstvu	Višje dobro	Višje dobro	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I68	Isto se mi zdi, da sej se ti zdi, da se maš dobr,	Dobro počutje pri tabornikih	Počutje v organizaciji	Počutje v organizaciji	PRIPADNOST TABORNIKOM
O3, I69	ampak mi je pa še boljš, ker vem, da neki dobrega počnemo, za kogarkol že.	Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega	Višje dobro	Višje dobro	PRIPADNOST TABORNIKOM

NAČRTOVALCI

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
O8, I1	Sem Ž in sem načelnica zdej mal več kot dve leti.	Dve leti	Št. let načelništva		IZKUŠNJE NAČELNIKOV
O9, I1	J, načelnik sem bil tri leta pa zdej dve leti starešina.	Tri leta načelnik, dve leti starešina	Št. let načelništva		IZKUŠNJE NAČELNIKOV
O10, I1	U, mal več kot leto pa pol.	Leto in pol	Št. let načelništva		IZKUŠNJE NAČELNIKOV
O11, I1	M, dve leti sem bil načelnik	Dve leti	Št. let načelništva		IZKUŠNJE NAČELNIKOV
O12, I1	L, sem tut dve leti načelnica.	Dve leti	Št. let načelništva		IZKUŠNJE NAČELNIKOV
O9, I2	Moje naloge so ble, da sem mel pregled nad delovanjem v rodu,	Pregled nad delovanjem rodu	Delovanje rodu	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O9, I3	kar se tiče vodov, da vse štima, da so pokriti vodi	Pregled nad delovanjem vodov	Delovanje vodov	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O9, I4	pa da, če so meli podvodnike, kako so razporejeni.	Pregled nad razporeditvijo podvodnikov	Delovanje vodov	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O9, I5	Torej delo s prostovoljci, kam kdo paše. Ker nimamo družin je blo to za cel rod.	Delo s prostovoljci celotnega rodu	Delo s prostovoljci	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O9, I6	pa pol še pregled nad organizacijo vseh akcij, da pač vse teče in je na neki ravni	Pregled nad organizacijo rodovih akcij	Organizacija akcij	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O10, I2	Vodenje sestankov, sepravi rodovih, vodniških sestankov,	Vodenje sestankov	Sestanki	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O10, I3	kako bi reku, reševanje sporov in skrb za ljudi na tisti ravni, probat preverjat njihovo stanje in pol probat rešvat neke te njihove težave. Al so osebne alpa rodove.	Skrb za ljudi in reševanje sporov	Delo s prostovoljci	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O8, I2	Jaz bi rekla še, da si v bistvu neka prva oseba, ki je v stiku z območno organizacijo pa potem Zvezo pa potem recimo še š četrtno skupnostjo alpa pač s komerkoli.	Stik rodu z območno, slovensko organizacijo in lokalno skupnostjo	Sodelovanje z zunanjimi organizacijami	Izven rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O8, I3	Potem še kadrovanje, da je pregled nad tem.	Pregled nad kadrovanjem	Kadrovanje	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA

O8, I4	Ja, mogoče še pač ta nek stik s starši, vsaj prek maila pa to. Mislm vsaj js osebno ga nimam tko velik, jih ne vidm skor nč, ampak tko da pač vsaj veš, kakšni so odnosi pa če je treba še kej narest za izboljšanje tega.	Stik s starši članov	Stik s starši	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O10, I4	Jaz osebno se še s financami ukvarjam. Ker me zanima to in ker prej ni blo urejeno. Sepravi pridobivanje, razpored, da odobrim stroške, da odobrim v bistvu neke naloge v rodu, ker drugač ne bi blo ažurno.	Pridobivanje, razpored in urejanje financ	Finance	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O10, I5	Plačuje bolj, ker smo jih menjali na eno ali dve leti in pol stvari res niso ble urejene.	Blagajnik le plačuje	Finance	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O10, I6	Pa plus pridobivanje finančnih virov, razpisi, četrtna skupnost, sponzorstva in to.	Pridobivanje finančnih sredstev	Finance	V rodu	ZADOLŽITVE NAČELNIKA
O8, I5	Ja, js zato, ker nisem mela pripravljenga dobrega razloga, zakaj ne	Brez razloga, zakaj ne	Razlog začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I6	Mislm, tko nekak je zgeldal, da smo se dobil in potem je bla prejšnja načelnica »vi ste men vsi ful dobri kandidati, povejte mi, zakaj ne.« In js sem bla tko »pač ne vem ane«.	Prejšnja načelnica vprašala, zakaj ne bi bili	Predaja prejšnjega načelnika	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I7	Še mal slabša verzija tega, jaz sem prišel na sejo in je blo »J, ti boš načelnik, jaz grem.«.	Prejšnji načelnik določil naslednika	Predaja prejšnjega načelnika	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I8	Pol leta prej sicer, ampak ja, mal sem bil porinjen v to, sem bil edina izbira.	Pol leta prej malo porinjen v to, on edina izbira	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I9	Ne, ker noben ni bil zares dejaven takrat ful.	Ni drugih kandidatov, ker niso dejavni	Drugi kandidati	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I10	Alpa so bli premladi.	Ni drugih kandidatov, ker so premladi	Drugi kandidati	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O10, I7	Jaz ne vem točno, lih razmišljam.	Ne pozna točnega začetka načelništva	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

O10, I8	Vem, da ni bil čist plan, pol sem šel na Wood Badge, pol je bil covid in pol ful drugih stvari nisem počel in pol nekak so me mal usmeril v to	Usmerjen v načelništvo po woodbadgu in zmanjšanih obveznostih med covidom	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O10, I9	pa ni blo lih, da bi ljudje v vrsti stal.	Ni bilo drugih kandidatov	Drugi kandidati	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I2	Pri nas je bla mal posebna situacija, ker smo tri leta zapored menjal načelnike, ker noben ni bil res, kar bi rod potreboval, oz. oni niso zares hotli bit.	Vsako leto menjali, ker se niso dobro obnesli	Prejšnji načelniki	Pretekli načelniki	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I3	In pol sem bil izmed celga vodstva js takrat nekak najbolj aktiven, najbolj zagnan za vse, vsem sem pomagu, kar niso znal	Najbolj zagnan v vodsvu	Razlog začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I4	in pol so pač na posvetu rekli, da druzga ne vidjo in da pač nekak ne vejo, kako bi drugač naprej. In pol sem privolu v to za dve leti.	Privolitev v ponudbo načelništva	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I5	Ja, reku sem za eno za ziher, drugo bomo pa vidli (smeh).	Privolitev za eno do dve leti	Dogovor o času načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I6	Pol pa so bli nekak dovolj okej, da sem bil še eno.	Ostal dve leti, ker mu je bilo dovolj všeč	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I2	Ja mene so v bistvu že v osmem razredu zafrkaval »Ja, ti boš pa bodoča načelnica.« in sem bla tko »Haha, ja valda da bom.«	Že od osnovne šole nagovarjali v načelništvo	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I3	in sem mal iz tega, ker sem v tistih letih tok hrepenela po nekem prevzemanju odgovornosti.	Hrepenenje po odgovornosti	Razlog začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I4	Ne vem, zgledala mi je fajn funkcija in pol sem pač to furala. In skoz celo srednjo šolo je bla ta želja nekak.	Želja skozi srednjo šolo, ker se je zdela dobra funkcija	Želja po načelništvu	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I5	Ko sem šla lahko na Wood Badge, po tem sem tut postala načelnica.	Postala načelnica po Wood Badge tečaju	Način začetka načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I6	Želja od dolgo nazaj.	Dolga želja	Želja po načelništvu	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

O12, I7	Ja men so ble ene naloge všeč, npr. delo z vodniki in delo z vodovim programom, to mi je blo ful všeč.	Všeč delo z vodniki in vodovim programom	Načelniške zadolžitve	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I8	Delo z akcijami velik velik manj pa bit nadzornik vsega, to mi res ni sedlo.	Ni všeč delo z akcijami in nadzorovanje dela	Načelniške zadolžitve	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I9	In pol v zadnjem letu sem nekak pogruntala, da v bistvu js čutm ful veliko odgovornost do rodu, ki mi je pač v vseh teh letih k sem bla član dal ful velik in sem čutila odgovornost do tega, da morm dat nazaj rodu.	Občutek odgovornosti vračati rodu, ki ji je veliko dal	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I10	In občutek tega, kdo bo, če ne bo js, ker ni zares ful velik kandidatov pri nas v rodu, oz. ni ful neke želje izražene s strani ostalih, ki bi bli primerni.	Občutek dolžnosti, ker ni drugih kandidatov	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I11	Tko da ja, je bolj vse skup ostal kokr občutek po tem, da morš neki vrnit pa občutek dolžnosti.	Ostaja zaradi občutka odgovornosti in dolžnosti do rodu	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I7	Jaz sem še eno leto v tem ostal, zato k v tistem momentu ni blo nobenga, ki bi lahko zares prevzel,	Ostal, ker ni bilo novih kandidatov	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I8	pa zato k nisem hotu nekih sprememb, ki sem jih želel tekom svojga mandata vpeljat, pač za boljši rod in za prostovoljce, nisem hotu nekje na polovici pustit. Tko da zarad tega.	Želi, da se njegove spremembe održijo	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O10, I10	Jaz se še ne počutim kot da bi nehu.	Ne čuti, da bi nehal	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O10, I11	Je mal tut ta vidik, da bi rad neke svoje stvari spelju do konca. Pa da se pol vsaj dve leti dogaja, da se obdrži.	Želi, da se njegove spremembe održijo	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O10, I12	Za naprej pa gledam, kdo bo naslednji, ampak nisem še tko. Vseen mi je, a zdej neham al čez tri leta. Zdej mi je kul, pol pa da vidmo, kako bo naprej no.	Gleda za naslednike, ampak ne zelo aktivno, bo še nekaj časa on	Iskanje naslednikov	Predajanje načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

O9, I11	Dost to, kar so že rekli. Pa men je blo še ful kul, k sem s tem k sem bil načelnik tut bil mal izven rodu in sem pač bil motiviran delno s tem, da sem se družu s folkom, ki dela isto stvar pa mogoče mal drugačen pogled pa je bolj delaven kot povprečen naš član.	Motivacija druženje z drugimi načelniki, saj delajo podobne stvari in so delavni	Motivacija za načelništvo	Delo izvem rodu	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O12, I12	Men je isto to pomagal, sam ful kratkoročno sem ugotovila.	Motivacija druženje z drugimi načelniki, a zelo kratkoročno	Motivacija za načelništvo	Delo izvem rodu	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I7	Ja, js sem pa tut najprej rekla, da bom za ene dve leti maks,	Vnaprej rekla, da bo največ za dve leti	Dogovor o času načelništva	Začetek načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I8	ampak ne vem, ne predstavlja mi tko problemov časovno ane, alpa da zdej zarad službe ne bi mogla. Tko da mi je to čist v redu.	V redu ji je in časovno ji znese	Nadaljevanje načelništva	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I9	Pa pač ja, lih tko po enem letu ane, sem se komi ufurala v te neke logistične stvari pa da pač sploh veš, kaj sproti počnem, kaj pa še loh kej nardim.	Po enem letu se je dobro uvedla v funkcijo	Uvajanje in napredek	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I10	In to je blo tut drugo leto.	Drugo leto je razmišljala, kaj lahko še naredi	Uvajanje in napredek	Občutki med načelništvom	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I11	Pol pa pač itak polovica naslednjega leta bo pa predaja naslednici.	Naslednje pol leta	Uvajanje naslednika	Predajanje načelništva	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I13	Moja trenutna motivacija je »spel to do konca.«	Le končati leto	Končati delo	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O12, I14	Am, kaj mi je dvigval motivacijo? Predvsem tečaji, ker pač ugotoviš, da lahko spremeniš stvari in da stvari so lahko drugačne.	Zaradi občutka možnosti sprememb	Tečaji	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O12, I15	Definitivno je zaviral motivacijo pol to, da si pršu v rod in so ble razne spremembe, ki bi jih ti hotu uvest ful slabo sprejete in pol si tko, zakaj sem šel na tečaj in kle hočem neki v redu narest in vi jamrate. Ja.	Nesprejemanje sprememb v rodu	Sprejemanje sprememb	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV

O12, I16	Pa odnosi v rodu so tisti, ki zlo zavirajo motivacijo.	Slabi odnosi v rodu	Odnosi v rodu	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O12, I17	To, da sem zgubila vzornike pri tabornikih. Pač ljudje, ki so mi bli nekoč vzor, so mi nehak bit vzor.	Izguba vzornikov pri tabornikih	Vzorniki	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O12, I18	Pomoje sem se js spremenila. Ne bi rekla, da so se oni ful spremenil. Pomoje sem se predvsem js spremenila, al sem jih pa mogoče sam preveč od blizu spoznala. Never meet your heroes, ane. Ampak ja, to je to.	Izguba vzornikov zaradi lastnih sprememb boljšega poznavanja vzornikov	Vzorniki	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O10, I14	Men je bla vedno motivacija delo od zuni, sepravi, MZT, ZTS, WOSM,	Delo na MZT, ZTS in WOSM ravni	Delo izven rodu	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O10, I15	ampak zadnje čase vedno bolj ugotavljam, da so mi motivacija otroc, ker zaključujem lih z njimi	Zaključevanje s člani	Delo s člani	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O10, I16	pa pr vsem, kar se dogaja zunaj rodov pa ZTS in vse podobno pa kreganje in vse to,	Veliko kreganja	Odnosi izven rodu	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O10, I17	pol vedno vsak teden k pridem k njim, je to un razlog, zakaj to počnem. In to se mi zdi, da mi ful pomaga, da pol dobiš nazaj dejansko to, zakaj vse to delamo, zakaj tok ur gre in tko naprej. To mi zadnje cajte ful pomaga.	Od članov dobi nazaj, kar da	Delo s člani	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O10, I18	Mam pa ful težav s tem, ko vidm, kok so vodniki demotivirani, sploh zdej po covidu.	Težave, ker vidi, da so vodniki demotivirani po covidu	Motivacija vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I19	Ker ful razmišljam, kaj narest in ful stvari probavam in ful mal stvari gre.	Iskanje rešitev za demotivacijo vodnikov, ki ne pomagajo	Motivacija vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I20	Ampak to je tak širši problem kot taborništvo, tut nasploh prostovoljstvo in družba.	Problem demotivacije mladih tudi drugje	Motivacija mladih	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I21	To mi ful energije pije, ker bi rad najdu čarobno rešitev, ki je seveda ni.	Iskanje rešitev za demotivacijo vodnikov vzame veliko energije	Motivacija vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA

O10, I22	Na konc je dnar najmanjši problem. Js jim rečem, pejte kamorkol. Za foro sem prjavu letos tri razpise pa smo vse dobil. Ful se banalno sliš, ampak sploh ne vem zdej, kam s tem dnarjem. Folk sploh noče več nikamor it pa mal okrog hodt. To mi je res tko ohh.	Kljub ponujenemu financiranju aktivnosti vodniki ne želijo ničesar početi	Financiranje aktivnosti	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I12	Mi smo se nehal prijavljati na razpise, ker sem bla js vedno na koncu »Kam bomo dal še teh 500 € od razpisa, a bomo še kakšen rodov merch?« In pol je mogu spet en to delat, ane. In pol smo sam nehal delat ane	Prenehanje, ker se denarja ni do konca porabilo	Prijave na razpise	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I13	No in potem so bli tko lani »Ej, a mi lahko te razpise, to k ste enkrat govoril?« Pa sem rekla, da lahko, če bodo pisal, sam da jih bodo tut porabl pol.	Novi vodniki se lahko prijavijo na razpise, če bodo do konca porabili sredstva	Prijave na razpise	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I9	Ja, drugač podoben izziv, noben od naših noče it ven, ne na tekmovanja, ne na izobraževanja. Mislm, prou pogovarjal smo se mal nazaj z ene parimi kolegi iz rodu, da pač ne vemo, kaj bi nardil	Izziv, ker vodniki ne želijo na nobene aktivnosti	Aktivnost vodnikov	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I10	pa da lih to je nam dajal, ko smo bli v njihovi vlogi, največ motivacije.	Včasih udeleževanje aktivnosti velika motivacija	Aktivnost vodnikov	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I11	Ampak da ne vemo več kaj narest, kako jih pripravit do tega, da spet začnejo na to hodit.	Ne vedo več, kaj narediti glede udeleževanja vodnikov na aktivnostih	Aktivnost vodnikov	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA

O11, I12	Sicer probavamo zdej z nekimi aktivnostmi za PP-je in starejše skupaj s parimi okoliškimi rodovi in se zdej spet na novo spoznavamo z njimi, ker prej 10 let ni delovalo območje. Skratka je to ful fajn, ampak zaenkrat še nimamo take udeležbe, da bi res lah rekli, da nam je upel, oziroma ne vidmo še neke ful velike razlike. Pomoje, da gre počas vsaj en del v pravo smer.	Trud povezovanja z okoliškimi rodovi, kar gre počasi	Povezovanje izven rodu	Želja po sodelovanju	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O9, I12	Dost to, kar je U reku. Zunanje delo, izven rodu	Motivira delo izven rodu	Delo izven rodu	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O9, I13	pa delo z mladimi prostovoljci. Trenutno mi to daje največ energije.	Delo z mladimi prostovoljci	Delo s prostovoljci	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I14	Ne vem, js bi pa rekla, da tko demotivira me deifnitivno tko obdobje korone, ker pač sem lih takrat postala načelnica in je blo tko »kaj je to, kok grozn«. Noben ni hotu nč.	Obdobje korone med prevzemom načelništva	Korona	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I15	Ampak zdej me motivira, ker gre vse nazaj	Vračanje v normalnost po koroni	Konec korone	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I16	in potem v bistvu to, da js delam tako okolje, kjer moji prostovoljci, vodniki pa pač vsi, lahko povejo, kaj hočjo, kaj mislijo, da jim ni bed, da se me ne bojijo, da je sproščeno in iskreno in se mi zdi, da to ful pomaga, da se počas vračamo nazaj.	Želja po ustvarjanju varnega in prijetnega okolja	Okolje v rodu	Motivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I17	Ja, je pa tut demotivacija te nove generacije, mislm to, k se nekak mi starejši ne znamo povezat čist z njimi. Ne razumeš, kaj sploh hočjo.	Nerazumevan je novih generacij	Nove generacije	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I18	Pa nč narobe al karkoli, ampak tko, težko je no, težko je, ker mi smo bli drugačni. Smo bli tko »Vse bom dal za tabornike, delu bom cele dneve, umiru.« In zdej nam je gadno, ker oni niso taki. In pač mormo se navadit nekak s tem delat, i guess.	Težje delo z novimi generacijami, ker posvečajo manj časa tabornikom kot so oni	Nove generacije	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV

O8, I19	Ampak ja, verjetno je to nekak bolj širši problem, kot je U reku.	Problem demotivacije mladih je širši problem	Nove generacije	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O11, I13	Ja, pri nas mamo mal podobno, da se enim parim našim še mal starejšim, nam je mal zbijal motivacijo, ker se naenkrat nismo več čutl del tiste core ekipe, ki se skos dobiva in fura stvari naprej. To je en tak minus.	Občutek nepripadnosti aktivnemu vodstvu	Občutek pripadnosti	Demotivacija za načelništvo	MOTIVACIJA NAČELNIKOV
O8, I20	Ja, ne vem, js kot sem že rekla, da pač oni vejo, da sem jim js alpa kdorkoli drug na voljo za pomoč in kakršnakoli vprašanja in da se vedno loh obrnejo in se mi zdi, da to v redu funkcionira no.	Pomembno je ustvarjanje varnega in prijetnega okolja	Varno okolje	Vzdušje v rodu	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O8, I21	Ker pač na začetku ni ane.	Prej ni bilo varnega in prijetnega okolja	Varno okolje	Vzdušje v rodu	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O8, I22	Nek tak prijateljski odnos mam dost z vsemi	Prijateljski odnos z vodniki	Odnos z vodniki	Stik z vodniki	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O8, I23	pa ful so mi pomagale te kave ena na ena z vodniki k sem jih letos nardila. Sem šla z vsakim vodnikom pred začetkom šolskega leta na kavo, da so mi mal povedal, kaj kej delajo, kako jim je blo lansko leto, kaj si kej želijo, kako vidjo moje delo, tko spisek nekih vprašanj.	Pomagali pogovori z vodniki o njihovem delu in počutju v rodu	Individualni pogovori z vodniki	Stik z vodniki	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O8, I24	Pol na koncu ti kr neki začnejo razlagat o svojem življenju. In si tko okej, kul. Sej ne, da si 10 let mlajši, ampak ja, se mi zdi, da to še najbolj.	Vodniki so se odprli na osebnem nivoju	Individualni pogovori z vodniki	Stik z vodniki	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O12, I19	Ja, jaz sem tut ful začutla Ž, ko je to povedala. Pač men je važno to, da sem neka varna oseba vsem tem prostovoljcem, da sem pač js tista oseba ki ji lahko zaupajo kakršnekoli probleme in kakršnekoli dileme, ki se začnejo pojavljat. Tut, če npr. se premislijo in ne želi na vodniški tečaj, da mi to povejo čim prej. To, predvsem kot neka varna oseba.	Pomembno, da je načelnica varna oseba, ki ji prostovoljci zaupajo	Varno okolje	Vzdušje v rodu	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I23	Jaz ful probam zvedet čim prej, ko se stvari dogajajo v rodu. Ne nujno trači, ampak to ozadje odnosov.	Poznavanje ozadja odnosov v rodu	Poznavanje odnosov	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I24	Js sem zdej res eno leto pa pol zlo intenzivno delu na odnosih, da smo šli preko tega, da se lahko zdej z drugimi stvarmi ukvarjamo.	Intenzivno in uspešno delo na odnosih v rodu	Delo na odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I25	Probam res začutit, ko vidm, da ma nekdo neko težave pa se pogovarjam z ostalimi o ostalih, mislm tut naglas, ampak probam to klimo skos lovit, pa kje je kdo pa kje ni kdo.	Veliko pogovarjanja o osnosih v rodu	Delo na odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I26	Pa da se kdaj razjezim, ko si folk zmišljuje. Sem tko, lej, do neke mere bomo tolerantni, ne pa za vsako stvar bit užaljen.	Jeza, če so ljudje prehitro užaljeni	Problemi pri odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I27	Pol letos sem pelu vse v toplice, smo šli za eno noč v Terme Čatež. Pa je blo »rodova uprava, vi morte it, ostali ste dobrodošli.« Pa je šel poleg rodove uprave sam en. Niso se lih neki grebli, ampak dobr no.	Rodova uprava šla v toplice, ostali niso želeli			
O10, I28	Pa isto kavice, kot je Ž rekla. Sicer bolj, ko je treba neki rešvat.	Po potrebi	Individualni pogovori z vodniki	Vzdušje v rodu	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O10, I29	Pa kdaj se mi zdi da sem, no sej smo vsi, ampak vidm pri seb, da se kdaj žrtvujem, da na primer js eno uro manj spim pa pokličem še ostalih pet oseb pa še neki nardim za to, da čim prej saniram situacijo, da se ne vleče. Se mi zdu ključno, da gasim požare.	Žrtvovanje svojega časa, da uredi nujne situacije	Delo na odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I30	Velik je zunanjih, sploh ne v rodu.	Veliko vzrokov za nujne situacije je izven rodu	Vzroki težav v odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I31	Am pa pol ljudje so skurjeni pa pol se čutjo tko pa pol mu nekdo dvakrat reče eno stvar in pol se on počut, da se pritiska na njega. Ta stvar, bodimo pozorni drug na druzga, je šla že v drug ekstrem in je sam ohh.	Nekateri vodniki so prehitro užaljeni	Problemi pri odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I32	Pol so čist neke tko notranje forice, nekdo je bil skup z nekom pa pol ni več. Ampak to mamo sam en tak primer, ampak se vleče že pet let. Ja, tuki mamo kr srečo no.	Negativen vpliv nekdanjih romantičnih odnosov na vzdušje	Romantični odnosi	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I33	Pa pol zlo opazno, da ko nekdo dobi partnerja, da se kar umakne, pol gre pa narazen, pa kar naenkrat rata najbolj aktiven tabornik ali tabornica.	Vpliv partnerskih zvez na aktivnost pri tabornikih	Romantični odnosi	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I34	To je men zlo zanimivo opazvat.	Veselje do opazovanja odnosov	Delo na odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I35	Ja, ja, js mislim, da je to kr.	Osebni odnosi zelo pridejo do izraza pri vzdušju v rodu	Pomen osebnih odnosov	Vzdušje v rodu	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O10, I36	Aja, pa šola vpliva itak.	Šolske obveznosti	Zunanji dejavniki motivacije vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I37	Pa denar. Tisti, ki morjo mal več delat in če živijo na svojem, grejo raj večkrat delat. Bojo delo dal pred tabornike.	Delo	Zunanji dejavniki motivacije vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA

O11, I14	Pri nas je slaba komunikacija na momente. Čist tko ena na ena. Čist tko pač k se neki skregajo in pol čez čas se usedejo in predebatirajo zadevo in pogruntajo, da so isto sam vsak z drugimi besedami mislil in pol se pobotajo.	Slaba komunikacija in nerazumevanje eden drugega	Problemi pri odnosih	Odnosi med prostovoljci	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O11, I15	Jaz se trenutno vidm kot nekdo, ki pomaga tem novejšim prostovoljcem in vodnikom jih vpeljat v to prostovoljsko dejavnost in prevzet neke mal večje odgovornosti oziroma jim pomagat, sam da ne zafrknejo preveč kakšnih stvari.	Mentoriranje mlajših prostovoljcev	Podpora in mentoriranje	Stik z vodniki	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O11, I16	Pa hkrati se vidim kot nekdo, ki tem, ki so zdej začel vodit rod, jim pomagam, če jim kdaj kej zagušti alpa če niso čist zihr, kaj bi nardil.	Podpora mlajšim vodilnim	Podpora in mentoriranje	Stik z vodniki	VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O9, I14	Kako jih motivirat.	Motiviranje vodnikov	Motivacija vodnikov	Motivacija drugih	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I25	Nove generacije.	Težko delo z mlajšimi generacijami	Delo z mlajšimi generacijami	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I26	Ja.	Nerazumevanje mlajših generacij	Razumevanje mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I38	Joj, sam to je res ej.	Težko delo z mlajšimi generacijami	Razumevanje mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I27	Ja, pač to je drugač, ker oni ne bodo dal vsega prostega časa, ki ga majo, za tabornike. In tko ful bolj so, ne vem, skrbni do sebe in da bodo dovolj spal in da ne bodo utrujeni.	Bolj skrbni do sebe in manj časa posvečajo tabornikom	Način dela mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I17	Da bo s šolo vse okej.	Bolj zaskrbljeni glede šole	Način dela mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I28	Ja, ja, ja. Ker majo ful za šolo.	Bolj zaskrbljeni glede šole	Način dela mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O8, I29	Tko pač drugačni so.	Drugačni so	Razumevanje mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I38	Plus men se zdi, da so razlike med generacijami vedno večje.	Vedno večje razlike	Razlike med generacijami	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA

O10, I39	Sepravi, če bi rekli naša generacija pa bi lahko enaču z generacijo +3 ali 4 leta, nek ta okvir. Zdej pa so generacije že dve leti razlike je tok velka razlika, se tok pozna.	Že dve leti pomeni veliko razliko	Razlike med generacijami	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I40	Tok se pozna, da ko so odraščal, da je vsak mel neki več tehnologije. Sepravi 15-letnik je čist drugač kot 17-letnik. Pol pa še ta tik-tok.	Večje razlike zaradi razvoja tehnologije	Razlike med generacijami	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I41	Se še jaz kot boomer počutim na trenutke (smeh).	Občutek nepovezanosti z mlajšimi generacijami	Razumevanje mlajših generacij	Mlajše generacije	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I18	Morda vpeljat neko spremembo, ki je prej ni blo. Da smo prej leta in leta isto delal.	Izziv vpeljevati spremembe v rod	Vpeljava sprememb	Spremembe v rodu	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I19	Če niso lih na novo vodniki, da so že neki časa, se na začetku dostkrat pri nas upirajo do konca,	Večletni vodniki se upirajo spremembam	Vpeljava sprememb	Spremembe v rodu	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O11, I20	pol pa kdaj pa kdaj če dejansko speljemo, se jim pol kar naenkrat ful super zdi. Za brez veze se mi zdi no.	Če vpeljejo spremembe, so vsem všeč	Vpeljava sprememb	Spremembe v rodu	IZZIVI NAČELNIŠTVA
O10, I42	Sisem prisotnosti na sestankih. Pač nismo še tam, ampak mi mamo 20 vodov pa mal morm js na njih pritiskat, mal tut načelnika družin, ampak načeloma kar gre.	Dobro vpeljan sistem	Sistem prisotnosti na vodovih srečanjih	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I43	Itak to rabmo zarad razpisa.	Potrebno zaradi razpisa	Sistem prisotnosti na vodovih srečanjih	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I44	Smo prišli do te točke, da lahko jaz zdejle pogledam in vidim, keri vodi nimajo dovolj vpisanih sestankov, kar pomen al da pač pozabljajo, pa so te ljudje, ki jih moram itak spominjat. Alpa mi pove, da vodniki ne izvajajo sestankov.	Načelnik lahko preveri, ali vodniki izvajajo dovolj vodovih srečanj	Sistem prisotnosti na vodovih srečanjih	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I45	Ja ne pač fulkrat odpovejo a veš, da si ne najdejo zamenjave.	Vodniki pogosto odpovejo vodova srečanja	Sistem prisotnosti na vodovih srečanjih	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV

O11, I21	Pri nas je bil zadnji napredek to, da smo vpeljali, da se po družinah dobijo vsaj enkrat na mesec. Sepravi MČ in GG družina posebi.	Družinski sestanki vsaj enkrat na mesec	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O11, I22	Ker prej smo meli vedno vsak vikend sestanek vodstva, ker pač družine na sploh niso neki ful funkcionirale pri nas	Pred rednimi sestanki družine niso funkcionirale	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O11, I23	in je zdej to ful boljš, k se lahka sami kej zmenjo in organizirajo, prpravjo neko zadevo sam za njihovo družino. Tko no.	Zaradi rednih sestankov se družine bolje organizirajo	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O12, I20	Ja ena stvar, ki sem jo js vpeljala v svojem času pomočništva načelnici, so redni sestanki vodnikov.	Vpeljava rednih sestankov vodnikov	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O12, I21	Ker prej je to tko zgledal, da smo se dobival načeloma enkrat na mesec in smo se vsakič posebi zmenil za termin naslednjega sestanka. In pol se je vedno zgodil, da je ful folka skenslal in so realno ta srečanja bla dost redka.	Pred vpeljavo rednih sestankov vodnikov, zelo slaba udeležba	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O12, I22	Js sem pa pol dala to, da mamo na dva tedna in se izmenjuje s sestanki rodove uprave. Tko da zdej se redno dobivamo, kar je super	Sedaj redni sestanki vodnikov in rodove uprave, kar dobro deluje	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O12, I23	in pol smo še zapisnike tega začel pisat in je noro.	Pisanje zapisnikov sestankov	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I15	Ne vem, ne neki tko ful za vodnike posebi, da bi vpelju. Am, ne vem, ena ful stvari, ki sem jo opazu v zadnjem letu je, da čeprou niso mogoče tok motivirani naši mlajši člani tok da bi hodil na te akcije ful redno pa neki neki, se pa ful udeležujejo rodovih sej.	Redno udeležba vodnikov na sestankih	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I16	Tko da zdej nas je na sejah kar naenkrat po 10. Prej pa k sem bil jaz načelnik, smo bli trije na seji povprečno. Tko da je kr napredek kar se tega tiče.	Velik napredek v številu udeležencev	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV

O9, I17	Dobr to je tut posledica tega, da smo končno zakrpal generacijsko luknjo in da mamo ljudi	Redna udeležba vodnikov posledica odprave generacijske luknj	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I18	Pa tut pomočniki prihajajo in je fajn, tko da je to v redu.	Udeležba pomočnikov	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I46	Zmanjšat število rodovih. Men se je zdel tko, da preveč sestankujemo in sem reku, da bomo mel enkrat na mesec in to je blo ful slabo	Zmanjšanje števila sestankov na enega mesečno	Sestanki vodstva	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I47	tko da pol smo šli nazaj na 14 dni.	Vrnitev na 14-dnevne sestanke	Sestanki vodstva	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O10, I48	Ker so ble ful predolge seje pa nismo se zmenil pa nismo bli tok usklajeni pa to. Ni dobr laufal.	Če so sestanki redki, so ti dolgi in vodniki niso usklajeni med sabo	Sestanki vodstva	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I19	Pomoje je isto to, k smo enkrat vmes probal zmanjšat, sam ja, se ful pozna, k pol se manj vidš pa k mi gremo po vsaki seji še na pijačo pa se še tam podružmo.	Slabši stiki med vodniki zaradi zmanjšanja števila sestankov	Sestanki vodstva	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I20	Men se zdi, da je to tut ful pomenlo pri nas, ker res vsi gremo in se mal pobondamo, tut generacijsko. Ne sam v okviru seje.	Pijača po sestanki pomembna za povezovanje vodnikov, tudi med generacijami	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O9, I21	Tko da ja pač to, da mamo dost pogoste seje pa da pol gremo na pijače je pri nas se mi zdi, da ful pomembna stvar. Zmanjšanje števila sej tut pri nas ni blo ful dobr.	Redni sestanki in pijače po sestankih pomembne za vodstvo	Sestanki vodstva	Dobre prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O11, I24	Pri nas je bla to morda slaba praksa, da sem na taborjenju silu v to, da prostovoljci takrat res delajo samo za otroke, oz. nisem preveč dopušču, da bi mel tut za njih organizirano neko sprostitev, oz. da majo nek čas zase	Siljenje prostovoljcev v samo delo brez sprostitve	Pritisk na prostovoljce	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV

O11, I25	K pač konc koncev tut prostovoljci rabjo neki, da odmislijo, da si spočijejo. To sem se čez čas nauču.	Uvid, da tudi prostovoljci potrebujejo počitek in sprostitev	Pritisk na prostovoljce	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O8, I30	Ja enkrat sem nardila eno motivacijsko igro in ni blo čist tko no kokr sem hotla da bi blo ane. Ker se folku mal ni dal in jim je blo tko odveč.	Motivacijska igra, ki je bila prostovoljcem odveč	Motivacijska igra	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O8, I31	Ampak ja, ne vem, a je bil to v men problem, a sem slabo nardila al se sam njim ni dal.	Sprševanje, ali je neuspeh igre krivda načelnice ali le vodniki niso bili zainteresirani	Motivacijska igra	Slabe prakse načelnikov	DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV
O12, I24	Ne… Js nimam tok notranje opore kot bi jo mogoče rabla.	Brez potrebne podpore v rodu	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O12, I25	Se mi je že zgodil to, da sem rekla, da se mi zdi, da nimam neke podpore in da mi ful velik pomeni, da me nekdo pohvali.	Izrazila potrebo po podpori in pohvali	Izražanje potrebe po podpori	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O12, I26	In sem dobila nazaj v odgovor, da ja, veš, ni vse v življenju vedno zunanja motivacija.	Po izraženi potrebi odziv drugih, da se mora sama motivirati	Izražanje potrebe po podpori	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I22	Ko sem js bil načelnik, nisem mel neki dost opore.	Brez potrebne podpore v rodu	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I23	No, nisem mel opore pač v rodu pa je tut nisem zares rabu, ker sem svoje furu takrat ko pač druge opcije ni blo.	Brez potrebe po podpori v rodu, saj je delal svoje	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I24	Pol k sem rabu, sem zuni isku oporu.	Ko je rabil podporo, jo je iskal zunaj rodu	Iskanje podpore izven rodu	Podpora izven rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I25	Zdej pa probam jaz čim bolj dat podporo trenutnim vodnikom in funkcionarjem, rodovi upravi.	Sam daje podporo vodnikom in rodovi upravi	Podpora drugim	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I26	Tko da pač vejo, da lahko karkoli vprašajo, oz. vsaj probam tak vajb dat.	Vodnikom daje občutek, da lahko karkoli vprašajo	Podpora drugim	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O9, I27	Pa da pač sprašujem, kako je, če vse laufa, če vidim, da kej ne štima, uprašam. Probam uprašat, kdaj mi spodleti.	Veliko sprašuje, kako gre vodnikom in rodovi upravi	Podpora drugim	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM

O8, I32	Jaz mam dovolj podpore.	Dovolj podpore v rodu	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O8, I33	Od povsod.	Dovolj podpore z vseh koncev	Zadostnost podpore	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O8, I34	Mislm v rodu se mi zdi, da je vedno bla.	Od nekdaj dovolj podpore	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O8, I35	Ne vem, tut js nikol nisem dobila občutka od starejših generacij, da bi me kej obosojal alpa karkoli.	Ni obsojanja starejših generacij	Podpora starejših	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O8, I36	Pa pač vedno maš nekoga, ki ga lahko pokličeš, če karkoli rabiš, vedno so ljudje na voljo. Več njih, verjetno vsi.	V rodu več ljudi, ki jih lahko prosi za podporo	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O8, I37	Tko izven rodu pa ne vem, se mi zdi, da mi je dobro to, da mam nekoga, k mal sam tam rantaš in se pritožuješ in govoriš in pol ti on govori in mal tarnaš. Alpa pač mogoče pol dobiš neko rešitev alpa kej pametnega.	Pomaga pogovor s prijatelji izven rodu	Prijatelji izven rodu	Podpora izven rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O11, I26	Ko sem bil js načelnik sem si ful želel več podpore znotraj rodu s strani starejših članov,	Potreba po večji podpori starejših članov	Podpora starejših	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O11, I27	ampak, ko sem js prevzel načelništvo se je ta generacija lih ful odmaknila od rodu in ful nisem mel te podpore	Starejši člani so se umaknili iz rodu in niso bili v podporo	Podpora starejših	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O11, I28	Kar je blo aktivnega vodstva pa mlajših so bli ful zagnani in to je blo čist okej,	Aktivnost in zagnanost mlajših članov	Podpora mlajših	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O11, I29	ampak kdaj pa kdaj sem js mogu mal ugibat in se odločit, v kero smer bomo šli.	Sam prepuščen odločitvam	Zadostnost podpore v rodu	Podpora znotraj rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O11, I30	Sem mel pa srečo, da sem bil dost aktiven tut zunaj, izven rodu in da sem mel tam kr dost kolegov iz drugih rodov, ki so mi tut mal svetoval pa sem tam najdu kakšno dobro idejo.	Velika podpora	Podpora prijateljev izven rodu	Podpora izven rodu	PODPORA NAČELNIKOM
O12, I27	Ja, taborniki so kar stresni.	Taborniki so stresni	Prisotnost stresa	Prisotnost stresa	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O12, I28	Men se zdi, da mi je največ stresa povzročalo to, ker pač je moja motivacija za načelništvo izhajala iz tega, kdo bo, če ne jaz. In potem je tut vir stresa bil ta kdo bo, če ne jaz. In potem sem ful velikrat ful preveč stvari jemala nase in ja je pol iz tega prišel ta stres.	Jemanje odgovornosti nase zaradi občutka "kdo bo, če ne jaz"	Občutek odgovornosti	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O11, I31	Pri men je blo tut dost podobno. Ker pač za določene stvari, za velik stvari, sem se počutu, da noben drug ne more tega nardit, no verjetno bi lahko, ampak verjetno se ne bi stvari konkretno lotu in je blo pol ful velik stvari naenkrat, ki sem jih mogu nardit.	Občutek, da nihče drug ne more opraviti nalog	Občutek odgovornosti	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O11, I32	In pač na začetku ti je okej, čez čas pa pomoje mal izgoriš.	Izgorevanje zaradi jemanja preveč nalog in odgovornosti	Prevzemanje nalog	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O11, I33	Plus še kakšne stvari ne izpelješ tok dobro kot bi lah, alpa dejansko narobe nardiš in postanejo neki konflikti, ki ti ful vzamejo motivacijo in to željo po delu naprej.	Neuspehi pripeljejo do konfliktov in demotivacije	Odnos do neuspehov	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I38	Js bi rekla, da so mi najbolj stresni kakšne te stvari s problematičnimi otroki. Ker je tko zlo delikatno alpa ne vem pač s kakršnimikoli scenami, ki vključujejo otroke in potem komunikacijo s starši.	Stresne so situacije, ki vključujejo otroke in komunikacijo s starši	Komunikacija s starši	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I39	Sicer se mi zdi, da pol na konc je vedno boljš kokr misliš, da bo, ampak se še vseen uno ful psihiraš, kako boš zdej to povedu, skomuniciru.	Obremenjevanje o komunikaciji s starši glede otrok	Komunikacija s starši	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O8, I40	Ne predstavljam si pa zdej, da ne bi mela niti starešine aktivne, da bi mogla se to vse sama s tem ukvarjat, to pa no go. Da ne bi mela niti drugega mnenja. Tut če je na koncu tvoje mnenje boljše od na primer mnenja starešine, ampak da maš še nekoga, k veš, da ma več izkušenj s tega področja mogoče.	Pomen mnenja starešine	Komunikacija s starši	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I28	Js bom tko reku, ne spomnim se ful dobr več, tko da očitno ni blo tko hudo,	Ni močnih spominov o stresnih situacijah	Prisotnost stresa	Prisotnost stresa	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I29	ampak največ skrbi mi je povzročalo razmišljanje o prihodnosti in kaj bo,	Skrbi o prihodnosti rodu	Prihodnost rodu	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I30	ampak ker je zdej veliko bolje kot je blo in vidm neko luč na koncu tunela.	Situacija v rodu se je sedaj uredila	Prihodnost rodu	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I31	Ja ja, kaj bo z rodom. Ker takrat, ko sem bil načelnik, smo bli aktivni štirje člani rodove uprave, od tega sem dva člana bil js.	Skrb o prihodnosti rodu zaradi zelo malo aktivnih članov	Prihodnost rodu	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I32	Tko da zdej mamo naslednje generacije in ta stres je šel stran.	Ni več skrbi zaradi večjih novih generacij	Prihodnost rodu	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O9, I33	Drugo se pa ne stresiram kej dost.	Ni veliko stresa	Prisotnost stresa	Prisotnost stresa	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I41	Ja, jaz bi rekla tuki, da kadrovanje je vedno kr stresno,	Stresno kadrovanje	Kadrovanje	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I42	ker zlo malkrat maš tako srečo, da se pojavi osebi, ki reče, o ja, men pa to res ne bi bil problem.	Redko se brez težav najde prostovoljce	Kadrovanje	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I43	Sploh ko pride do funkcij, kot je načelnik allpa starešina.	Redko se brez težav najde naslednike za funkcije	Kadrovanje	Delovanje rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I29	Ja men je drugač tut ta občutek stresa, ki ti ga daje ta »kdo bo, če ne js«,	Stres zaradi občutka "kdo bo, če ne jaz"	Občutek odgovornosti	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I30	maš pol ful velik občutek, da delaš sam za rod in da je vsem ostalim vseen za rod in pol se počutiš še bolj osamljen in pol te to	Občutek, da vse delaš sam	Občutek odgovornosti	Osamljenost na funkciji	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

	še bolj demotivira in še bolj spravi v stres.				
O9, I34	Wood Badge tečaj. To je to.	Woodbage tečaj pred prevzemom funkcije	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I35	Pač sam tečaj ne,	Vsebine na tečaju niso bile tako pomembne za funkcijo	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I36	bolj to, pa to pravim vsem našim, da tam spoznaš nove ljudi pa na nov način začneš razmišljat, ne tok kot sama stvar, ki se jo tam naučiš, ampak je to ful bolj pomembno se mi zdi.	Koristni novi ljudje in novi načini razmišljanja	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O9, I37	Pa ja ful nek motivacija boost je med več al manj nadpovprečno delavnimi ljudmi.	Motivacija zaradi obkroženosti z delavnimi ljudmi	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I44	Js sem mela pol leta uvajanja, preden sem pač bla potem izvoljena na svojo funkcijo.	Pol leta	Čas uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I45	Ampak je blo to uvajanje zlo tko nestrukturirano in zlo tko »no sej če boš kej rabla, pa kr napiš«.	Nestrukturirano uvajanje	Način uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I46	In ja sej js verjemam, da si rab vsak nek svoj sistem nardit, ampak nekje morjo bit te naloge pa pač ja vsaj ko nekdo nov pride na funkcijo, se mal prilagodijo stvari, alpa si potem načelnik pa starešina med sabo mal zamenjata neke naloge, ki jih mata. Še vseen pa maš neke fiksne stvari, ki se jih dela. Ne vem, to, da vodiš sejo, da greš na načelništvo. Take bolj logistične.	Kljub prilagodljivosti zadolžitev, morajo biti nekatere strukturirano zapisane	Zadolžitve	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I47	No, ampak tuki sem potem js že ustvarla tabelo z nalogami funkcionarjev za vse člane rodove uprave.	Ustvarila tabelo z zadolžitvami za celo rodovo upravo	Zadolžitve	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

O8, I48	Ampak ja, to mi je manjkalo no pri uvajanju.	Manjkale napisane zadolžitve	Zadolžitve	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O8, I49	Pa pač ja Wood Badge, kar se pa pol strinjam s tem, kar je J povedu, da je bolj to, da spoznaš neke ljudi, pa sej te usmeri v to, kakšno razmišljanje moraš met, kaj bi ti mogoče prou prišlo pa tko izmenjaš si neke dobre prakse med sabo. To je kr kul no.	Koristni novi ljudje in novi načini razmišljanja	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I31	Ja, js sem mela dve leti uvajanja.	Dve leti	Čas uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I32	Mogla bi met eno, sam pol nisem še smela it na Wood Badge, ker še nisem bla 18. Tko da sem mela dve leti uvajanja pa pol Wood Badge.	Po dopolnjenem 18. letu	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I33	Zdej to uvajanje je bolj blo tko, ti mi slediš pri temu, kar js počnem.	Nenamensko uvajanje	Način uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I34	Vem, da sva enkrat skupi pospravljali letne plane, kar je blo kr fajn	Skupno popravljanje letnih planov	Način uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I35	Sem pa zdej po letu pa pol svojga načelništva slišala šele prve kritike mojga načelnikovanja.	Po letu in pol slišala prve kritike	Kritika	Povratna informacija	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I36	In sicer to je, da premal vpeljujem namene in cilje v rodove akcije in na splošno v program.	Premalo vpeljevanja ciljev v program	Kritika	Povratna informacija	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I37	Po letu pa pol, avč.	Nezadovoljstvo, ker je bila kritika pozna	Kritika	Povratna informacija	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

O12, I38	In pol sem ugotovila, da ubistvu mi tut to nikol ni blo zares predano, oz. da tut mi mamo slab sistem na splošno delanj preko nekih ciljev. Ker vedno smo si cilje postavljal samo za zimovanja pa tabor pa še to smo bli tko »o kaj hočmo z otroki dosežt, da se mamo fajn? Aha okej.« In pol smo napisal neke cilje in pol aktivnosti, ki smo jih mel, niti niso zares sledile tem ciljem, oz. nismo pač skrbel zato, da bi se te členi verige povezal, niti na konc pri vrednotenju nismo pogledal, če smo izpolnil cilje.	Vpeljevanje ciljev v program ji ni bilo predano, tega niso nikoli počeli	Predaja znanj	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O12, I39	Tko da ja, je mal bedno poslušat pol, kako naj se ukvarjaš s tem, čeprav ti ni blo zares predano, kako se ukvarjat s tem.	Pomanjkljiva predaja znanja glede vpeljevanja ciljev v program	Predaja znanj	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I34	Kar se tiče prevzemanja, jaz nisem mel ful nekega uvajanja.	Brez uvajanja	Čas uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I35	Oz. sem mel to mogoč srečo, da sem bil že dve leti prej ful zagnan in sem hotu bit pri vsaki stvari zraven in pomagat in sem se nekak naučil skoz delo in pač tut zadnje pol leta preden sem prevzel, sem en kup odgovornosti in nalog že samoumevno jaz naredu, oz. pomagal, kar je blo treba.	Že prej preizkusil mnogo nalog in odgovornosti	Način uvajanja	Uvajanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I36	In pol tut eno leto po načelništvu sem šel na woodbaadge, kar je tut ful pomagal, da vidš mal z drugačne strani kakšne zadeve.	Po načelništvu dal drugo perspektivo	Wood Badge tečaj	Izobraževanje	PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA
O11, I37	Pri nas ko mamo neko stresno situacijo v vodstvu, je bil nekak odziv, da noben ni hotu prevzet odgovornosti za neko napako, oziroma so vsi bli, »ah, to nisem jaz bil«.	Izmikanje odgovornosti vodstva v stresnih situacijah	Izmikanje odgovornosti	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O11, I38	Ne vem, kaj bi si zares želel, da bi to popravili.	Nevednost, kako bi izboljšali stanje	Izmikanje odgovornosti	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

		izmikanja odgovornosti			
O11, I39	Morda je bil sam tak čas pri nas, da nekak še tisto aktivno vodstvo na momente ni hotelo prevzet neke odgovornosti oz. vnaprej povedat, da bodo nekaj zrihtali in potem tega dejansko speljali.	Morda le začasno izmikanje v vodstvu	Izmikanje odgovornosti	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O11, I40	Pa morda je blo tut to, da so tisti starejši, ki so mi manjkal takrat v vodstvu, da niso že prej kej pomagal in povedal in svetoval, ampak da so znal na konc samo kritizirat, kaj vse smo narobe nardil.	Starejši člani niso pomagali, ampak le kritizirali	Podpora starejših	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I40	Ja men bi manjkala točno tko podpora v rodu, oziroma ne vem no… sodelovanje drugih ljudi v rodu	Pomanjkanje	Podpora v rodu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I41	sam pol smo itak pogruntal, da se vsi dost isto počutmo, da vsak dela sam in da vsak hoče delat in ostali nočjo delat, nekak na ta način.	Skupni občutek osamljenosti pri delu	Osamljenost pri delu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I42	Tko da pol je v bistvu pomagu vikend, ki smo ga mel, da smo ugotovil to in da mamo zdej neke skupne cilje, prot katerim bi šli.	Pomagal vikend, kjer so postavili skupne cilje	Osamljenost pri delu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I43	Se mi zdi, da naša starešina ni glih najboljša oseba za tolaženje, oziroma za bit ta čustvena opora tam, kjer jo rabiš. Ampak zarad tega, ker pač je taka oseba in pač ne daje tega občutka tko da ja.	Starešina ni oseba, ki bi bila v čustveno oporo	Način dela starešine	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I50	Ne vem, js bi rekla, da sem mela dovolj, mam dovolj za karkoli.	Dovolj	Podpora v rodu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

O8, I51	Ja, mislm, prej sem izpostavla, da so mi stresni te problematični otroci, neki izpadi in potem komunikacija s starši. Ampak to pač verjetno nobenmu ni dobro alpa lahko, kjerkoli, ne sam pri tabornikih. Že zarad te razlike v letih med nami in starši otrok, ker ne vem, pač ker vedno si v nekem strahu, kaj ti bodo rekli.	Stresnost komunikacije s starši o otrokih			
O8, I52	In ja pač predvsem to, da mi skomuniciramo med sabo dobro,	Velik pomen	Komunikacija v rodu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O8, I53	da stojimo en za drugim, da bom js podprla tut svoje vodnike, če me bodo rabli, če majo problematičnega člana in če res ne gre, bom rekla, ja, okej, more it. Ne bom tko »moraš ga met za vsako ceno.« Predvsem ta komunikacija.	Pomen sodelovanja in stanja eden za drugim	Sodelovanje v rodu	Odziv rodu	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I44	Ja, js sem se pogovarjala z drugimi ljudmi, ekpico načelnikov k smo bli skupi na woodbadgu pa so mel potolažil, oz. mi povedal, da je vse kul.	Pomagal pogovor s taborniškimi prijatelji izven rodu	Pogovor z drugimi	Lasten odziv	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I45	Pa ne vem pač z drugimi ljudmi se mal pogovarjaš.	Pomagal pogovor z drugimi	Pogovor z drugimi	Lasten odziv	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH
O12, I46	Pol sem pa zarad vsesplošnega pomanjkanja motivacije sem ugotovila, da bom načelništvo pustila za sabo in pač je to to, do česar sem prišla in to zdej furam.	Odločitev prenehanja z načelništvom zaradi pomanjkanja motivacije	Prenehanje z načelništvom	Lasten odziv	NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

IZOBRAŽEVALCI

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
O13, I1	Okej, js sem A iz Velenja, moja vloga pri tabornikih je trenutno član wb ekipe, konkretno pri modulu mednarodni wb. Sem zdej drugo al tretje leto zapored.	Tretje leto mentorica na mednarodnem modulu	Vloga v organizaciji		VLOGA MENTORJEV V ORGANIZACIJI
O14, I1	Js sem U iz Ljubljane. Trenutno sem pri tabornikih član wb ekipe, vodja modula program. V rodu sem PP načelnik, trasiram NOT.	Vodja modula program, PP načelnik v rodu, traser tekmovanja NOT	Vloga v organizaciji		VLOGA MENTORJEV V ORGANIZACIJI
O15, I1	P iz Ljubljane. Trenutno sem starešina rodu in pa članica wb ekipe.	Mentorica na mednarodnem modulu, starešina rodu	Vloga v organizaciji		VLOGA MENTORJEV V ORGANIZACIJI
O16, I1	T iz Mislinje. Član wb tima, letos vodja mednarodnega modula. V rodu pa trenutno nisem aktiven.	Vodja mednarodnega modula	Vloga v organizaciji		VLOGA MENTORJEV V ORGANIZACIJI
O13, I2	Js sem trenutno vodja Erasmus projekta. Torej v bistvu vse kar financ, poročil, vsega menedžeriranja tega in tako dalje.	Pisanje Erasmus projekta, skrb za finance in poročila	Vodja Erasmus projekta	Vodje	ZADOLŽITVE MENTORJA
O13, I3	Lani sem bila pa poleg tega še vodja modula, tako da sem tut načrtovala sestanke in vodla sestanke za pripravo programa.	Načrtovanje in vodenje sestankov za program	Vodja modula	Vodje	ZADOLŽITVE MENTORJA
O14, I2	Kot mentor je moja naloga bit prisoten na sestankih ekipe, na vrednotenjih,	Prisotnost na sestankih in vrednotenjih	Sestanki in vrednotenja	Aktivnosti	ZADOLŽITVE MENTORJA
O14, I3	bit prisoten tko na tečaju v Bohinju kot potem na vikendu po tečaju.	Prisotnost na tečaju v Bohinju in vikendu po tečaju	Tečaj in vikend po tečaju	Aktivnosti	ZADOLŽITVE MENTORJA
O14, I4	Pred tečajem pripravit aktivnosti, za katere smo se zmenil, da jih bomo pripravil in jih potem izvest.	Priprava in izvedba aktivnosti za tečaj	Aktivnosti za tečaj	Aktivnosti	ZADOLŽITVE MENTORJA
O14, I5	Nudit udeležencem podporo, vrednotit skupi z njimi,	Nudenje podpore udeležencem	Podpora udeležencem	Udeleženci	ZADOLŽITVE MENTORJA

O14, I6	jih usmerjat pri njihovih projektih, ko se enkrat začne na tem delat in pol tekom njihovih projektov vzdrževati nek osnoven stik z njimi, oz. se zmenit z njimi, kako bo to zgledal in jim nudit podporo pri tem, jih obveščat o tem, kdaj so predstavitve projektov.	Mentoriranje projektov udeležencev - stik, podpora, informacije	Mentoriranje projektov	Projekt	ZADOLŽITVE MENTORJA
O15, I2	Js mislm, da poleg tega, kar sta že zelo lepo naštela, js vidm svojo vlogo tut v tem, da, ker sem na tem modulu od njegovega samega začetka, v takšni ali drugačni obliki, kar je včasih mogoče mal prekletstvo, ket maš neke ideje v glavi, po drugi strani pa v bistvu res en kup raznolikih izkušenj in v bistvu proces razvoja modula in tut s temi izkušnjami na nek način prispevam k programu in izvedbi modula.	Prispevanje ekipi z izkušnjami	Predaja izkušenj	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O15, I3	A lahko sam še neki dodam. Od vseh nas se mi zdi, da je tudi naloga, pa se tega vsako leto bolj zavedamo, to, da skrbimo tut med sabo drug za drugega na samem tečaju. K ugotavljamo, da velikokrat pozabljamo samo nase, pa smo začel vedno bolj prakticirat, da opominjamo drug drugega »poskrbi zase, naredi to, kar potrebuješ v tem momentu« in tko naprej.	Skrb drug za drugega znotraj ekipe	Skrb drug za drugega	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O13, I4	Sam to je mogoče bolj neuradna vloga, tega nimamo nikjer napisanega.	Neuradna vloga	Skrb drug za drugega	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O13, I5	Stvar, ki pa jo mamo napisano, je pa v prostovoljskem dogovoru kritični prijatelj.	V prostovoljskem dogovoru tudi kritični prijatelj	Kritični prijatelj	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O13, I6	In si v bistvu sam zbereš tega kritičnega prijatelja in ga prosiš, da nekak sodeluje s tabo tekom tečaja pa te tut pa tam mal preveri, kako si.	Izbira kritičnega prijatelja, s katerim sodeluješ tekom tečaja	Kritični prijatelj	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA

O13, I7	Zbereš si ga zarad različnih razlogov. Lahko samo, ker se štekaš z njim. Js sem si ponavad zbirala nekoga takega, ki je mel podobno vlogo kot js tisto leto on prejšnje leto, da sem se lah na neke njegove izkušnje uprla.	Izbira zaradi njegovih izkušenj	Kritični prijatelj	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O13, I8	Pa to je ponavad tut vloga, ki jo ma vsak izmed nas za nekoga drugega.	Marsikdo ima to vlogo	Kritični prijatelj	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O16, I2	Sem še js zdej dobu idejo. Naloga je tut, da sam poskrbiš oz., da sam vlagaš svoje izobraževanje in potem predajaš to znanje naprej. Al je to tekom tečaja al je to izven tabornikov al pač kjerkoli.	Da lahko predajaš znanje naprej	Vlaganje v lastno izobraževanje	Doprinos ekipi	ZADOLŽITVE MENTORJA
O16, I3	Postal sem, ideja je bla, da sem hotu stvari, ki sem se jih naučil, prenest v prakso pa prenest na druge ljudi. Torej mal znanje, ki sem ga nekako preakumuliral najprej v prakso, pol pa prenest na druge ljudi in jim pomagat seveda pri osebnem razvoju in pri razvijanju veščin.	Želja po predaji znanja in veščin	Predaja znanja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I4	In konec koncev tut zarad druženja in super vzdušja, ki je bil na mojem wb tečaju.	Dobro vzdušje na lastnem tečaju	Lasten tečaj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I5	Torej bit v tej super ekipi oz. super izobraževanju.	Želja biti del ekipe in izobraževanja	Ekipa	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I6	Zakaj pa ostajam, ker še zeram mislim, da lah doprinesem k tečaju in še zmeram verjamem, da se še lah še več iz tega js naučim in lah tut ostalim še nudim še boljšo pomoč in podporo, ker se izobljšujem skoz leta.	Možnost predaje znanje in lastnega napredka	Predaja znanja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I7	Pa ker mam čas, seveda.	Zaradi časa	Čas	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I4	Pomemben faktor.	Čas je pomemben faktor za nadaljevanje	Čas	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV

O15, I5	Js mislim, da sem se pridružla ekipi, ker se mi je zdelo to eno tako lepo nadaljevanje moje pretekle poti v izobraževanju pri tabornikih plus, da sem si tega takrat zelo želela.	Nadaljevanje pretekle izobraževalne poti in lastna želja	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I6	Ostajam pa, pomojem najbolj zarad sebe, oz. mi je wb najlepša pa najtežja stvar, ki sem jo počela pri tabornikih.	Zaradi sebe in bogate izkušnje	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I7	Pa se mi zdi, da se js o seb več naučim kot uspem v tistem tednu predat znanja alpa izkušenj na tečajnike.	Več se nauči sama kot preda drugim	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I8	Ker v bistvu se vsako leto znajdemo v nekih situacijah, ki jih v bistvu niti ne moreš predvidet in ker so te situacije nove in drugačne, kjer moraš ti poznat samega sebe kot posameznika, svojo vlogo v ekipi ljudi s katerimi delaš.	Nove situacije te prisilijo k spoznavanju sebe in drugih v ekipi	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I9	Se mi zdi, da smo po eni strani tok zahtevni drug do drugega in hkrati do samih sebe, po drugi strani pa res dobro delujemo kot ekipa in si sploh v zadnjem času dajemo varen prostor za učenje, oz. delamo na tem, da je ta prostor vedno bolj varen.	Zahtevno, a varno okolje	Vzdušje v ekipi	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I10	Po drugi strani je pa res, da je teden tut za nas izredno naporen. In si fizično utrujen in si mentalno utrujen in v takih situacijah včasih potem je težje hendalt, kar kar bi spočit lahko hendlu, al pa bi drugač hendlu. V bistvu si na nek način cel teden pod pritiskom, cel teden te nekdo opazuje, ocenjuje. Pa ne v slabem smislu, ampak v bistvu si res en teden tam, da daš 110% od sebe in hočeš dat čim več tut tečajnikom, da bodo oni mel čim boljšo izkušnjo.	Velik pritisk na tečaju, ki te prisili, da daš veliko od sebe	Vzdušje na tečaju	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I11	In je v bistvu cel miks stvari, ki se dogajajo v tistem tednu pač pripelje do situacij, ko se vsaj js ogromno naučim o seb. Tko.	Ogromno lastnega učenja na tečaju	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV

O14, I7	Js sem pršu na tečaj, mislim, itak so mi rekli, če bi,	Povabilo v ekipo	Prihod k tečaju	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I8	ampak odločču sem se pa delno iz te kombinacije, kar sta povedala T in P. In sicer ja, tut men je wb ostal kot ena boljših izkušenj, k sem gledal te ljudi, kako se zafkravajo pa hkrati kaj vse razumejo, se mi je zdel to kot neka skupnost, kere del bi si želel bit.	Dobra izkušnja lastnega tečaja in želja biti del te skupnosti	Lasten tečaj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I9	Del je bil pa tut, da je blo to neko nadaljevanje. Oddelal sem tri leta na vodniškem tečaju, se mi je zdel pol fajn, če bi lahko nadaljeval.	Smiselno nadaljevanje po mentorstvu na vodniškem tečaju	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I10	Zakaj ostajam, ne vem, kako bo s časom naprej. Trenutno ostajam, ker lahko.	Zaradi časa	Čas	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I11	Mal tut iz občutka dolžnosti se mi zdi. Mislim, da pač znam in razumem določene stvari in da s tem lahko prispevam na našem modulu predvsem. In se mi zdi prou, da ne zginem, ker se je veliko ljudi v zadnjim letih zamenjal.	Prispevek svojega znanja	Občutek dolžnosti	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I12	Bomo vidli, kako bo naprej, če bom mel cajt, bom z veseljem še kar neki časa zraven.	Nadaljevanje odvisno od razpoložljivega časa	Čas	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I9	Js sem začela bit mentor, ker je nekdo prepoznal nek potencial, da očitno lah neki dam in so me povabli v ekipo.	Povabilo v ekipo	Prihod k tečaju	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I10	Prvo leto je bilo naravnost grozljivo,	Slaba izkušnja prvega leta v ekipi	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I11	tak da sem po tem že ornk razmišljala takoj po prvem tečaju jeseni, ko okvirno poveš, al boš naslednje leto še zraven al ne, sem ornk razmišljala, al dam še eno priliko al ne in pol sem se odločla, da dam.	Razmislek in odločitev za še eno priložnost tečaju	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I12	In pol smo začeli stvari skupi spreminjat.	Spreminjanje stvari na boljše	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV

O13, I13	Grozljivo je blo, kok fejst sem bla vržena v vse skupi brez kakršne koli podpore, nobenega procesa vodenja za nekega novega človeka, ki pač ne pozna ozadja, ne zadev, ki jih počenjo,	Prvo leto brez podpore in postopnega uvajanja	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I14	ne nekega tega vesolja, ki se ti pol odpre, ko prideš zraven pa vidiš, v kakih zlo na nivoju pa drugačnih zadevah se pogovarjamo na wb tečaju. Recimo pri planiranju, ne vem, na kak način bodo udeleženci doživljali zadeve, ko prej tega nisi nikol počel nikjer na nobeni stopnji, alpa na nobeni drugi vlogi pri taborništvu.	Visok nivo vsebine tečaja	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I15	Tak da ja, grozljivo je blo pomanjkanje podpore.	Slaba izkušnja prvega leta v ekipi zaradi pomanjkanja podpore	Prva izkušnja	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I16	Zakaj pa ostajam, ker je to en prostor, kjer se večino časa počutim res v redu	Dobro počutje v ekipi	Vzdušje v ekipi	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I17	in mi mam prostor pa možnost delat stvari pa sama sebe preizkušat v stvareh, ki jih v normalni službi ne morem, ker smo premladi in pač ne prideš na noben položaj, kjer bi se lah karkoli vodstvenega naučil zares.	Prostor in možnost preizkušanja vodstvenih veščin	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I18	Pa ja te ljudje so mi v bistvu postali neka taka družina, katerih mi je pomemben del bit obkrožena z njimi al pa v njihovi družbi. Čeprav je treba priznat, da mi gredo marsikdaj na živce (smeh). Ampak so mi zlo pomemben del mojega okolja, kjer se počutim okej in kjer loh uživam življenje.	Ljudje v ekipi predstavljajo pomemben del osebnega okolja, družbe	Vzdušje v ekipi	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I19	Pa trenutno tut še zato, ker mam še čas.	Zaradi časa	Čas	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I20	Čeprav pol ugotoviš, da take stvari nujno rabiš že sam za neko svoje psiho-duševno-mentalno-fizično zdravje.	Pomen takšnih aktivnosti za lastno zdravje	Osebni razvoj	Razlogi za mentorstvo	MOTIVACIJA MENTORJEV

O15, I12	Mislim js težko odgovorim, kakšna je moja motivacija za wb. Mislim, je. Si želim bit del tega še vedno in ja, ne znam povedat, zakaj alpa kakšna je, ampak enostavno je, ker mi je vredno vse to, kar se tam zgodi in dogaja v Bohinju, v vmesnem času. Se mi zdi, da je na konc vedno več kot vredno.	Motivacija je, ker je vredno del biti tečaja	Motivacija za tečaj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I13	Je pa recimo pri meni v zadnje pol leta ful enih stvari spremenil pri tabornikih in mi je zelo zelo močno padla motivacija za vse, razen za wb.	Upad motivacije za vse taborniške obveznosti, razen za Wood Badge	Wood Badge in druge taborniške obveznosti	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I14	Tko da očitno zame nekaj je v tej ekipi, da motivacija do tega še vedno ostala, kljub temu, da so imeli taborniki v zadnje pol leta mal grenek priokus v mojem življenju no.	Motivacija za Wood Badge ostala kljub neprijetnosti tabornikov v zadnjem času	Motivacija za tečaj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I15	Mislim, moj glavni izziv pri ostalih stvareh je blo to, da ko sem ene pol leta nazaj rabla pavzo zarad vsega, kar se mi je drugač v življenju dogajal, da nisem dobila podpore v smilu »vzemi si dva, tri mesce pavze, da se stvari uredijo in gremo potem naprej«.	Izguba motivacija ker ni bilo razumevanja in podpore od ljudi	Motivacija za tabornike	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I16	Tuki pa mogoče, čeprav v tistem obdobju kot wb ekipa nismo bli tok aktivni, ker je blo to za wb bolj mrtvo obdobje, se mi zdi, da sem od posameznikov, ki so del ekipe, dobila neko podporo tam, kjer sem jo rabla, takrat ko sem jo rabla. Mogoče zarad tega, alpa pač overall, da nekak kakršnekoli izzive smo do zdej mel znotraj ekipe, alpa da sem jih js mela pri seb, da sem začutla podporo s strani ekipe.	Močna podpora od posameznikov iz Wood Badge ekipe	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I8	Moj vir motivacije je, js bi reku, da so trije. Prvo je, deljenje znanja z drugimi, oz. izobraževanje mladih, nudenje podpore njim.	Prvi vir motivacije je deljenje znanja mladim	Deljenje znanja	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O16, I9	Naslednja je ekipa, torej ljudje in pa sam prostor, torej wb tabor in ekipa ljudi, ki so tam.	Drugi vir motivacije je ekipa in prostor	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I10	Tretja je pa moj osebni napredek in moj osebni razvoj skozi vse izzive in vse stvari, ki jih počnemo je neverjeten. In to so te tri stvari, ki so po mojem glavni vir motivacije za wb.	Tretji vir motivacije je osebni razvoj	Osebni razvoj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I11	Zdej, če bi mal primerju z ostalimi, zato ker drugje tut nisem aktven pri tabornikih. Kar je glavna stvar, sigurno je razlika, da so vsi ljudje v wb ekipi, oz. je ekipa odprta, pripravljena pomagat, nudit podporo in skupi nekak gremo naprej in skupi premagujemo težave in izzive,	Člani ekipe so odprti, nudijo podporo, pripravljeni pomagati in sodelujejo	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I12	medtem ko pa marsikje drugje je pa to drugač in se mi zdi, da je motivacija v wb ekipi za wb tok večja kot pri ostalih stvareh, ker enostavno, če majo ljudje drugačne poglede in drugačne ideje, je zlo zlo zlo težko delat sam z motivacijo. Pol že rabiš neki konkretno več, da prideš preko teh stvari, da si prostovoljec.	V drugih ekipah je težje delati zaradi različnosti pogledov in idej	Ekipa	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I13	Mislim pa, da v wb ekipi je pa zlo enostavno bit prostovoljcev zarad teh treh stvari, ki sem jih izpostavu.	Enostavno biti prostovoljec v Wood Badge ekipi	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I21	Js bi mogoč tu se navezala na T, da mamo mogoč različne ideje v ekipi, ampak da smo do tega strpni in da najdemo na konc neko skupno pot, ki ustreza vsakemu od nas. Torej da lahko vsak najde vsak nek aspekt, ki mu je kul, tut če se mogoč ne strinja čist točno s specifično predlaganim.	Člani ekipe imajo različne poglede, ampak so strpni in sodelovalni	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I22	Medtem ko če si pri taki stvari, vsaj recimo v našem rodu, si pa zlo hit dobu kar ornk zid pred sabo pa razna polena pod noge pa tut tak na osebni nivo slabe odnose in ni blo okej.	Nesprejemanje drugih pogledov v rodu, konflikti	Ekipa	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O13, I23	Tak da tut moja motivacija je za delo v rodu, je ni, ker tu pa tam še grem na kak tabor pogledat alpa kej, ampak me zlo hitr mine, ko vidim, kake odnose pa način komunikacije pa način dela majo,	Ni motivacije za delo v rodu zaradi slabe komunikacije in načina dela	Način dela	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I24	ki sem ga sicer do neke mere skušala spremenit in tut uvedla v rodu do neke mere in tut še zdej to v redu deluje, al pa je mogoč boljš kot pa na kerih drugih področjih.	Trud spremeniti nefunkcionalen način dela v rodu	Način dela	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I25	Sam js osebno v življenju sem na neki točki, ko ne rabim se več s tem ukvarjat, pa mi je v ekipi, kjer smo spoštljivi drug do drugega, boljš in v redu delat.	Želja biti v ekipi, ki je spoštljiva	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I26	Bla sem vmes v eni ekipi, kjer mi je blo ful dobro delat. Smo se ful zabavali in je bla tut neka kul dinamika, mal manjša ekipa.	Del druge manjše ekipe z dobrimi odnosi	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I27	Pa blo je področje, ki ga še nisem tok poznala tak da, tam mi je blo tut super, ker smo se neke nove stvari naučil pa v bistvu delal neke mogoč strateške razmisleke.	Všeč delati inovativno delo	Tip dela	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I28	Pa to je tut moj vir motivacije v wb ekipi, da v bistvu delamo neke dostkrat neko napol razvojno delo, ki ga drugač ni glih. Ponavadi počneš neke rutinske stvari, tabor, ki je vsako leto, ni pa nekega razvoja česarkoli. Pri wb ekipi pa to počnemo.	Motivacija delati novo, razvojno in ne le rutinsko delo	Tip dela	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I29	Pa tut to mi je super, ker v drugih taborniških okoljih so se ljudje vedno sam o tabornikih pogovarjali, v wb ekipi pa, če se dobimo izven wb okvirjev, sestankov, smo se zelo zmožni pogovarjat tut čist totalno druge stvari. No sej se tut o wb, ampak najdemo ful nekih različnih drugih tem, o kerih se je vredno pogovarjat in tut nardit kej v zvezi s tistim.	Pogovori z ekipo tudi o netabornških temah	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O14, I13	Moja motivacija za wb je tm, 7/10 trenutno.	Za Wood Badge 7/10	Trenutna motivacija	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I14	Mene tko k pri velik drugih stvareh spravi v pogon, da stvari nardim, je to datum, do kerga more bit zadeva narjena, oz. nek dogodek, na kerem moram pokazat rezultate svojega dela. Letos vidim razliko med tem, kako je to pri wb, ker vem, da zdej v naslednjih parih tednih, mormo zaključit, mormo odvodit planiranje modula, kar pomen, da moram sklicat sestanke, kar pomen, da se moram pripravit na sestanke in te stvari pač bom naredu, čeprou se mi mogoče ne da najbolj. Medtem ko v rodu, kjer sem PP načelnik, tam nimam datumov, tam js sam postavim datume, kar pomen, da si moram js sam zbrat, da bodo te datumi postavljeni in posledično sem tam pač naredu manj, kot sem si na začetku leta zamišljal, da bom.	Spravi v pogon	Rok oddaje	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I15	Kaj mi pri wb dvigne motivacijo. Največji dvig motivacije je zame Bohinj. Sepravi un teden v Bohinju je zame vreden, 80, ne 90 % tega, da sem še v ekipi zraven.	Tečaj v Bohinju predstavlja 90% motivacije	Bohinj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I16	Ker se tm sprosti, ker je tam žurka	Sprostitev in zabava	Bohinj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I17	in čeprav skos delamo, tam delaš s tečajniki in mi je vedno fajn to, k jim postavljaš vprašanja, prek kerih ugotovijo, da so si kontradiktorni a lpa da razmišljajo o napačnih zadevah in jim odpreš neka nova vrata.	V veselje delo s tečajniki, odpiranje zanje novih vrat	Delo s tečajniki	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I18	To je men ful vredno poleg tega, da se zafrkavamo s celo ekipo.	Zabava z ekipo	Bohinj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O14, I19	Kjer mi pade motivacija pri wb, je blo v zadnjih letih vedno, ko smo meli skupni sestanek. Ker so bli te skupni sestanki naporni, ker smo se pogovarjal o stvareh, ki so mele ful mal vpliva, čist preveč časa in na splošno mi pač tm ni blo prijetno.	Upad motivacije zaradi neučinkovitih skupnih sestankov	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I20	Zdej mam občutek, da bi se to lahko začel spreminjat, ker nas je ene par to prvič reklo na glas po neki cajta in smo začel to ugotavljat.	Neučinkoviti skupni sestanki bi se lahko izboljšali, saj so se začeli pogovarjati o tem	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I21	Ampak ja, včasih je bil pa to glavni razlog. Čez leto sem za wb lih tam, kjer moram bit, ampak naredu pa ne bom prou dost več, dokler ne pride leto okol.	Manj želje po delu čez leto	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I22	Kaj je blo neprijetno. Na začetku, ko si nov, nimaš pojma sploh, kaj pripomnit. Ne znaš spremljat čist zadev, nimaš vpogleda, ki ga majo ostali in, kar si ti A prej govorila, da si kar vržen v vodo. Js sem mel tut prvo leto ful tak občutek,	Novi člani ekipe ne morejo slediti sestankom, ni postopnega uvajanja	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I23	zarad tega pol naslednje leto sem dobil T kot druzga kanarčka v ekipo sem načrtno delu tko, da se on ne bi tko počutu.	Načrtno uvajanje novega člana ekipe			
O14, I24	No, ampak ker si nov na teh sestankih, ne veš, kva delaš, vsi zgledajo živčni, vsi so živčni.	Živčnost udeležencev sestanka	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I30	Vsi so živčni!	Živčnost udeležencev sestanka	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I25	Ja, neki čudnega se zgodi na teh zadevah. Čeprav se kulturno pogovarjamo, nikol ni nič tazga.	Kulturno pogovarjanje na sestankih	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I26	Klasična stvar je bla dvo pa pol urna debata o tržnici vsako leto, kjer smo zgruntal nič novega, noben ni vedu, kva narest s stvarjo.	Dolge debate brez rezultatov	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O14, I27	In ponavad se mi zdi, da je bla težava na konc v tem, da je ekipa v nekaj letih zrasla iz 10 na 20, mogoče 25 in 20 ljudi se ne more pogovarjat v krogu. Mi smo pa vedno sedel okol mize in se pogovarjal. Blo je vprašanje in pol smo se šli ane. Nobene metode, nobenga resnega pristopa.	Brez metod dela za veliko skupino ljudi	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I31	Smo se pa blazno resno pogovarjali o teh temah.	Resni pogovori o temah	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I28	Ja, preveč. In to je stvar, ki je mene ubijala vedno.	Napor sestankov	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I32	Ja js sem na teh sestankih tut vedno živčna in vedno sem slabe volje na teh sestankih. In zakaj sem slabe volje, ker se mi zdi, da sam gnjavim in kritiziram in še mal bolj gnjavim in še mal bolj kritiziram in nimam nič pametnega za povedat. Ne sej povem pametne stvari, sam grem vsem na živce s tem in to je men zbijalo motivacijo.	Slaba volja, ker ima za povedati le ktitiko	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I33	Ne, brigalo me je, kak je sprejeta kritika.	Vseeno, kako je sprejeta kritika	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I34	Ampak da sem js sam kritizirala in da sem bla vedno slabe volje po teh sestankih. To me je demotiviralo.	Demotivacija, ker ima za povedati le kritiko	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I35	In se mi zdi, da že grem na te sestanke mal napeta, vse mam že mal v glavi, kaj vse hočem zagnjavit pa opozorit na krivice, ki se dogajajo in tk naprej	Slaba volja že pred sestankom	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I36	In ja pa to me je tut v bistvu, kar je U reku, jezilo, da ni blo nobene strukture nikol in zavlekli smo v božjo mater te sestanke in ni blo nič koristnega na koncu ven.	Jeza, ker ni bilo strukture sestankov in ne konkretnih rezultatov	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I17	Alpa če bi šli na pijačo.	Več bi odnesli od skupne pijače	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV

O15, I18	Pa men se je tut velikrat zdel, da smo na konc na zadnjem vrednotenju v Bohinju odprl ful enih stvari, ki so nam ble ful pomembne, ki se jih mormo nujno zment pa uredit in pol na teh sestankih smo se pogovarjal o nepredmetnih al pa ne tako pomembnih zadevah in na konc, kokr sta že U in A rekla, ne zares nič pametnega zmenil. Čeprou ja, nekoč smo pa mel zelo dolg seznam, tega, kar se mormo nujno zment in nujno pogovort pred naslednjim letom.	Kljub seznamu pomembnih tem, jih niso odprli	Pomembne teme	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I37	Tu bi še js to dodala, da ta seznam še vedno obstaja. Te stvari še vedno so, ampak težava čez leto je to, da mamo vsi neka resnična življenja, mamo premal časa, da bi se zares poglobili v stvari in jim prišli do konca.	Ni časa, da bi odprli pomembne teme s seznama	Pomembne teme	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I38	Tak pač neke stvari na teh sestankih odpremo in pol pač vse obvisi v zraku in greš z občutkom nerazčiščenosti domov.	Občutek nerazčiščenosti po sestankih	Skupni sestanki	Demotivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I19	Ja, pa še to je ne. Da v bistvu je ful teh tem, ki so pomembne, ampak bi mogla bit res cela ekipa tm, da se kot ekipa o tem strinjamo o določenih stvareh. In da za ful velik tem ni okej, da se zdej pet posameznikov dobi pa nardi nek zaključek. Ker pol, ko bodo predstavli vsem ostalim bo spet odprt krog in ja, pridemo spet do tega, da se čez leto pa res težko dobimo vsi na kupu pa sprejmemo te neke odločitve.	Pomembnih tem ne more odpreti le manjša ekipa, saj se morajo vsi strinjati o njih	Pomembne teme	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV

O15, I20	Ampak ja, men je recimo fascinantno, da je ful enih stvari, ki me motjo, ful enih neproduktivnih sestankov, ki me razjezijo, ampak na konc, ko gremo na pijačo po teh zadevah, pa smo loh prej še tok jezni en na druzga, v bistvu pridemo nazaj do tega, da smo prijatli, oz. tko če posmislm, ne bi zares zamenjala te ekipe za nobeno drugo, čeprou je milijon stvari, ki me tko alpa drugač zmotjo no.	Kljub jezi, nestrinjanju vseeno prijatelji	Ekipa	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I39	Men predstavlja izziv javno nastopanje.	Javno nastopanje	Javno nastopanje	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I40	Neki časa sem se trudla v tem varnem okolju se izbolšat v tem in bla bla bla, ampak pol sem ugotovila, da čist brez veze. In je večja korist od mene, da počnem kake druge stvari.	Ni izboljšanja v javnem nastopanju, zato počne druge stvari	Javno nastopanje	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I41	Tak da se zdej uspešno po dogovoru že par let izogibam recimo tem nastopanjem in podobnim rečem.	Dogovor, da na tečaju ne javno nastopa	Javno nastopanje	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I29	Men vedno izziv predstavlja prpravit neko vsebino.	Priprava vsebine	Priprava vsebine	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I30	Recimo lani sem po nekem naključju fasal PZM predavanje, ki na programu velja kot zaključek modula, kjer se zapre marsikakšna vsebina, ki si jo prej delal 6 dni s tečajniki ane. Velik enih podarkov je tm in velika teža je postavljena na tisto zadevo no in sem čutu kar neki pristiska, da tisto stvar nardim, kot se spodob in prou.	Pritisk zaradi pomembnosti vsebine	Priprava vsebine	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I31	Tko da vsakič, ko dobim neki tazga, mi je izziv, ampak to je tut ena od stvari, zakaj ostajam. Izziv je bil zame vedno motivacija, če sem vidu neki, v čemer se lah preizkusim.	Motivacija izzivov	Osebni razvoj	Motivacija	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I32	Ja, javno nastopanje ni problem (smeh)	Javno nastopanje ni problem	Javno nastopanje	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV

O13, I42	Js bi dodala še, da mi je izziv včasih potegnit po vseh teh naših pametovanjih nek zaključek pa povzetek pa da pridemo do neke skupne rešitve no. Ker velikrat pol sam namečemo pa nabruhamo nekih super pomembnih informacij, ki mi jih je izziv pol sestavit v neko celoto, ki ma smisel in je konstruktivna.	Narediti povzetek in rešitev po debati	Delo z ekipo	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O15, I21	Ja men se zdi pa da v bistvu najti ravnotežje med sledenjem neke začrtane poti, ki smo jo sestavili za tečajniki in prepoznavanje njihovih individualnih potreb in skrbet, da se potem te potrebe potem nekak, ne zadoščene, ampak da jim pridemo tut tam naproti. Ja pač maš nek plan za celotno skupino tečajnikov, pa hkrati, da je zadeva še vedno dovolj individualna tut za vsazga od njih.	Ravnotežje med načrtom tečaja in individualizacijo tečajnikom	Delo s tečajniki	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I14	Izziv mi predstavlja en kup stvari, ampak doskrat je izziv, mi ni problem. Sploh v tej ekipi ne. Se mi zdi, da je bolj ko pa neka stvar preraste iz izziva v nek strah al pa v neko tako bolj negativno stvar, tam je pol bolj problematično.	Izziv ni negativen, problem pa je	Izziv in problem	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I15	In mogoč taka stvar je za letos je, da bom recimo uspel met nek občutek, da se ne bom prekuru tekom tečaja, da bom cel tečaj na neki ravni, ne da bom kar naenkrat pregorel. Torej to mi je bolj strah celo kot izziv za letos, sploh zato, ker sem v novi vlogi pa bo verjetno cel kup stvari na tečaju in tam še pol uleti en kup izzivov in pol se mi zdi, da to je taka stvar za letos.	Ne pregoreti na tečaju zaradi nove vloge in izzivov	Izgorelost na tečaju	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I16	Ja v Bohinju mislim, da po večini kar vsi gremo čez veliko naših mej.	Prekoračenje osebnih mej na tečaju	Izgorelost na tečaju	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV

O16, I17	Gremo čez meje, gremo čez vse te stvari in sam problem pol nastane zato, ker pade tvoja efektivnost, pade občutek za stvari in pol so vse stvari slabše narete, spregledaš kake stvari in to je pol problem in da bi držu neko čim boljše ravnovesje tekom tečaja, da kljub temu, da smo v nekem pomanjkanju spanca pa v pogonu po 14 ur al pa še več na dan, takem in drugačnem.	Fizični napor na tečaju - pomanjkanje spanca, veliko dela	Izgorelost na tečaju	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O16, I18	Sploh, ker to je naša neka ponavadi vsakodnevna aktivnost. Marsikdo je v teh vlogah aktivni poslušalec, predavatelj, kreativno razmišljanje in vse te stvari, ki pridejo na tečaju, tut večerno nastopanje, se zgodijo parkrat na leto in nisi v tem domač in to ti vzame en kup energije, pol pa še pomanjkanje spanca in vse to skup nanese na neko tako ne v redu stanje, ki lahko pol zlo slabo izpade za vse skupi.	Mentalni napor na tečaju	Izgorelost na tečaju	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I43	Js bi še dodala, da mi je v bistvu tut izziv se povezat s tečajniki včasih, ker so tok druge generacije, da jih sploh ne zastopim.	Povezati se s tečajniki, ki so drugih generacij	Delo s tečajniki	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O13, I44	Pa včasih mi je tut izziv kej dopovedat marsikomu v ekipi (smeh), ampak to je daljše trajajoč proces.	Dopovedati nekaj članom ekipe	Delo z ekipo	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV

O14, I33	Men je včasih izziv k slišiš tečajnike, da začnejo govort gluposti, alpa k jim je ful všeč ena ideja, k si ti tko, »a lahko ne, pač to ni tko, to nima nobenega smisla«. Recimo to, primer, enim se je zdel ful dobr, da maš poleg človeka, ki vodi vrednotenje, nekoga ki pove, kdaj smo dovolj debatiral in se prestavimo naprej. In js sem tko »zakaj to ni ista oseba, kaj pa potem dela vodja vrednotenja?«. In rečejo, da vodja vrednotenje postavlja vprašanje in potem maš nekoga drugega. In js sem tko »ja ne to je pač isti človk, ki vod vrednotenje«. Ampak ne, njim se je zdel ful dobr, da bi to uvedli v svojih rodovih. Pač sej nisem reku tega ane, ampak iskat mejo, kje je dovolj pa da jim poveš, da mogoče to ne, alpa si tko »dobr, če vam bo pomagal pa naredte tko«. To mi je kr težko včasih.	Iskanje meje, koliko povedati tečajnikom, da je nekaj slaba ideja	Delo s tečajniki	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I34	Niti ne na lep način. Sploh ne povedat.	Izziv ne povedati tečajnikom, da je nekaj slaba ideja	Delo s tečajniki	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I35	Zato ker ljudje bodo razumel stvari, si jih zapomnl, če bodo sami prgural do tega. Če jim ti daš odgvor iz prve, si ga ne bojo zapomnl. Če se bojo naučil na svoji napaki, alpa sami prek vprašanj, na katere bodo odgovarjal, zgruntal, da jim stvari ne klapajo v glavi in da očitno more bit neka druga boljša rešitev, takrat si bodo pa to stvari zapomnl. Velik našga tečaja temelji točno na tej ideji. In zato je pol težko jim ne povedat, kdaj ko veš, da je res slabo, ampak jih probaš drugač preusmerit.	Tečajniki morajo sami priti do spoznanja, ali je ideja dobra ali ne	Delo s tečajniki	Izzivi	MOTIVACIJA MENTORJEV
O14, I36	Oh! »Js bi pa rad naredu motivacijski vikend!« To je klasična.	Ideja tečajnikov o motivacijskem vikendu	Dvig motivacije	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O14, I37	Ja, velik ljudi pride na tečaj z idejo, da bojo pa zdej oni dvignl motivacijo vsem prostovoljcem v rodu. Da je neka čudežna palčka, k prideš na predavanje motivacije, kjer ti povejo, na kater gumb pritisnit trikrat na let pa bodo vsi veseli in srečni pa vsi bodo delal vse in se ti bodo javljal na maile, ki jih pošlješ in vse bo do roka in vse bo super pripravljen.	Ideja tečajnikov, da obstaja recept za dvig motivacije prostovoljcev	Dvig motivacije	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I38	Tega je kar par pojektov na let gre v to smer. To je en aspekt, ki ga vidim.	Veliko projektov z idejo motiviranja prostovoljcev	Projekti o motivaciji	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I39	Drug del je pol sam program za PP plus. Teh projektov je tut vsak let ene par, ki jih tut ne maram. Ampak ja, te vidim js recimo.	Veliko projektov z idejo PP programa	Projekti o PP programu	PP program	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I40	Pa dobr, delo z družinami. Kako vodit prostovoljce v planiranju, sam da ne razmišljajo čist na tak način tega. Ni še uspel preskok iz »kako delat z družino« k »kako bom vodu ljudi, da bomo nek program naredil«.	Veliko projektov z idejo dela z družinami	Projekti o delu z družinami	Delo z družinami	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I45	Ja js mislim, da je ta glavni izziv mogoč to neko, kar je že U mal nakazal, bom rekla vodenje s posluhom. Da bi znali razumet in spoštovat svoje prostovoljce, ne pa jih prisilt v neki, kar se njim zdi.	Razumevanje in spoštovanje prostovoljcev	Delo s prostovoljci	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I46	To mislim, da tečajniki sploh ne prepoznavajo, ampak sam majo težavo, ker dostkrat tut sami na ne zdrav način delajo z drugimi prostovoljci.	Nezdrav način dela s prostovoljci	Delo s prostovoljci	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O13, I47	Recimo konkreten primer, te ki pridejo na wb tečaj, recimo načelniki, so pripravljeni ves čas na svetu namenit tabornikom in pol nekega prostovoljca, ki pa tega ni pripravljen nardit al pa v bistvu tut ne more, zarad te iste stvari ne spoštujejo al pa jim ni okej, da po njihovem mnenju, premal dela in tk naprej.	Nespoštovanje prostovoljcev, ki niso pripravljeni vložiti toliko časa tabornikom	Vlaganje časa	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I48	In zarad tega mislim, da tut prostovoljci dostkrat odhajajo. To je ena taka velka stvar se mi zdi.	Odhod prostovoljcev zaradi nespoštovanja vodilnih	Odnos	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I49	Pol je pa tut komunikacija pa način komunikacije	Komunikacija in način komunikacije	Komunikacija	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I50	pa ful je težk najt to neko, to se učiš tut kasnej kot vodja, to neko razmerje med, da si prjatu al pa da si vodja nekomu pa zdej kje potegnit črto pri tem pa kje so tvoje pristojnosti, kaj pa na kak način lah nardiš pa rečeš svojim prostovoljcem. Sam to mislim, da je, kot sem rekla, da tega s prostovoljci, ki pridejo na tečaj, sploh ne prepoznajo, da je pa to njihova, alpa nasploh, velka težava v rodovih.	Iskanje razmerja med prijateljstvom in delovnim odnosom	Odnos	Delo s prostovoljci	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O15, I22	Pa men se zdi, da, če želiš narest spremembo, moraš začet počet stvari drugač kot si jih do zdej. In je velikrat ta switch v glavi tist ta zelo težek korak, ker so navajeni ljudje na nek način delat stvari in potem naredit zadevo na tak način, da bo dejansko mela nek učinek al pa posledico pozitivno, ta switch potem nardit.	Začeti početi stvari drugače, kot si jih vajen	Lastne spremembe	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O15, I23	Pa tut potem ane. Pridejo na tečaj, dobijo ful enih idej, ful ene motivacije, pol pa pridejo nazaj v realno življenje in v rodove, kjer stvari tečejo tko, kot so tekle, preden so oni prišli na sam tečaj in je v bistvu tut pol pri njih padec osebne motivacije, ko enkrat pridejo v realno življenje nazaj.	Padec motivacije, ker nove ideje in načini dela v rodu niso sprejeti	Odnos do sprememb v rodu	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O15, I24	Tut to ena stvar pri projektih, kako najt un balance, da se bodo začele dogajat spremembe, ampak hkrati, da bodo te stvari vzdržne na dolgi rok. Ker velikrat al nimajo sploh ideje, al pa so te ideje tok velike in tok drugačne in tok nove, da v bistvu niso vzdržne, ko pridejo nazaj v rodove no. Vsaj ne v kratkem pač.	Ravnotežje narediti spremembe, ampak takšne, da bodo sprejete in bodo vzdržale	Odnos do sprememb v rodu	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O16, I19	Torej js bi pa šu tu v drugo smer. Torej katere napake delajo pri motivaciji, ti, ki pridejo na tečaj. Men se zdi pa lih prou, da delajo napake.	Dobro je, da tečajniki delajo napake	Pomen napak	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O16, I20	To so izjemno mladi ljudje, ki pridejo na tečaj in si zaslužijo res spoštovanje, ker pri 18., 20. al pa 25. letih želijo naučit veščine projektnega vodenja, menedžeriranja in vseh teh stvari.	Tečajniki so zelo mladi in si želijo veščine vodenja	Mladost tečajnikov	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O16, I21	In sploh recimo vodja bit in met neko večjo sliko mislim, da morš bit mal starejši, da to vidiš bolj dolgoročno. Ker mislim, da oni to gledajo bolj kratkoročno in mislijo, »ja, motivacijski vikendi bodo super«, ampak pol se ti izkaže za napačno.	Vodje morajo gledati dolgoročno, ampak to je težko, ko si mlad	Mladost tečajnikov	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O16, I22	Ampak taborniki smo šola za življenje in če imajo izkušnjo pri teh letih, lah res postanejo dobri vodje, ko so mal starejši. Ker mamo pa ljudi, ki so na pozicijah, al pri tabornikih al pa kje drugje, ki so vodje pa so zlo starejši, ko bi pa že res lah to meli, pa še niti približno nimajo pa delajo mogoč še bolj butaste napake.	Taborniki so dobra šola za življenje in vodenje, sploh v primerjavi z drugimi organizacijami	Prostor za napake	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O16, I23	Men se zdijo vse napake, ki jih naredijo, zlata vredne za njih, zdej sam to, da jim to ne ubije motivacije, da se izboljšujejo in postanejo čim boljši vodje.	Veliko vredne za napredek, dokler jih ne preveč demotivirajo	Pomen napak	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I41	Js se strinjam s tem, da napake so zihr pomemben del	Napake so pomembne	Pomen napak	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I42	ne vem pa, če bi šu tok delč pa reku, da jim pustimo, da si zastavijo nesmiseln projekt. Da jo to super napaka iz katere se bodo neki naučil, če je to stvar, ki je absolutno obsojena na propad in da bodo vanjo vložil pol leta svojga dela. Pač js zdej kle gledam predvsem skoz prizmo motivacijskih vikendov ane. Ker pač mamo projekte, ki so super, mamo pa projekte, ki so pač, dejmo bit realni, slabi v svoji osnovi.	Kljub učenju iz napak, tečajnikom ne smejo pustiti zastaviti si nesmiselnih projektov	Meja napak	Napake	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I43	Motivacijski vikendi so men težava z vidika, ker gre za fundamentalno zgrešeno razumevanje, kako motivacija deluje. Ker ljudje mislijo, da lahko delajo z vsemi isto ane in da potem bo pa za vse fajn. Pa temu ni tko ane.	Motivacija ne deluje univerzalno	Razumevanje motivacije	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I44	Pa se je treba pogovarjat s folkom, pa je treba met poleg tega, da delaš, še kej zabave, pa more bit seja uro pa pol pa pol še pol ure pijača. So druge stvari, ki folku nardi, da je kul.	Vidikov motivacije je veliko	Razumevanje motivacije	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O14, I45	Predvsem pa, to pa js vidm, ker eno je, s čimer oni pridejo, da bi rešval, pa pol kar mi vidmo, da je dejanska težava. Se mi zdi, da dostkrat prideš pol do tega, da majo rodovi, kjer želijo dvigat motivacijo svojim prostovoljcem, težave s kulturo, oz. z nekimi vrednotami, ki so se v društvu nekak privzgojile. Da ne gre sploh za to, da folk ne bi znal alpa karkoli, sam da so tok cajta delal in da so si privzgajal druge vzorce obnašanja in tega, kaj je v rodu spoštovano.	Pogosto težava v kulturi in vrednotah rodu, ne v motivaciji	Razumevanje motivacije	Motivacija prostovoljcev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I46	V našem rodu recimo, men nikol ni bil problem prit pa predstavit eno idejo pa je blo »okej, bomo probal«. Pa sem bil 18. letni načelnik pa sem mel starejše ljudi, ki naj bi jih vodu pa so bli vsi za, pa ni blo panike, pa smo probal. Medtem ko maš v drugih rodovih, kjer se pa to ne bo zgodil, kot je rekla A. Pa si lahko starejši, pa te bodo mlajši »dej nehi, mi bomo to po svoje«.	V nekaterih rodovih so spremembe dobro sprejete, v nekaterih pa ne	Odnos do sprememb v rodu	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I47	In velikrat gre za čist druge probleme kot oni misljo, da so.	Pogosto drugačni problemi, kot jih vidijo tečajniki	Razumevanje problemov	Vpletanje mentorjev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O14, I48	Hkrati pa mi jim mi še zmer ne povemo, kako naj rešujejo stvari. Ker ne poznamo situacije, ker so oni edini, ki se lahko prilagodijo. Ti lahko misliš »ej, to se men zdi skeči, ampak če ti pravš, da bo šlo, bo pač šlo«. In ja, to je pa kle k morš pustit, oz. jim tut morš zaupat, da oni ene zadeve vejo boljš kot ti, ker poznajo okolje, iz katerga so prišli.	Potreba po zaupanju tečajnikom, da poznajo situacijo v rodu	Zaupanje tečajnikom	Vpletanje mentorjev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O16, I24	Ja men se zdi čist isto, mislim, kar si ti reku, torej te stvari, ki smo jih mi prepoznali, da niso v redu, da jim ne pustimo, da jih odvračamo od tega,	Potrebno izpostaviti tečajnikom, kar se mentorjem ne zdi dobro	Povratna informacija tečajnikom	Vpletanje mentorjev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

O16, I25	ampak če oni vseeno še mislijo, da je to v redu po tečaju, je to bolj naša napaka in mormo mi zboljšat, da bomo to predali, oz. jih usmerli, oz. jim na nek način spremenili pogled. Zato ker oni so prišli na tečaj s fiksno idejo, da recimo motivacija je en vikend naredi in bo celo leto držalo. In če si on zdej zastavi tak projekt, pol mi na nek način nismo uspešno skomunicirali stvari, ki smo jih vidli pa stvari, ki mi vemo, da niso v redu. Itak pa ni fajn videt, da gre nekdo po tej poti, kjer ti s svojimi izkušnjami in znanji že veš, da stvar ne gre v pravo smer. To sem mislil dodat.	V osnovi slab projekt tečajnikov je napaka mentorjev in tečaja	Odgovornost za slab projekt	Vpletanje mentorjev	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I51	Js bi še dodala, da je dostkrat izziv pri prostovoljcih, ki pridejo na tečaj, pri delu s svojimi prostovoljci v rodu, to, kar je tut že mal U povedal, da maš v rodovih dostkrat stare ljudi, ki so prepričani, da je njihov način edini prav.	Izziv v rodu starejši, ki niso pripravljeni spreminjati načina dela	Odnos do sprememb v rodu	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O13, I52	Torej prostovoljci, ki pridejo na tečaj, majo dostrat težavo kako komunicirat s temi starimi taborniki, pa vseen peljat stvari v neki smeri, v kero tut oni zares verjamejo, ne pa sam delat tak, kot se starim zdi kul.	Težava komunikacije s starejšimi v rodu, da se vpelje spremembe	Odnos do sprememb v rodu	Spremembe	IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI
O15, I25	Če se na ta motivacijski vikend navežem. Men se v osnovi to ne zdi slabo izpeljat enga vikenda, kjer ti rečeš »mel se bomo fajn, družli se bomo, preživel ga bomo ful dobr in bomo probal zbližat ekipo med sabo«. Men se sam zdi pri tem, da ne more bit samo tisti dve noči rešitev za vse probleme.	Ni slaba stvar, le ne more biti edina rešitev za vse probleme	Smiselnost motivacijskega vikenda	Motivacijski vikend	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O15, I26	Če je to del nekega bolj obsežnega plana in konstantnega dela in spreminjanje kulture dela in dinamike v ekipi, da je pol, tut če greš za en vikend nekam pa počneš zabavne zadeve pa rečeš temu motivacijski vikend, lahko ful dobra zadeve.	Če je del širšega procesa, je dobra stvar	Smiselnost motivacijskega vikenda	Motivacijski vikend	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O15, I27	Ker sej tut mi vemo, men je tut ful boljš it nekam planirat alpa vrednotit tečaj, če loh nekje prespimo, ker se zvečer zgodi ful nekih pogovorov spontanih, druženja in je v bistvu to tist čar ane k ti ga da zraven. Sam ja, da ni zadeva dve noči in je to to, ampak je pač del procesa.	Med vikendom se zgodijo spontani trenutki, ki so pomembni	Smiselnost motivacijskega vikenda	Motivacijski vikend	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O16, I26	Js se ful strinjam to, kar je zdej P povedala. Točno tk kot si povedala. Bi pa mogoč dodal, motivacija pa pol inspiracija.	Razlika med motivacijo in inspiracijo	Motivacija in inspiracija	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O16, I27	Ideja je, da motivacija je neka bolj kratkoročna zadeva, oz. se gleda na motivacijo bolj kot na neko kratkoročno. Motivacija je, motivacije ni, motivacija pride, motivacija pade. To pač je bolj gor dol, stvar, ki se spreminja in lah na različne načine vplivamo na njo, ampak js mislim, da v vsakem primeru bo padla in v vsakem primeru bo narasla. Zdej kok bo padla in kok bo narasla in kok hitr, to s stvari, na katere loh vplivamo. Včasih celo ni fajn, da preveč naraste.	Motivacija je kratkoročna in na njene elemente lahko deloma vplivamo	Trajanje motivacije	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O16, I28	To zdej je nek proces, ki zahteva en kup veščin vodje, če hoče zdej med ekipo, ki jo bo vodil uspešno.	Upravljanje motivacije zahteva mnogo veščin vodje	Upravljanje motivacije	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O16, I29	Mislim pa, da glavna stvar je torej, da pa vodi z inspiracijo. Da vodja nima motivacije za to stvar delat, ampak vsaj vodja mora met pa inspiracijo za tako stvar.	Glavno, da ima vodja inspiracijo, ne le motivacije	Inspiracija vodje	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O16, I30	Torej more met neko večjo idejo zadi, ki ga bo, tut takrat, ko bo motivacija pr njem oz. pri ekipi na nizki ravni oz. bo v padcu, da ga bo spomnila, zakaj to počne, zakaj je to začel počet, kaj je tisto zadi, kaj je tista vizija, kaj je tist nek nedosegljivi cilj, kaj je tisto, kar je njemu zelo pomembno. In to je tista stvar, ki potem potegne naprej skoz težke čase, takrat ko motivacija ni na vrhuncu. Itak je lahko delat, ko so vsi za, ko pa pade, takrat je pa problem.	Inspiracija je nek smisel dela, ki te vodi tudi skozi težke čase z manj motivacije	Motivacija in inspiracija	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O16, I31	In vsaj vodja more met neke druge stvari v ozadju, če pa to prenese še na ekipo oz. še člani ekipe to spoznajo, je pa to zdej pol neki, kar je izjemno fajn delat z ekipo in tut izjemno lahko. Ker vsi majo zadi pol neke večje ideje, večje stvari, ki jih vidijo in ki jih vlečejo naprej do nekega cilja, ki so si ga zadali, oz. do nekih projektov, aktivnosti, ki jih bodo izvedli.	Prenos inspiracije z vodje na ekipo je velik uspeh in s tako ekipo je lažje delati	Inspiracija vodje	Motivacija in inspiracija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O13, I53	Js bi mogoč tu rekla, da se mi zdi bolj kot beseda motivacija, mogoče zagon. To je lih to, kar je T razlagal. Kaj te žene naprej, kaj je tisto, kar te žene, da greš tut čez neke težke stvari al pa tut ko je motivacija nizka.	Poleg motivacije, pomemben zagon	Motivacija in zagon	Motivacija in zagon	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O13, I54	In kar lah načrtovalec pri svojih prostovoljcih pozna in vpliva na to sam, če res zlo dobro pozna svoje prostovoljce in ve, kaj vsakega od njih žene naprej in vsakemu na nek način pristopa individualno.	Poznavanje vodje svojih prostovoljcev in njihovega zagona omogoča individualen pristop	Poznavanje zagona prostovoljcev	Motivacija in zagon	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O13, I55	Zdej to je mal težko zdej met terapevtske pogovore z vsakim posameznikom, lah pa pomoje zlo hitro pogruntaš, kdo v ekipi je mal podoben in izvajaš recimo tut neke aktivnosti. Eni recimo potešijo svoj zagon z drugimi aktivnostmi kot drugi. Ampak ta glavno je pa pomoje pol poznavanje svojih prostovoljcev pa vedet, kaj vsakega od njih žene.	Pomembno poznavanje, kaj žene prostovoljce	Poznavanje zagona prostovoljcev	Motivacija in zagon	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I49	Točno zarad tega sem mel js vedno problem z motivacijskimi vikendi in se ful strinjam z A. Moraš razumet, kaj dela pri enih oz. kako delat z vsakim posameznikom. »okej, ta se mi ne bo javil, če mu napišem sms, če ga pokličem, ga bom pa nekak že dubu. Tega moram trikrat spomnit na to zadevo, ampak sej na konc bo naredu«. Pač za vsakega maš en drug pristop.	Pomen individualnega poznavanja in individualnega pristopa do prostovoljcev	Individualen pristop	Individualen pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I50	Motivacijo se mi zdi, da mi vedno na konc gledamo kokr a bo človk zrihtu stvari pa se lahko zaneseš nanjga, da bodo stvar na konc narejene, a se bo prikazal tam, kjer se more. In to se mi pa zdi problem, ki je ful bolj kompleksen sam od tega, kako delaš s prostovoljci.	Motivacija je kompleksnejša le od dela s prostovoljci	Kompleksnost motivacije	Motivacija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O14, I51	Če mene vprašaš, se to začne že pri tem, kako delaš z MČ-ji in GG-ji. GG-ji morjo začet prevzemat neke odgovornosti, ti jim morš začet zaupat, dat jim moraš priložnost, no to je vseen moje mnenje, dat priložnost, da izkusijo delček tega, kako je bit vodnik. Na taboru narediš mešano skupino otrok od najmlajšega do najstarejšega. Ta najstarejši GG je kr naenkrat za dve uri na programu zadolžen za te otroke, da jih okol voz. In boš hitr vidu, kerim to paše, oni bodo vidli, a jim to paše. Kakšnim pa mogoče ni tok všeč, ampak bodo nekak se naučil prevzet se odgovornost tudi za te otroke. To je en vidik ane.	Pomen dela že z MČ-ji in GG-ji	Delo z otroki	Motivacija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I52	Otroc tut ful vidjo, kako je nam kot prostovoljcem. Zarad tega sem prej reku, da maš lahko težavo s kulturo. Otroci v rodovih, kjer je vodnik bit bedno, ne bojo hotli bit vodniki, ne bojo želel prevzemat odgovornosti, ne bojo mel motivacije za to, da bi delal stvari. V rodovih, kjer se majo vodniki dobro, bodo tudi otroci hotli bit vodniki.	Pomembno, ali je vodništvo v rodu pozitivna ali negativna stvar	Kulltura vodništva v rodu	Motivacija	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O15, I28	Se mi zdi tut ful pomembno to, da ja, mamo pri tabornikih določene funkcije, ki jih je treba pokrit, najt ljudi, ki jih bodo prevzel. Ampak se mi zdi, da mi prevečkrat iščemo ljudi za funkcije, ne pa funkcijo za ljudi, ki jih imamo in so pripravljeni neki delat.	Problem je iskanje ljudi za funkcije in ne funkcije za ljudi	Prilagajanje funkcij ljudem	Individualen pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O15, I29	Ja, da včasih gledamo preveč ozko o vsem skupi pa tut, da mamo tut pri funkcijah, ki obstajajo in hočeš nočeš jih je treba pokrit, da taborništvo lahko peljemo naprej. Se mi zdi, da smo velikrat zelo ozkogledni, kaj pol to pomen. Lahko se ti zgodi, da maš človeka, ki je pripravljen prevzet neko funkcijo, ampak mu pa en del nalog ne sede najboljš. Velikrat pa ne znamo razmišljat »okej, lahko pa zdej v času tvojega mandata to nekdo drug prevzame.« Men je recimo A fenomenalni primer kar se tega tiče. Ko je bla vodja modula na wb in je rekla »js ne želim bit vodja, js sem koordinator. Men to pa to ne paše, to pa to mi paše«. In mi je to tako šolski primer tega, kar bi mogli večkrat počet pri tabornikih in v bistvu bit pozorni pri delu z našimi prostovoljci, da znamo pogledat tut izven meja funkcij in v bistvu bolj prit na sproti prostovoljcem, ki so pripravljeni opravljat določene naloge oz. vloge.	Pogosto ne znamo pogledati širše od zadolžitev funkcije in jo prilagoditi ljudem, da bodo počeli, kar želijo	Prilagajanje funkcij ljudem	Individualen pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I53	Se mi zdi, da je pomembna stvar pri motivaciji, že prej smo rekli, treba je delat z vsakim posebi, ampak to, da se ljudem pokaže, da nekaj veljajo.	Pomembno pokazati ljudem, da nekaj veljajo	Lastna vrednost	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I54	S pravi v našem rodu se je začel delat to, kar se že nekaj let dela v MZT-ju. Na taboru se prostovoljcem da darilo. In velikrat je blo že personalizirano na pol. Recimo lani smo dobil šalčke s svojim imenom gor. In se daje darila	Darila za prostovoljce v rodu vsako leto	Priznanja in darila za prostovoljce	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I55	Se pravi zahvalit se je najlažja stvar.	Ni se težko zahvaliti	Priznanja in darila za prostovoljce	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O14, I56	Da bi se ljudem vsak let podelil priznanja pa odlikovanja, tut od ZTS recimo, ti ne vzame velik. Večina rodov, če to dela, dela to na večjih obletnicah. Tudi mi. Na 5 let podeljujemo ponavad.	Podeljevanje priznanj in odlikovanj preveč redko v rodovih	Priznanja in darila za prostovoljce	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I57	In se mi zdi, da mogoče najtežja zadeva je… mislim, da so ljudje motivirani, ko vidijo, da kej naredijo dobr, da jim kakšne stvari ratajo. In dostkrat zato rabijo podporo.	Potreba po lastnem uspehu za motivacijo	Lasten uspeh in motivacija	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I58	Zato pa da ti daš vsakemu posamezniku podporo na zadevah, ki jih dela, pa to od vodje zahteva ful ene energije, da te stvari spremlja, da se dejansko pogovarja z njimi o tem.	Podpora vsakemu posamezniku zahteva veliko energije	Podpora posamezniko m	Individuale n pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I59	Ampak recimo zdejle sem starešina tabora in taborovodja je urejal, da se bo šlo pucat plac. Okej, naredu je chat in sem mu reku, dej poklič folk pa se zmen. Ampak on je naredu chat, dal datume in kr ni dubu odziva, čeprav je že združu ljudi in to je trajal dva tedna, ko ni blo nč. Potem sem od enih drugih slišu, da on je zdej čist out. In pol sem mu napisu »ej a si ti v redu, mal mam filing, da ti stvari uhajajo, a rabiš kakšno pomoč?«. In je bil tko »ja, čist mi je dol padlo, ker se noben ni javu«. In sem mu reku, naj pokliče te ljudi in se zmen z njimi. V 15. minutah mi je napisu »ej, klicanje res pomaga, hvala ti, najdu 4 ljudi.« Vzel mi je pa pet minut, da sem ga vprašu, če rabi kej pa sva našla neko rešitev. In njemu je blo tut takoj pol boljš.	Podpora posameznikom včasih vzame zelo malo in je veliko vredna	Podpora posamezniko m	Individuale n pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O14, I60	Tko da se mi zdi, da je to še ena opcija, ki pa spet je najtežja in zakaj je motivacija tok zafrknjena stvar, ker ti vzame tok enga cajta, ker maš posameznike s kerimi se moraš ukvarjat, če hočš te stvari delat dobr.	Ukvarjanje s posamezniki vzame veliko časa	Podpora posamezniko m	Individuale n pristop	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE

O13, I56	Tut js mislim, da zlo pomaga ljudem pri rečmo motivaciji, če vidjo smisel svojga početja in neke rezultate svojga dela.	Motivira videnje smiselnosti in rezultatov lastnega dela	Uvid rezultatov dela	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O13, I57	Če si ti kot vodja sposoben to svojim prostovoljcem pokazat, mislim, da je super tut neka zadeva, ki jih tut pomaga gnat naprej.	Sposobnost vodje pokazati smiselnost in rezultate dela prostovoljcem je veliko vredno	Uvid rezultatov dela	Zavedanje uspeha	UPRAVLJANJE MOTIVACIJE
O15, I30	Jaz mislim, da ena oseba ne more spremljat vseh. V smislu recimo, ko si načelnik rodu, ne moreš čist vsakega vodnika pa pomočnika pa vsakega člana.	Ena oseba ne more spremljati veliko drugih	Odgovornost ene osebe za spremljanje	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I31	Če maš to kulturo tega spremljanja, gre v bistvu enostavno po nivojih.	Kultura spremljanja po nivojih	Spremljanje prostovoljcev po nivojih	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I32	Ampak da se pol ljudje na vseh nivojih zavedajo, da spremljajo individualno in poznajo tiste, ki so »pod njimi v hierarhiji«. Načelnik družine k se dobiva z vodniki iz družine, da pač on more primarno poznat vodnike znotraj svoje družine. Načelnik spet en nivo pod sabo.	Zavedanje vseh v hierarhiji, da individualno poznajo in spremljajo prostovoljce	Spremljanje prostovoljcev po nivojih	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I33	Starešina in načelnik lah en za druzga tut skrbita.	Skrb načelnika in starešine drug za drugega	Skrb starešine in načelnika	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I34	In ja seveda si pol support tut ne vem načelniku družine pa vodnikom takrat, ko se rabi. Ampak da ti različni nivoji v strukturi skrbijo navzdol in mrežijo. Al pa da je, ne vem, nekak razdelitev, kako se mal spremljajo med sabo no.	Razdelitev v rodu, kdo koga spremlja	Razdelitev spremljanja	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I58	Men se zdi pomembno, ful odvisno zdej, za kako strukturo gre. Al si ti v rodu pa spremljaš svoje soprostovoljce, al si ti na nekem projektu, ki je enkraten, al si ti v neki ekipi, kot smo mi, kjer je projekt enkraten, ampak je neka kontinuiteta vseen in je tut od tega po mojem odvisen način spremljanja.	Od strukture odvisen način spremljanja prostovoljcev	Odvisnost načina spremljanja	Načini spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV

O13, I59	Zdej js se bom mogoč bolj osredotočla na spremljanje teh naših mentorirancev čez leto al pa na nove člane ekipe. Za mentorirance čez leto se vsaj js poslužujem tega, da se mi zdi, izhajam iz tega, kako sem se js počutla takrat kot nek tečajnik,	Izhajanje iz lastnih potreb v neki vlogi	Izhajanje iz lastnih potreb	Načini spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I60	da mi je zlo pomagalo tu pa tam dobit kako opombo al pa check up od mentorja, a sem kul, a mi gre kul, če sem se zataknila, je zdej mogoč čas, da se z njim dobim. Da mi je blo to nekak tisto, kar mi je pomagalo al pa bla ustrezna podpora za pač it naprej.	Mentor vsake toliko pristopi do mentoriranca, če kaj potrebuje	Mentorstvo projektov po tečaju	Načini spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I61	Za nove člane ekipe se mi pa zdi pomembno, to pa mislim, da vsi mal skrbimo, da čekiramo en na drugega pa mal preverimo, kako smo.	Za nove člane vsi malo skrbijo	Skrb za nove člane ekipe	Spremljanja znotraj ekipe	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I62	Pa dostkrat se pač z nekimi člani ekipe boljš poštekaš kot z drugimi pa pač tiste mal več čekiraš.	Bolj preverjaš tiste, s katerimi se dobro razumeš	Razumevanje med člani	Spremljanja znotraj ekipe	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O14, I61	Js bi se navezu na to, k je A rekla, in sicer, da je odvisno kje gledaš ane.	Od strukture odvisen način spremljanja prostovoljcev	Odvisnost načina spremljanja	Načini spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O14, I62	Se mi zdi, da je v rodu največji problem s tem, kako upravljati motivacijo.	Problem upravljanja motivacije v rodu	Prostovoljci v rodu	Spremljanje v rodu	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O14, I63	Ker takoj, ko greš ven iz rodu, si z ljudmi, ki so se tudi odločli it ven in jim težje škoduješ. Sej če boš slabo delal z njimi, jim še vedno ne bo fajn, ampak nekdo, ki se odloč it delat na vodniški tečaj al pa na območje, je ponavad zato tam k pač hoče bit in je ful lažji delat s tistim folkom.	Večja motiviranost prostovoljcev izven rodu	Prostovoljci na višjih nivojih	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O14, I64	Predvsem se mi mogoče zdi, da smo taborniki velikokrat zlo ciljno usmerjeni in ne gledamo tok na to, kaj se dogaja s človekom, ampak kaj je ta človek naredu al pa ni naredu.	Preveč usmerjeni v delo in ne v posameznika	Usmerjenost na posameznika	Spremljanje v rodu	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV

O14, I65	In se mi zdi, da že velik preskok bi bil tuki, če poleg tega, da gledamo po dnevnem redu, kere točke smo oddelal, da pogledaš, kako se folk za mizo obnaša pa če vidš, da jim neki ne sede, da jih vprašaš, pol magari ena na ena »kako pa ti je, kako pa ti je blo dons, neki se mi zdi, da ti ni blo všeč al pa da te neki matra«. Da se pomenš z njimi o tem, kako se počutjo pri sami stvari, ne samo kaj so naredl al pa česa ne. Se mi zdi, da to pa delamo zlo malkrat.	Premalokrat se vprašamo o počutju prostovoljcev	Počutje prostovoljcev	Spremljanje v rodu	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I35	Pa če se loh navežem na to, kar si reku. Ja ane, bolj ko se vpletaš v delovanje rodu, območja, Zveze, v različne izobraževalne time, je mogoče, ja, motivacija na začetku tok večja, ker si se pač res odloču »hočm it zdej ta korak naprej«,	Večja motiviranost prostovoljcev izven rodu	Prostovoljci na višjih nivojih	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I36	ampak se mi zdi, da velikrat pozabljamo, da ne glede na kerem nivoju organizacije se pogovarjamo, so to na konc še vedno ljudje s svojim življenjem in v resnici gre vzporedno.	Pozabljanje, da imajo tudi prostovoljci na višjih nivojih osebna življenja	Prostovoljci na višjih nivojih	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I37	V bistvu bolj, ko se začneš vpletat v vedno višje strukture, se v resnici tut tvoje življenje konkretno spreminja in tvoje prioritete v življenju in čas, ki ga maš. In je tut tuki pol lahko vprašanje motivacije ane. Mislm, motivacije. Al pa energije za početje stvari.	Višje, kot so prostovoljci, starejši so in imajo druge prioritete v življenju	Prostovoljci na višjih nivojih	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I38	In da recimo v rodu načelnik, starešina skrbita za vse ostale ljudi v rodu, ampak hkrati je prou, da skrbita tut drug za druzga, al pa da ostali vodniki, člani rodove uprave, skrbijo tut za njiju. Ker tut njima se lahko zgodi ta padec motivacije, energije, volje itd.	Starešina in načelnik prav tako potrebujeta podporo	Skrb starešine in načelnika	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV

O15, I39	In enako velja v vseh ostalih zadevah, s tem da se mi zdi, da je velikrat samoumevno »okej, odloču si se za bit v nekem timu, kandidirat za neko funkcijo« in je to pol kar samoumevno s tem, da boš mel energijo za delo al pa motivacijo za delo, če zdej uporabljamo to besedo ane.	Jemanje odločitve za neko funkcijo kot samoumevno za stalno motivacijo	Odločitev za funkcijo	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O15, I40	Pa tut tuki v bistvu ni to samoumevno oz. se lahko zgodi življenje vmes tko al pa drugač.	Ne bi smeli jemati odločitve za neko funkcijo kot samoumevno za stalno motivacijo	Odločitev za funkcijo	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I63	Men se pri spremljanju prostovoljcev al pa nekem mentoriranju zdi tut zanimivo to, da si zlo lažje dober in neobremenjen mentor, če nisi sam vpet v delovanje tistga tima al pa roda al pa kakorkoli. Al pa tut če si, da si na neki bolj stranski vlogi. Ker če si hkrati načelnik in mentor nekomu, ki je direktno v hierarhiji pod tabo, boš mogoč tut razočaran nad tem, kako on nečesa ni nardil al pa je nardil in to tut mogoč slabš vpliva na tvojo kakovost mentoriranja njega.	Mentorstvo je lažje, če nisi vpleten v tim	Vpletenost mentorja v tim	Spremljanja znotraj ekipe	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O13, I64	Ne vem pa, kako bi se to širše zaobšlo, da bi lah mel neko splošno rešitev.	Ni splošne rešitve za mentorstvo izven tima	Vpletenost mentorja v tim	Spremljanja znotraj ekipe	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I32	Js bi pri tem to reku, da če si ti recimo, če se osredotočmo na rod, a si ti na funkciji načelnika torej in rečeš, da ti skrbiš za čist vse člane v rodu, po mojem to ne drži, ker članov v rodu je 50, 60, 80, 200. Ne morš ti poznat vseh članov roda. Lahko jih mogoč poznaš po obrazu, ne pa tok, da boš ti za vsakega skrbel.	Nezmožnost načelnika poznavati vse člane rodu, saj jih je preveč	Številčnost članov	Spremljanje v rodu	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV

O16, I33	Zato pa morš ti kot vodja, načelnik, ustvarit in držat okolje za tiste, ki so na pozicijah, da bojo meli okolje, da bojo lah načelniki družin ustvarli okolje za vodnike in vodniki za otroke v rodu. Torej tvoja ciljna publika kot vodja je neka manjša skupina ljudi.	Ustvarjanje okolja v rodu, kjer načelnik poskrbi za manjšo skupino ljudi in ti naprej za manjšo skupino	Spremljanje prostovoljcev po nivojih	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I34	Mislim, da je napaka, da hočemo mi poskrbet za neko veliko ekipo ljudi. Ne vem, 15, 20 ljudi al pa še več. Pa se mi zdi, da je to recimo napaka, rajš bi se osredotočli na 3, 4 ljudi in res tistim nudli in naredli za njih okolje, v katerem bojo se oni počutli sposobne in dovolj varne, da bodo lahko oni nudli okolje drugim.	Napaka, da skušamo skrbeti za preveč ljudi, raje se osredotočiti na manjše skupine	Spremljanje prostovoljcev po nivojih	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I35	Ampak to je v nekem tut idealnem svetu, ker morš met potem ljudi na funkcijah, ki jim res zaupaš in ki res vejo, kaj počnejo. To je pa pol drug problem.	Skrb za prostovoljce v manjših skupinah je idealna situacija	Spremljanje prostovoljcev po nivojih	Strukturiranost spremljanja	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I36	Še ena stvar je pa, torej ti kot vodja, se mi zdi, morš met tut neke metode al pa neke vzvode za sebe, s katerimi boš poskrbel, da boš ti okej.	Potreba, da ima vodja metode skrbi zase	Skrb zase	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I37	To so lahko čist različne. Lahko pride, kot so rekli, iz ekipe, če imaš res super ekipo, ti lah iz ekipe pomagajo navzgor,	Dobro, da ekipa skrbi za vodjo	Skrb ekipe za vodjo	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV
O16, I38	če pač tega nimaš, oz. se to ne zgodi, ker ni od tebe odvisno, se mi zdi, da ti poskrbiš, da si nardiš svoja varna okolja al pa neka varna karkoli za tebe to pomeni. Zdej za enga je to, da ima nekega prijatla, ki mu lah zaupa, za nekoga je to sprehod v naravi, da lah spuče glavo.	Raznolikost metod skrbi zase	Skrb zase	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV

O16, I39	In pač da maš to in veš, da kdaj ti kot vodja dosežeš neko tako stanje, kjer morš ti za sebe poskrbet, ne pa da se razdvajaš za ekipo, potem pa te zmanjka naenkrat. Ker pol te zmanjka, oz. ti prekipi al kakorkoli. In ni to dobro.	Poznavanje vodje samega sebe omogoča skrb zase	Skrb zase	Skrb za vodilne	SPREMLJANJE PROSTOVOLJCE V Z VIDIKA MENTORJEV
O14, I66	Zdej vprašanje, kaj je dobro delo s prostovoljci. Ker enim prostovoljcem je čist kul, če nič ne delajo, ampak mi gledamo to z vidika, kjer želimo, da stvari se dogajajo ne?	Dobro delo s prostovoljci pomeni, da se stvari dogajajo	Dobro delo s prostovoljci	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I67	Js si upam trdit, da rodovi, kjer majo problem z alkoholom, majo tut večje probleme s tem, da bi vodniki hotli počet stvari, seprav da bi mel motivacijo počet stvari.	Problem z alkoholom v rodu pomeni problem motivacije za delo	Alkohol pri tabornikih	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I68	Mislim, da je pač alkohol odraz kakšnih drugih stvari. Seprav tega, kaj ti je pomembno. Seprav si upam reč, da ko daš alkoholu prednost pred drugimi zadevami, pokažeš, kere zadeve so ti več vredne. A ti je več vredno, da so ponoč vsi vodniki prisebni in da je mir v taboru al ti je bolj važno, da se pač žura.	Alkohol pri tabornikih je odraz vrednot v vodstvu rodu	Alkohol pri tabornikih	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I69	Alkohol po nobenem taborniškem zakonu pa po vrednoti pač ne pride zraven.	Nesovpadanje alkohola s taborniškimi zakoni in vrednotami	Alkohol pri tabornikih	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I70	A ti je bolj pomemben to, da ga lah na taboru piješ al se hočeš bolj približat našim temeljnim vrednotam. Ker, lej, js še nisem vidu nekoga, ki bi pršu pa reku »lej, v našem rodu sem ful zadovoljen s tem, kako stvari tečejo, pa vsak večer se ga ubijemo«. Pač pokaž mi rod pa ga ni.	Ni rodu, v katerem je prisotnega veliko alkohola in dobro deluje	Alkohol pri tabornikih	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O14, I71	Ni to vzrok ane, je pa zame simptom tega, da vrednote ne štimajo, če mene vprašaš. Ker se mi zdi, da v rodovih, kjer ni vrednota dobro opravljeno delo al pa, da si pripravljen na stvari, da si vložu cajt, se mi zdi, da tam se pol tut kaže to o motivaciji. Ker se to ne ceni, tega noben noče delat ane.	Pokazatelj, da vrednote v rodu niso v skladu s taborništvom	Alkohol pri tabornikih	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I40	Mislim, takoj ko si ti omenla, sem se spomnila enga primera, za katerga nisem čist ziher, če paše pod to, ampak vseen. Dejstvo je, da če si želimo, da ljudje čutjo neko pripadnost taborništvu, more bit presek vrednot bolj ali manj, oz. more bit dovolj velik, da se potem to zgodi.	Presek osebnih in taborniških vrednot za občutek pripadnosti	Osebne in taborniške vrednote	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I41	Se mi zdi pa da pri tabornikih velikrat prihajamo do tega, da gremo sami seb kontra. Zdej bom dala en primer, ki mene še vedno zlo boli in ga ne bom nikol pozabla in ga bom vedno omenila, ko ga loh. Sepravi ves čas govorimo, da smo taborniki odprti za vse, sprejemamo vse, sprejemamo drugačnost in da je vsak lahko to, kar je.	Sprejemanje vseh pri tabornikih	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I42	Pol maš pa pač recimo nekoga, ki pa, ne vem, zelo plastičen primer, ne sprejema družbenih spolov. Pa bomo njega izločli al pa ga kritizirali, ker ma svoj pogled na zadeve. In smo tuki na nek način sami seb kontradiktorni.	Kontradiktornost tabornikov, ker izločijo nekoga, ki se ne strinja z njimi	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O15, I43	Ker js zelo verjamem, da dokler s svojim razmišljanjem ne škoduješ ostalim, oz. ne vzgajaš otrok v neko ozkoglednost in tko naprej, ma v bistvu vsak pravico verjet in razmišljat v to, kar se odloč. Tko kot lahko nekdo verjame v družbene spole, lahko nekdo ne verjame v družbene spole. Ampak če ne en ne drug s svojimi dejanji ne škodujeta okolici, se mi zdi, da sta enkovredna v svojih pravicah, ne vem, če je to zdej pravi izraz.	Pravica vsakogar, da verjame, v kar želi, dokler s tem ne škoduje ostalim	Osebna prepričanja	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I44	In da so to mogoče neki primeri slabega manevriranja z ljudmi, ker se mi zdi, da marsikoga zgubimo, ker ne znamo sprejet res vsakega posameznika, tko kot govorimo, da naj taborniki bi.	Izguba posameznikov, ki drugače razmišljajo, zaradi nesprejemanja	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I65	Js ne bi rekla, da ne znamo, ampak velikrat nočemo. Ker se je lažje delat norca pa met neko skupno zabavno točko iz nekoga, ki je drugačen.	Ni želje po sprejemanju drugačnosti	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I66	In to je tut tipičen primer v našem rodu in mislim, da je več rodov takih.	Nesprejemanje in zmerjanje drugačnosti v rodu	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I72	Mislm pa, da se mormo zavedat tut tega, da temelj naše organizacije so vrednote, ki jih mamo jasno zapisane.	Jasno zapisne vrednote organizacije	Osebne in taborniške vrednote	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I73	Vem tut js za primere, da so dobil vse priložnosti, ki so jih želel, kljub temu, da smo vsi vedli, da pač v marsikerem pogledu niso naravnani z našimi vrednotami. Vsi smo to vedli, o tem smo se jasno pogovarjal, pa kljub temu so dobil priliko in so lahko delal, kar so hotli. Tko da mislim, da marsikje tut nismo izločli ljudi na podlagi tega.	Priložnost tudi tistim, ki se na osebnem nivoju ne skladajo s taborniškimi vrednotami	Osebne in taborniške vrednote	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I74	A se pa zafrkavamo iz folka pa a zares sprejemamo ljudi, to pa je seveda druga stvar.	Prisotnost zmerjanja in nesprejemanja	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O15, I45	Ne, pa sej js se s tabo strinjam in seveda mora bit dovolj velik presek teh vrednot pa, sej pravim, dokler ne škoduje organizaciji. To, da začneš ti s svojimi dejanji škodovat zadevam, je ena stvar, ki se absolutno tut js strinjam, da se ne sme dogajat.	Škodovanje organizaciji zaradi drugačnih vrednote se ne sme dogajati	Osebne in taborniške vrednote	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I46	Ampak vezano na to motivacijo pa delo ane, js mam primer v rodu nekoga, ki pač odvisno s kom se bo pogovarju, ampak dejmo reč, da se o marsičemu z marsikom ne strinja. Sploh vezano na to, kaj so trenutni trendi v družbi. Ampak on s tem enkrat ni škodoval nobenemu v rodu s tem svojim razmišljanjem al pa nekoga diskriminiru zarad tega al pa tko	Nestrinjanje z družbenimi trendi ne pomeni nujno škodovanje ostalim	Osebna prepričanja	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I47	Ampak ker je bil pa on diskriminiran pri svojem mnenju in označen kot da narobe razmišlja vem pa, da je zgubil motivacijo za opravljanje funkcije na kakšnih drugih nivojih al pa tko naprej.	Označevanje drugačnega mnenja za napačno in izguba motivacije posameznika	Sprejemanje posamezniko v	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I75	Sam to je pa uno ane, on ma svoje mnenje, vsi ostali ma majo pa tut pravico povedat, da se z njegovim mnenjem ne strinjajo ane.	Pravica izraziti nestrinjanje z nekom	Osebna prepričanja	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I48	Absolutno, absolutno. Ampak tko, skratka, se mi zdi, da gremo včasih mal kontra samim seb.	Kontriranje samim sebi	Skladnost z lastnimi vrednotami	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I76	Js sem vedno bolj gledu na stvari na ta klasičen rek »taborniki smo za vse, sam niso vsi za tabornike«, js sem bolj gledu na zadeve kot »vsi si zaslužijo priložnost, ko pa enkrat zafrkneš pa bomo vidli, kaj se zgodi«.	Priložnost za vse, dokler ne ravnaš v nasprotju z organizacijo	Osebne in taborniške vrednote	Vrednote in norme	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O15, I49	Ja, sam neki je to, da ne nardi stvari dobro pa da v bistvu s tem zafrkneš proces al pa neko aktivnost, drugo je pa, da se js na osebnem nivoju ne strinjam na osebnem nivoju s tvojim načinom razmišljanja. In da včasih teh stvari ne znamo najboljš ločevat.	Slabo ločevanje med kvaliteto dela in osebnimi odnosi	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I50	Ne da se jih čist ločit, se mi zdi pa da bi marsikdaj stvari lahko mele velik boljši rezultat pa outcome, če bi vseen mal bolj v določenih situacijah ločil osebni nivo od opravljanja vlog v organizaciji. Ne gre vedno, pa itak, da so stvari prepletene, ampak se mi zdi, da marsikoga zarad tega zgubimo.	Pomen ločevanja osebnega nivoja od opravljanja vlog v organizaciji	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I51	Ker ti men nisi všeč kot človek pa sem js recimo na poziciji, k mam vpliv na to, kaj boš ti počel pri tabornikih, pa ker ti men nisi všeč kot človek, bom pač rekla ne iz principa. Čeprou si lahko v resnici ful sposoben pa bi bil ful dober za neko vlogo. Pa to, a bi šla js rada s tabo na pijačo pa šla na izlet v bistvu nima veze s tem, kaj ti delaš pri tabornikih pa kaj ne. Ampak zato, ker sem js na neki poziciji moči, bom to izkoristla.	Izkoriščanje pozicije za odločitve na podlagi osebnih prepričanj	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I77	To se strinjam, da se dogaja, ne vidm pa tega čist isto kot zgodba, iz kere smo prišli do sem. Seprav osebna prepričanja. Ker recimo js se tut dolg časa nisem dobro razumel z nekom, k sem prepričan, da so se nama tut v tistem času osebna prepričanja dost skladala pa nisva znala dobr delat skupi ane.	Nezmožnost dobrega sodelovanja kljub podobnih osebnim prepričanjem	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I78	Tko da ja iz tega vidika se mi zdi, da pri tabornikih pride dostkrat do teh nekih brezveznih osebnih zamer, ki potem žrejo motivacijo.	Osebne zamere, ki demotivirajo	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O14, I79	Se mi zdi pa da, vsaj js, nisem vidu velik primerov, kjer bi zarad tega, ker je nekdo drugač razmišlju kot ostali o določenih idejah, da bi se ga izločlo.	Ni veliko primerov izločevanja zaradi osebnih prepričanj	Osebna prepričanja	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I80	Bolj se mi je zdel to, da se te ljudje niso počutli sprejete, ker so jim pač drugi rekli, da ne razmišljajo tko. Ker tko kot so oni komu drugmu rekli »to je kr neki, kar ti razmišljaš«, so drugi njim rekli »to je kr neki, kar ti razmišljaš«. Sam so bli v manjšini. Pol pa verjamem, da se počutiš slabo pa do nočeš kam drugam it.	Slabo počutje zaradi manjšinskega mnenja in ne namernega izločevanja posameznikov	Sprejemanje posameznikov	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I52	Sej mogoče bolj to ane. Dejstvo je, da v resnici pri tabornikih smo vsi ena velka družina, tko al pa drugač. In dejstvo je, da so v resnici medsebojni odnosi konc koncev tut lepilo, ki nas drži skupaj, zarad česar marsikdaj ostajamo kje, oz. delamo stvari.	Osebni odnosi lepilo med taborniki	Odnosi pri tabornikih	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I53	In je težko najt to tanko mejo med, dejmo rečt, objektivnimi in subjektivnimi stvarmi.	Težko najti mejo med objektivnim in subjektivnim	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I54	In mogoče že, če se vrnem na izhodiščno vprašanje, zavedanje teh dveh zadev, da sta to dve ločeni zadevi pa hkrati zelo prepleteni med sabo. In če bi se tega začel bolj zavedat in ozaveščat to, bi mogoče mariskakšno kulturo delovanja in vodenja loh dvignl še na boljši nivo. V eno ali drugo smer. Ampak sam tok, da mamo ozaveščen, da sta to dve ločeni zadevi ampak hkrati v bistvu ful pomembni za delovanje česarkoli v organizaciji.	Zavedanje prepletenosti objektivnosti in subjektivnosti ter iskanje meje, prispeva k boljši kulturi	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I81	Ja sej kle gre dostrkat tut v drugo smer, ne samo, ne marava se, ampak lahko sodelujeva, ampak tut, sva kolega, ampak za naslednjih 10 minut sem js tvoj šef. Ker dostrkat ta dinamika tut ni bla najboljša.	Pomen usklajevanje dvojnih vlog - podrejeni/nadrejeni in prijatelja	Meja med uradnim in osebnim odnosom	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O13, I67	Men se zdi, da tut, zlo banalna stvar, ampak kar se mi zdi negativna stvar za prostovoljce je, osebni romantični odnosi, ki se dostrkat ustvarijo znotri neke ekipe in če to ne gre dobro skos, če grejo ti ljudje narazen al pa lah so to tut sam enkratni dogodki, zna to marsikdaj zlo fejst vplivat na delo naprej. In tut na kakovost dela in tut na naloge, ki jih kdo prevzema al pa funkcije. In to se mi zdi še kr slabo.	Negativen vpliv končanih romantičnih odnosov na kakovost dela in prevzemanje funkcije	Romantični odnosi	Odnosi	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I68	Kar se mi zdi pa pozitivna stvar, pa je tut U že omenu, da se marsikomu da prilika neki nardit, skoraj vsakmu, probat neko stvar, tut če že vnaprej veš, da se ne bo prav dobr končal. Torej da ma vsak prostovoljec neki nardit, če le pokaže mal interesa. To se mi pa zdi, da je neka taka stvar, k je kar na široko v rodovih vseen nekam prisotna.	Priložnost vsem za opravljanje nalog	Priložnost za vse	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I82	Ja, včasih si pač tko »ja, tale ma to čez, ampak nimaš kej, bomo vidli, kaj bo«.	Priložnost za opravljanje nalog, kljub neprepričanosti v uspeh	Priložnost za vse	Odprtost za drugačnost	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I55	No pa konec koncev iz napak se vsi učimo ane. In to se mi zdi ena zlo pomembna stvar pri tabornikih, to da mamo možnost delat napake v bistvu v ful zgodnjih letih.	Možnost delanja napak pri tabornikih	Sprejemanje napak	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O15, I56	In tut dobra kultura vodenja oz. organizacije je to, da pač sprejmemo, da so napake del procesa in razvoja in da brez napak se ne bomo razvijal.	Dobra kultura vodenja je sprejemanje napak	Sprejemanje napak	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O13, I69	Dostkrat je tut to, mislim, zakaj si prisiljen v neki vlogi probavat neke nove stvari al pa neko novo vlogo, ker je dejansko v teh sploh manjših rodovih tok mal ljudi, da pač morš prevzet to funkcijo. In ni druge in se skos to naučiš in to se mi zdi pozitivno za prostovoljce, da so pač prisiljeni iz takšnih drugačnih razlogov, skočit v zadeve. Mogoč tut prekmal al pa prezgodi, mislm prezgodi, v kakih drugih organizacijah bi ornk razmislili, al bi neke naloge dali 16. letniku al ne. Pri nas pa pač ni druge kot da sprejme in nardi in spelje, kot pač spelje. Marsikdaj zlo nad pričakovanji, ker pač ni drugih.	Učenje prostovoljcev ob prisiljenem opravljanju funkcije	Prisiljenost v funkcijo	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I83	Ja, ful je dobr, da se lahko z napak učimo, ampak pol mamo pa v organizaciji zlo različne načine, kako se te napake sprejemajo ane.	Različni načini sprejemanja napak v organizaciji	Sprejemanje napak	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I84	Ker maš rodove, kjer te bojo pač na polno skritiziral, čeprou so vedli, da ti bo šlo slabo pa da so vidli pa ti ni bil noben pripraljen pomagat pa te bodo še vseen skritiziral na vrednotenju. Pa to na osebnem nivoju, niti ne na to, kako je bla zadeva izpeljana.	Kritika in pomanjkanje pomoči ob napakah v nekaterih rodovih	Sprejemanje napak	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I85	In maš druge rodove, kjer se boš pogovarju o tem in isku boljše rešitve al pa čist konstruktivno povrednotu.	Konstruktivno vrednotenje in iskanje rešitev ob napakah v nekaterih rodovih	Sprejemanje napak	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I86	Tko da to vrednotenje je ful pomembna zadeva, ker eni rodovi pač ne znajo vrednotit. Eni rodovi se kregajo tri ure o tem, kaj so prej en dan počel, pa se sploh nimaš kej pogovarjat o tem tri ure	Konflikti in nekonstruktivnost med vrednotenji	Vrednotenje	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O14, I87	Eni pa povrednotjo v pol ure pri kosilu pa se zraven še za pol do večera zmenjo za programe. Ker grejo strukuturirano in ne v predrkavanje.	Strukturirano in konstruktivno vrednotenje	Vrednotenje	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I70	No ampak se mi zdi, da spet pridemo nazaj do tega ane, da motivacija ni en stebriček tm izoliran, ki ga lahko rešuješ samega zase, ampak je v bistvu del celotne kulture v nekem timu takšnem ali drugačnem in da je pač košček sestavljanke ob vsem skupi in jo je treba tut tko jemat.	Prepletenost motivacije s celotno organizacijsko kulturo	Motivacija in kultura	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I71	In da je v bistvu padanje motivacije posledica slabega dela s prostovoljci in v bistvu dvig motivacije kvalitetnega in celostnega dela s prostovoljci.	Vpliv kvalitete dela s prostovoljci na motivacijo	Motivacija in kultura	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I88	Ja, nismo se še dotaknil kulture trpljenja. »Če smo trpeli mi, morajo tudi vsi ostali. Z nami se ni ukvarjal nihče, zakaj bi se mi potem z novimi ukvarjali«. To ni koristno za prostovoljce, ampak je pa prevečkrat stvar. Kjer se odločjo, da ker pa so oni preživel brez ene podpore al pa neke pomoči, da pa zdej pa tut ostali tega ne rabjo. Je prisotna reč.	Mišljenje "Če smo trpeli mi, morajo tudi vsi ostali."	Kultura trpljenja	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I72	Js bi še dodala, da, to se mogoč v ljubljanskih rodovih ne pozna tok, kje na obrobju pa mogoče bolj. Pri izoliranih rodovih bolj, da so sami seb dovolj in oni so pa najboljši in najboljš vejo in najboljš znajo in se enostavno ne ozirajo kam ven po karkoli. In to je tudi slabo za prostovoljce, ker se niti ne mrežijo, niti ne dobijo nekih novih praks. Tak da ja.	Pomanjkanje mreženja in odprtosti izoliranih rodov	Mreženje	Interakcije z okoljem	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I89	Mreženje je ful pomembna stvar. Če maš ti prijatle izven lokalnega društva, k ne delaš skos z njimi, k se lahko dobiš z njimi, k jih srečaš na kakšni akciji, je ful bolš.	Pomembnost mreženja z drugimi rodovi	Mreženje	Interakcije z okoljem	ORGANIZACIJSKA KULTURA

O14, I90	Ni čudno, da ljudje, ki grejo na tečaje, noben, oz. zlo mal, jih je pršlo nazaj z manj zagona za delo kot so ga mel preden so šli na tečaj. Od drugih društev dobiš nove ideje, zgodbice, fore, ljubimce (smeh).	Mreženje omogoča nove ideje, rešitve, stike	Mreženje	Interakcije z okoljem	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I91	Pa skupni cilji. Jasno, rod, kjer se vsi hitreje povežejo v neko skupnost pa idejo, bo mel folk velik več želje delat kot nekje kjer maš prafaktorje, kjer vlečejo vsak v svojo smer.	Želja po delu odvisna od skupnih ciljev	Skupni cilji	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I73	Čeprou js bi pa kle dodala še eno stvar. Da je tut okej, da se ne strinjamo o zadevah in men se je recimo ful dobro pogovarjat pa brainstormat z nekom, ki ma drugačen pogled na stvari.	Všeč pogovor z ljudmi z drugačnimi pogledi	Skupni cilji	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O13, I74	Ja, važno je pa, da znaš pol v bistvu sprejet kompromis, da greš lahko pol korak naprej od tega brainstomranja ne.	Pomemben kompromis za premik naprej	Skupni cilji	Način dela	ORGANIZACIJSKA KULTURA
O14, I92	Odgovor na prvo vprašanje, ja (smeh). Se mi zdi, da velik manj kot včasih. Ker mam tut manj nekih zadolžitev.	Stres pri tabornikih, ampak manj kot včasih zaradi manj zadolžitev	Količina stresa	Stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I93	Kaj me pa spravi s stresno situacijo. Punce (smeh).	Dekleta	Odnosi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I94	Mogoče največkrat količina dela. Če sem si nabral preveč stvari na kup, jasno, poleg rednih obveznosti. Pol k maš tri funkcije se hitro nabere.	Prevelika količina taborniških obveznosti	Taborniške obveznosti	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I75	Mene spravi v stres mogoče ne tok količina dela, tut, če mam preveč,	Prevelika količina taborniških obveznosti	Taborniške obveznosti	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I76	pa javno nastopanje itak.	Javno nastopanje	Osebni razlogi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O13, I77	Ampak v glavnem, če nimam neke širše slike, kaj se dogaja, kaj bom nardila. Ne vem, maš neko odgovornost, ampak če ne vidim, kaj moram s to odgovornostjo nardit v okviru tega pa če ne vidim neke jasne poti al pa vsaj korakov no, pol sem ful pod stresom. Čist konkretno no, ko smo meli recimo planiranja modula, če nisem vedla sama pri seb, kaka hočem, da je agenda al pa struktura sestanka al pa kaj hočem, da na sestanku dosežemo al pa kaj hočem, da do konca sestankov dosežemo, sem bla res ful v stresu zarad tega.	Odsotnost širše slike vseh zadolžitev in dogajanja	Proces dela	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I78	Ko sem si pa enkrat razjasnila, pa ne rezultatov, ampak proces do tja, kak bo, pol sem pa kul.	Poznavanje procesa odstrani stres	Proces dela	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I79	Ja. Ko mam pa enkrat to, pa mi je časovno pač velik stvari, ampak vidim, kje bo konec no.	Poznavanje procesa omogoči občutek, kdaj bo konec	Proces dela	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I80	Stresno mi je pa ja tut če je prevelik overload vsega naenkrat in na tisoč stvareh bi nekdo neki hotu od tebe in pač enostavno ne gre no.	Prevelika količina taborniških obveznosti	Taborniške obveznosti	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I57	Ja, milslm, men je v bistvu bolj ko mi je pomembna ena zadeva, pod večjim stresom sem,	Osebna pomembnost zadeve pomeni več stresa	Osebni razlogi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I58	ampak po drugi strani je to tut pozitiven stres.	Pozitiven stres ob osebni pomembnosti zadev	Osebni razlogi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I59	Ker js se mi zda, da rabim met 10%, 15% več na krožniku, da sem najbolj produktivna.	Največja produktivnost ob nekoliko preveč nalogah	Produktivnost	Stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I60	Ne (smeh). Mam mejo. Mislim, da sem to dokazala.	Meja, koliko preveč aktivnosti še povečuje produktivnost	Produktivnost	Stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O15, I61	Ampak ja, men je recimo k gremo na tabor pa predhodnica pa prihod otrok, mi je ful stresna zadeva, ampak po drugi strani sem jo tut tokrat že nardila, da vem, da bo okej na konc ane. Ampak ja, dejstvo pa je, da sem takrat pod stresom, da bo vse tko kot more bit ane.	Tabor stresna situacija zaradi osebne pomembnosti, kako bo stvar dobro izpeljana	Osebni razlogi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I62	Kaj mi je pa najtežji pri vsem skupi se mi pa zdi, da je mogoče res ne tok ta overload, ampak to, da mam js v glavi »zmorem, mam to« in da ko enkrat nimam tega, se pa začnejo zadeve rušit in je pol kot razlog zato, ker je vsega preveč pa ker sem pod prevelikim stresom.	Izguba občutka lastne zmožnosti ob preveč stresa	Preveč stresa	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I63	Do tega pa se mi zdi, da vsaj pri men, pride takrat, ko me ljudje zraven mene ne slišjo, ko povem, da neki rabim. A je to pomoč, al je to ena ura zase, a je to en teden zase.	Ko ljudje okrog ne slišijo, ko pove, da nekaj potrebuje	Preveč stresa	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I64	Skratka, ekipa, ki jo mam okrog sebe se mi zdi, da najbolj vpliva name, a je to pol stres pozitiven al negativen. Pa pomaga pri tem, al naredim stvari res dobr al pa da se ta stres prelevi v bistvu v negativen stres.	Močen vpliv ekipe, ali je stres pozitiven ali negativen	Ekipa	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I95	Js ponavad, če mam overload, mi pomaga to, da sem si napisu seznam vseh stvari, ki jih moram zrihtat in pač power through. In začneš. In začneš pri najtežji stvari in greš potem dalje. To pomaga men, če je težava v tem, da mam preveč stvari. Pač narest si moram plan in potem nekak gre skoz.	Seznam vseh nalog, načrt in začetek dela pri najtežji nalogi	Seznam nalog	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I96	Drgač zadnja leta se mi zdi, da mi je velik stres povzročil tut to, če se je šlo za neke večje pomembnejše stvari, recimo statut k je bil pa k smo se pogovarjal o stopnišču taborniških znanj, pa zdej k se gre o temeljnih taborniških znanjih.	Odločitve na ravni ZTS	Raven ZTS	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O14, I97	Se mi zdi, da so ble to take situacije, kjer je blo treba neki narest pa hkrati sem mel občutek, k da se z glavo v zid zabijam, ki se pač ne premakne. In takrat tut vem, da mi je tut to dvignil pritisk dostkrat v kratkem obdobju.	Občutek, da se pri odločitvah na ravni ZTS nič ne premakne v pravo smer	Raven ZTS	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I98	Ampak kle pa pač nimaš kej. Kle pa se, ne vem, ueležm na postlo pa se zaderem v blazino pa je mogoče pol mal boljš.	Pri odločitvah na ravni ZTS ni drugega kot da sprosti jezo	Sprostitev jeze	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I65	Ja pri men je prvi odziv definitivno to, da si vzamem eno uro zase in se odklopim od čist vsega. Al da grem pač na sprehod. Si vzamem najprej čas, ko ne razmišljam o vsem, kar me mori, al pa kaj je treba nardit. Zadiham najprej.	Odklop od vsega in čas zase za eno uro	Odklop	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I66	Pol se pa js običajno lotim lih kontra stvari in sicer najprej nardim vse tisto, kar mi je lažje nardit in v bistvu stopnjujem pol do tiste najtežje odločitve. Tko se js poženem naprej.	Začetek opravljanja nalog pri najlažji	Seznam nalog	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I67	Je pa recimo ena stvar, ko pride do neke take res ornk stresne situacija, pa dejmo rečt temu, da je pač too much vsega, je bil pa zelo dolg časa moj obrambni mehanizem to, da sem se enostavno izklopla in se bla sposobna ne javljat ne na telefon ne na mail ne karkoli.	Obrambni mehanizem ob preveč stresa odklop od vseh ljudi in obveznosti	Odklop	Odziv na stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I68	Am pa pač ko sem to ozavestila in začela spreminjat pa v bistvu prišla čez to, mi je zdej ful lažji	Ozavestila in začela spreminjati svoj obrambni mehanizem odklopa	Odklop	Odziv na stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O15, I69	al pa mogoče me stvari pri tabornikih ne prizadenejo, ne jemljem jih več tok osebno. Npr. če dam enega od teh primerov, kar je U reku, recimo statut, se mi zdi, da bi me še par let nazaj to ful bolj osebno prizadel, če neki ne bi šlo čez, kot sem želela. In zdej pač rečem, še vedno so samo taborniki, pač ni šlo čez, gremo dalje, bom bila druge boje.	Manj prizadenejo kot včasih	Taborniški neuspehi	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I70	Pa to, da sem v bistvu ugotovila, kdo je pa tist ozek krog ljudi al pa koga loh pokličem, ko je res res res hudo pa rečem »ej, res je hudo, bodi tu zame« pa da sem ugotovila, kdo je ta oseba, k vem, da mi je udobno zraven, čeprou nisem okej. Ker se mi zdi, da je blo to dolg časa »pa kaj si bodo zdej drugi misnli k neki ne zmorem al pa karkoli«. K vem, da je nekdo k sem loh ne okej zraven in da je v bistvu nek ta support k pač korak za korakom prideš čez.	Krog ljudi za podporo in osebo, ob kateri ji je v redu ne biti v redu	Podpora bližnjih	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I71	Ampak jok ful pomaga. Da se zjokaš, grdo zjokaš, men včasih ful pomaga.	Pomoč joka ob stresu	Jok	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I81	Men pa prav pri stresu ne. Spet odvisno, za kake sorte stres gre.	Jok ne pomaga pri stresu	Jok	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I82	Če je recimo to, da mi ni jasno, kako bom zdej stvari nardila, se moram usest pa ponavadi mi pomaga, da se s kom slišim pa se v bistvu sama sebe odvodim čez ta proces, sam enga moram met, ki me posluša pa tu pa tam kej pametnega pripomne. Ga vprašam za kako mnenje.	Sama se odvodi čez proces, kako bo stvari naredila, nekdo jo pri tem posluša	Proces dela	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I83	Če je stres zarad tega, ker nimam pojma, kaj se dogaja pa v kaki situaciji sem, ful ne maram recimo presenečenj pa tega	Ne mara presenečenj	Nepredvidljive situacije	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O13, I84	pač skušam že vnaprej v bistvu, pa ne predvidet, ampak se seznanit z informacijami, ki so mi na voljo al pa ki jih je možno dobit o neki situaciji. Tak da to že mal preventivno rešujem.	Preventivno ukrepanje vnaprej se seznaniti s čim več informacijami	Nepredvidljive situacije	Razlogi za stres	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I85	Če je overload dela mi pomaga tut to, kar je U reku, da si napišem seznam	Napiše seznam vseh nalog	Seznam nalog	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I86	pol pa marsikej od tega celo zbrišem, mislim rečem »lej, ne bo narjeno, tko je«.	Izbriše naloge, ki ne bodo opravljanje	Seznam nalog	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I87	Tu pa tam kako stvar delegiram.	Delegiranje nalog	Seznam nalog	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I88	Pa se pač lotim delat stvari. Ene sorte stresa, pa to zdej sicer ne več tok, čeprav tut še včasih, so mi pa tak, da se morem za ne vem, da rabim dva tedna počitnic in nič slišat o tistem in se odklopit. Ampak js ne zginem, js povem »js bom zdej šla, dejte mi mir, pustite me 14 dni na miru« in pač v tistem času najprej si vzamem mal cajta za sebe, razpucam, razdiham pol pa se odločim kako naprej. To bolj v bistvu na osebni ravni, ne tok pri tabornikih. Čeprav tut pri tabornikih se mi je to že nardilo. Ne sicer zdej v wb ekipi, ampak prej.	Potreba po počitnicah brez ukvarjanja s situacijo, kar pove ostalim	Odklop	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I72	Ja js se to probam naučit, da povem, da bom zdej zginla pa da ni, da sam zginem.	Trud povedati, ko si vzame odmor	Odklop	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I99	Ne, nimam. Mislim, ne formalno v okviru ekipe al pa organizacije, tega nimam.	Ni formalne podpore	Formalna podpora	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O14, I100	Še v največjo podporo mi je pač punca.	Podpora partnerke	Podpora bližnjih	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O15, I73	Ja js sem ugotovila, kok mi je v bistvu pomembno, to sem res v zadnjem letu ozavestla, ko sem šla čez določene procese, pa sem to rabla, da pač mam določeno osebo, ki dovolj pozna vse aspekte mojga življenja, ampak hkrati ni aktivno vključena v njih. Da pač ji loh se spucam pa bom vedla, da pozna kontekst, ampak ni pa tok vpletena not, da bi mela zdej tok močno mnenje. Sem dejansko loh js v središču pozornosti in ni v bistvu v drugih odnosih al pa korelacijah. In mi je to ful dobr in v bistvu ugotavljam, da je to moj glavni tko, opora.	Potreba po podpori osebe, ki pozna njeno življenje, ni pa preveč vpletena vanj	Podpora bližnjih	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I74	Sej konc koncev so opora ljudje, s katerimi delam pa s katerimi mi je fajn delat.	Podpora ljudi, s katerimi dela	Ekipa	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I75	Se mi zdi, da tut konc koncev wb ekipa je men ful velka opora v procesu wb in pač tut pri kakih drugih zadevah.	Podpora Wood Badge ekipe	Ekipa	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I76	Ampak ja, osebo, ki pozna vse aspekte dovolj, da razume, ampak ni čustveno vpeta v te stvari. Ampak to je res uno, da se spucam in je to to.	Podpora osebe, ki pozna njeno življenje, ni pa čustveno vpeta vanj	Podpora bližnjih	Podpora drugih	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I89	Js še včasih, sicer tega zdej pomoje že več kot leto nisem nardila, ampak pišem dnevnik. Pač napišem stvari in mi je kul dat na papir, ko vidiš pol mogoč iz neke druge perspektive, da sploh ni tak strašna stvar, ko zlgeda.	Pisanje dnevnika, da vidiš stvari z druge perspektive	Dnevnik	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O13, I90	Ampak to je bolj za kake emocionalne stvari kot za stres zarad preveč dela. Takrat nimam cajta pisat dnevnika (smeh).	Pisanje dnevnika za čustvene težave	Dnevnik	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH
O15, I77	To je ena misel v Drobtinicah duhovnosti, da če nimaš ene ure cajta na dan, da si jo vzameš zase, bi si moral vzeti tri.	Pomembnost časa zase	Čas zase	Samopomoč	MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

O14, I101	Prej sem drugač razmišlju o tem. Mi mamo ful mlade vodje in zarad tega vse te stvari, ki smo jih mi rekli, se pogovarjat ena na ena, spremljat delo posameznikov. Sami majo tok mal izkušenj ponavad, to je pa že kr visok nivo v resnici.	Mlade vodje v organizaciji in visok nivo dela	Mlade vodje	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O14, I102	In je pač idealnost, ampak realno je pa zlo težko, zlo težko. Sploh k maš une, k so komi dost stari, da pridejo na wb.	Težko doseganje opisanega ideala	Ideal	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O15, I78	Mislm, ful mamo visoke standarde, res mamo visoke standarde	Visoki standardi organizacije	Standardi organizacije	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O15, I79	in js sem se ubistvu tega zavedla šele izven taborniških struktur. Ko sem začela delat recimo s kakšnimi mlajšimi. Da mamo mi res visoke standarde in posledično res kvaliteten kader, tut če se nam včasih ne zdi, ampak ko pa to enkrat primerjaš s širšo množico.	Zavedanje visokih standardov in kvalitete kadra ob primerjavi z drugimi organizacijami	Kader	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O14, I103	Sej je tut tko ane, mi smo zdej kle velik stvari povedal, kako bi moglo bit pa ne vem kaj, pa tut mi ne znamo vsega tega dosegat.	Tudi sami ne dosegajo ideala	Ideal	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O14, I104	Ja, js vem zase ane, prej k sem govoru o tem, da bi mogli, ko sedimo na sestanku, spremljat ne samo, kaj se je nardil, ampak kako se ljudje obnašajo za mizo. Z DnD gre men to ful boljš kot mi je šlo, ko sem mel svojo ekipo pa sem jo mogu vodit ane. Za igrice mi je blo to ful lažje vprašat »ej, pa ti je kul igra«. Pa pol mogoče kej v zvezi s tem rešit kot pa po sestanku napisat »ej, kako je pa teb kle«.	Lažje spremljanje počutja ljudi pri igri kot pri taborniških sestankih	Spremljanje ljudi	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O14, I105	Pa ne vem zakaj. Mislm, mogoče zarad tega, ker bi tam bla kritika bolj na moje delo kot pri igricah bi blo pač na igrico.	Pri tabornikih kritika na njegovo delo, pri igri le na igro	Spremljanje ljudi	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI
O14, I106	Ampak ja, smo tut mi daleč od popolnosti.	Tudi sami ne dosegajo ideala	Ideal	Nivo dela v organizaciji	NIVO DELA V ORGANIZACIJI

14.4 Osno kodiranje

IZKUŠNJE VODNIKOV

- ŠTEVILO LET VODNIŠTVA
    - Tri leta (O1, I1) (O2, I1)
    - Dve leti (O3, I1)
    - Pet let (O4, I1)
    - Šest let (O5, I1)
    - Osem let (O6, I1)

IZKUŠNJE NAČELNIKOV

- ŠTEVILO LET NAČELNIŠTVA
    - Dve leti (O8, I1) (O11, I1) (O12, I1)
    - Tri leta načelnik, dve leti starešina (O9, I1)
    - Leto in pol (O10, I1)

VLOGE MENTORJEV V ORGANIZACIJI

- VLOGA V ORGANIZACIJI
    - Tretje leto mentorica na mednarodnem modulu (O13, I1)
    - Vodja modula program, PP načelnik v rodu, traser tekmovanja NOT (O14, I1)
    - Mentorica na mednarodnem modulu, starešina rodu (O15, I1)
    - Vodja mednarodnega modula (O16, I1)

ZADOLŽITVE VODNIKA

- PROGRAM
    - Vodov program
        - Tedenska priprava in izvedba vodovega programa (O6, I2)
        - Vodnik splanira vodov izlet (O4, I2)
        - Vodnik organizira vodova srečanja (O2, I2)
    - Rodov program
        - Vodnik splanira družinski izlet (O4, I3)
        - Vodnik sodeluje pri planiranju tabora (O3, I2) (O2, I6)
        - Ne organizirajo vsi vodniki akcij (O5, I4)
        - Organizacija akcij vloga članov vodstva, ne le vodnikov (O5, I5)
    - Program izven rodu
        - Vodnik mora biti prisoten na vikend akcijah (O4, I4)
        - Vodnik se udeležuje akcij s člani (O2, I3)
- SESTANKI VODSTVA
    - Družinske seje
        - Redno obiskovanje družinskih sej (O6, I3)
        - Obvezne za vse vodnike (O6, I5)
        - Za vodnike na dva tedna (O6, I7)
        - Družinske seje so zelo redke, ker je rod majhen (O5, I3)
        - Vodnik se udeležuje družinskih sej na dva tedna (O2, I4)
    - Rodove seje
        - Niso obvezne za vse vodnike (O6, I4)
        - Seje rodove uprave niso obvezne za vodnike (O2, I5)
    - Vodniški sestanki
        - Redne seje za vodnike vsak teden (O5, I2)
    - Vikend sestanki
        - Vodnik se mora udeležiti posveta rodu (O2, I7)
- DRUGE ZADOLŽITVE
    - Komunikacija
        - Komunikacija s starši in načelnikoma družin (O6, I6)

- Pridobivanje sredstev
  - Sodelovanje pri drugih prostovoljskih projektih z lokalno skupnostjo z namenom pridobitve sredstev (O1, I2) (O1, I3) (O2, I8)
  - Sodelovanje pri prijavi na razpise (O1, I4) (O1, I5) (O2, I9)

ZADOLŽITVE NAČELNIKA

- V RODU
  - Delovanje rodu
    - Pregled nad delovanjem rodu (O9, I2)
  - Delovanje vodov
    - Pregled nad delovanjem vodov (O9, I3)
    - Pregled nad razporeditvijo podvodnikov (O8, I4)
  - Delo s prostovoljci
    - Delo s prostovoljci celotnega rodu (O9, I5)
    - Skrb za ljudi in reševanje sporov (O10, I3)
  - Organizacija akcij
    - Pregled nad organizacijo rodovih akcij (O9, I6)
  - Sestanki
    - Vodenje sestankov (O10, I2)
  - Kadrovanje
    - Pregled nad kadrovanjem (O8, I3)
  - Stik s starši
    - Stik s starši članov (O8, I4)
  - Finance
    - Pridobivanje, razpored in urejanje financ (O10, I4)
    - Blagajnik le plačuje (O10, I5)
    - Pridobivanje finančnih sredstev (O10, I6)
- IZVEN RODU
  - Sodelovanje z zunanjimi organizacijami
    - Stik rodu z območno, slovensko organizacijo in lokalno skupnostjo (O8, I2)

ZADOLŽITVE MENTORJA

- VODJE
  - Vodja Erasmus projekta
    - Pisanje Erasmus projekta, skrb za finance in poročila (O13, I2)
  - Vodja modula
    - Načrtovanje in vodenje sestankov za program (O13, I3)
- AKTIVNOSTI
  - Sestanki in vrednotenja
    - Prisotnost na sestankih in vrednotenjih (O14, I2)
  - Tečaj in vikend po tečaju
    - Prisotnost na tečaju v Bohinju in vikendu po tečaju (O14, I3)
  - Aktivnosti za tečaj
    - Priprava in izvedba aktivnosti za tečaj (O14, I4)
- UDELEŽENCI
  - Podpora udeležencem
    - Nudenje podpore udeležencem (O14, I5)
- PROJEKT
  - Mentoriranje projektov
    - Mentoriranje projektov udeležencev - stik, podpora, informacije (O14, I6)
- DOPRINOS EKIPI
  - Predaja izkušenj
    - Prispevanje ekipi z izkušnjami (O15, I2)
  - Skrb drug za drugega
    - Skrb drug za drugega znotraj ekipe (O15, I3)
    - Neuradna vloga (O13, I4)

- Kritični prijatelj
  - V prostovoljskem dogovoru tudi kritični prijatelj (O13, I5)
  - Izbira kritičnega prijatelja, s katerim sodeluješ tekom tečaja (O13, I6)
  - Izbira zaradi njegovih izkušenj (O13, I7)
  - Marsikdo ima to vlogo (O13, I8)
- Vlaganje v lastno izobraževanje
  - Da lahko predajaš znanje naprej (O16, I2)

PREVZEM IN PREDAJA NAČELNIŠTVA

- ZAČETEK NAČELNIŠTVA
  - Razlog za začetek načelništva
    - Brez razloga, zakaj ne (O8, I5)
    - Najbolj zagnan v vodstvu (O11, I3)
    - Hrepenenje po odgovornosti (O12, I3)
  - Predaja prejšnjega načelnika
    - Prejšnja načelnica vprašala, zakaj ne bi bili (O8, I6)
    - Prejšnji načelnik določil naslednika (O9, I7)
  - Način začetka načelništva
    - Pol leta prej malo porinjen v to, on edina izbira (O9, I8)
    - Ne pozna točnega začetka načelništva (O10, I7)
    - Usmerjen v načelništvo po woodbadgu in zmanjšanih obveznostih med covidom (O10, I8)
    - Privolitev v ponudbo načelništva (O11, I4)
    - Že od osnovne šole nagovarjali v načelništvo (O12, I2)
    - Postala načelnica po woodbadge tečaju (O12, I5)
  - Drugi kandidati
    - Ni drugih kandidatov, ker niso dejavni (O9, I9)
    - Ni drugih kandidatov, ker so premladi (O9, I10)
    - Ni bilo drugih kandidatov (O10, I9)
  - Dogovor o času načelništva
    - Privolitev za eno do dve leti (O11, I5)
    - Vnaprej rekla, da bo največ za dve leti (O8, I7)
  - Želja po načelništvu
    - Želja skozi srednjo šolo, ker se je zdela dobra funkcija (O12, I4)
    - Dolga želja (O12, I6)
- PRETEKLI NAČELNIKI
  - Prejšnji načelniki
    - Vsako leto menjali, ker se niso dobro obnesli (O11, I2)
- OBČUTKI MED NAČELNIŠTVOM
  - Načelniške zadolžitve
    - Všeč delo z vodniki in vodovim programom (O12, I7)
    - Ni všeč delo z akcijami in nadzorovanje dela (O12, I8)
  - Nadaljevanje načelništva
    - Občutek odgovornosti vračati rodu, ki ji je veliko dal (O12, I9)
    - Občutek dolžnosti, ker ni drugih kandidatov (O12, I10)
    - Ostaja zaradi občutka odgovornosti in dolžnosti do rodu (O12, I11)
    - Ostal, ker ni bilo novih kandidatov (O11, I7)
    - Ostal, ker je želel, da se njegove spremembe obdržijo (O11, I8) (O10, I11)
    - Ne čuti, da bi nehal (O10, I10)
    - V redu ji je in časovno ji znese (O8, I8)
  - Uvajanje in napredek
    - Po enem letu se je dobro uvedla v funkcijo (O8, I9)
    - Drugo leto je razmišljala, kaj lahko še naredi (O8, I10)
- PREDAJANJE NAČELNIŠTVA
  - Iskanje naslednikov
    - Gleda za naslednike, ampak ne zelo aktivno, bo še nekaj časa on (O10, I12)

    - Uvajanje naslednika
        - Naslednje pol leta(O8, I11)
- IZOBRAŽEVANJE
    - Wood Badge tečaj
        - Koristni novi ljudje in novi načini razmišljanja (O9, I36) (O8, I49)
        - Motivacija zaradi obkroženosti z delavnimi ljudmi (O9, I37)
        - Po dopolnjenem 18. letu (O12, I32)
        - Po načelništvu dal drugo perspektivo (O11, I36)
- UVAJANJE
    - Čas uvajanja
        - Pol leta (O8, I44)
        - Dve leti (O12, I31)
        - Brez uvajanja (O11, I34)
    - Način uvajanja
        - Nestrukturirano uvajanje (O8, I45)
        - Nenamensko uvajanje (O12, I33)
        - Skupno popravljanje letnih planov (O12, I34)
        - Že prej preizkusil mnogo nalog in odgovornosti (O11, I35)
    - Zadolžitve
        - Kljub prilagodljivosti zadolžitev, morajo biti nekatere strukturirano zapisane (O8, I46)
        - Ustvarila tabelo z zadolžitvami za celo rodovo upravo (O8, I47)
        - Manjkale napisane zadolžitve (O8, I48)
    - Predaja znanja
        - Vpeljevanje ciljev v program ji ni bilo predano, tega niso nikoli počeli (O12, I38)
        - Pomanjkljiva predaja znanja glede vpeljevanja ciljev v program (O12, I39)
- POVRATNA INFORMACIJA
    - Kritika
        - Po letu in pol slišala prve kritike (O12, I35)
        - Premalo vpeljevanja ciljev v program (O12, I36)
        - Nezadovoljstvo, ker je bila kritika pozna (O12, I37)

MOTIVACIJA VODNIKOV

- RAZLOGI, DA SO VODNIKI
    - Razlogi za začetek vodništva
        - Želja po delu z otroki (O4, I5)
        - Prisiljenost v vodništvo (O5, I6)
        - Želela ostati tabornica in je preverila različne možnosti za to (O2, I10)
        - Izbrala možnost vodnice, ker rada dela z otroki (O2, I11)
        - Njena vodnica ji je veliko dala, kar je želela predati naprej (O1, I8)
        - Želja po močni vpetosti v rod (O3, I11)
        - Delo z otroki ni bila tako močna motivacija (O3, I12)
        - Želja po vključenosti v skupnost (O3, I13)
        - Vzor lastne vodnice (O6, I8) (O6, I10)
        - Občutek, da se od nje pričakuje, da je vodnica (O7, I1)
        - Občutek dolžnosti predati naprej pridobljeno znanje (O7, I2)
    - Razlogi za nadaljevanje vodništva
        - Zaradi svojih članov (O4, I6) (O5, I9) (O3, I15) (O6, I14) (O7, I3) (O6, I18)
        - Občutek dolžnosti do članov (O7, I3)
        - Ljubezen do članov (O7, I4)
        - Možnosti za osebni in strokovni razvoj (O4, I7)
        - Povezanost s člani in veselje do dela z njimi (O2, I12)
        - Spremljanje članov, njihovega odraščanja, novih prijateljstev (O3, I16)
        - Družba (O6, I11)
        - Osebni izzivi (O6, I12)
        - Občutek dolžnosti vračanja tabornikom (O6, I15) (O1, I12)

    - Stanje v rodu
        - Potreba po novih vodnikih (O5, I7)
    - Razlogi za nadaljevanje prostovoljstva
        - Osebni razvoj (O5, I10)
        - Želja po ohranjanju taborništva (O5, I11)
    - Osebni vpliv rodu
        - Močan vpliv rodu (O1, I9)
        - Nima izkušnje močnega osebnega vpliva rodu (O3, I3)
- MOTIVACIJA IZVEN RODU
    - Stik z drugimi rodovi
        - Srečevanje prostovoljcev iz drugih rodov na zunanjih akcijah (O5, I12)
        - Motivacija pri druženju s prostovoljci iz drugih rodov (O5, I15)
- MOTIVIRANOST V RODU
    - Povezanost v rodu
        - Ni močnega timskega duha (O5, I13)
        - Ker je že veliko let pri tabornikih, se z njimi čuti zelo povezano (O1, I6)
    - Motivacija v rodu
        - Vodstvo ni motivirano (O5, I14)
    - Opora v rodu
        - Ljudje pri tabornikih ji predstavljajo zelo veliko oporo (O1, I7)
- ZAČETKI PRI TABORNIKIH
    - Priključitev tabornikom
        - Kot PP (O3, I14)
        - Povabil sošolec, ker so v rodu potrebovali prostovoljce (O3, I5)
    - Prva izkušnja tabornikov
        - Dobra izkušnja, saj so se v skupini dobro ujeli (O3, I6)
    - Nadaljevanje taborništva
        - Povabili so ga, da še naprej sodeluje pri tabornikih in je bil za
- DRUGI VPLIVI NA MOTIVACIJO
    - Družba pri tabornikih
        - Če imaš dobro družbo pri tabornikih, si bolj aktiven, kot če je nimaš (O5, I21)
    - Napori vodništva
        - Nevšečnost taborov, velik pritisk (O1, I13)
        - Velik napor taborov (O1, I14)
        - Velik napor taborov zaradi zelo živahnih članov (O1, I15)
        - Jok na taboru zaradi napora (O1, I16)
    - Lastnosti članov
        - Lastnosti članov, predstavljajo velik pomen pri motivaciji vodnikov (O2, I14)
        - Če se vodnik počuti povezano s svojimi člani, ga to zelo motivira (O2, I15)
        - Lažje je ostala vodnica, ker so bili njeni člani poslušni (O7, I5)
        - Nekateri vodniki so nehali, ker so imeli naporne člane (O7, I6)
        - Žal ji je, da so vodniki nehali zaradi napornih članov, saj se ti spreminjajo in odrastejo (O7, I7)
        - Živahnost članov le, ko so bili mlajši (O6, I19)
    - Odnosi v rodu
        - Neopažen trud s strani starejših zbijal motivacijo (O2, I19)
        - Trenutno je situacija vključenosti mlajših vodnikov boljša (O2, I20)
        - Iskanje napak s strani starejših vodnikov (O1, I17)
        - Podporno okolje velika motivacija za nove vodnike (O4, I8)
        - Osebna motivacija zaradi podpore v rodu (O4, I9)
        - Močen upad motivacije, ker ni bilo podpore načelnice (O6, I30)
        - Podpora drugih v veliko motivacijo (O4, I19)
        - Motivacija zaradi ljudi, ki dobro delujejo v skupini (O4, I21)
    - Delo z vodom
        - Padec motivacije zaradi zmanjšanja števila članov v vodu (O4, I10)
        - Po letu vodništva padec motivacije, ker je prišlo do težav (O4, I11)

        - Zelo sproščeno in prijetno vzdušje v vodu, odkar so člani starejši (O6, I20)
        - Dobro vzdušje v vodu pozitivno vpliva na motivacijo (O6, I21)
        - Dobro vzdušje v vodu vpliva na motivacijo na vodovi ravni, ne pa toliko na rodovi (O6, I22)
        - Kratkoročen upad motivacije in slabo počutje, ker ni bilo članov na srečanju (O4, I15)
    - Delo v rodu
        - Trenutna velika motivacija za vodništvo zaradi novih izzivov (O4, I12)
        - Dobro stopnjevanje v rodu glede zahtevnosti organizirane akcije (O4, I13)
    - Zunanji vplivi
        - Negativen vpliv korone na motivacijo vodnikov (O2, I21) (O5, I22) (O2, I22)
    - Povratna informacija vodnikom
        - Motivacijo zbijajo le negativni komentarji na vloženo delo vodnikov (O5, I23)
        - Uveljavljanje načrtnih pohval v vodstvo rodu (O5, I24)
        - Veliko grajanja med vodstvom rodu (O5, I25)
        - Prisiljene pohvale nekaterih posameznikov, na drugi strani iskrene drugih (O5, I26)
        - Preveliko graje in premalo pohval je velik problem na sploh pri tabornikih (O3, I17)
        - Veliko negativne kritike na vložen trud demotivira (O3, I18)
        - Prisiljene pohvale so neupravičen strah, pohvale so večinoma iskrene, le spomniti se je treba na to (O3, I19)
        - Uveljavljanje načrtnih pohval na večernih sestankih tabora (O5, I27)
    - Stopnjevanje odgovornosti
        - Stopnjevanje odgovornosti pri organizaciji akcij pripomore k motivaciji (O7, I8)
        - Med korono ni bilo stopnjevanja odgovornosti pri organizaciji akcij (O7, I9)
        - Po koroni ponovno stopnjevanje odgovornosti pri organizaciji akcij (O7, I10)
        - Postopno stopnjevanje izzivov pripomore k motivaciji (O3, I20)
    - Sovodniki
        - Demotiviranost, če ostali vodniki niso motivirani (O3, I24) (O5, I28)
    - Taborniški prijatelji
        - Izguba prijateljev pri tabornikih demotivira (O6, I16)
- UPAD MOTIVACIJE
    - Cilji pri tabornikih
        - Doseženi vsi cilji pri tabornikih, zato upad motivacije (O6, I13)
    - Prioritete
        - Umik iz ekipe vodniškega tečaja zaradi drugih obveznosti na faksu (O6, I17)
- MOTIVACIJSKI TRENUTKI
    - Taborniški trenutki
        - Lepi taborniški trenutki pozitivno motivirali (O1, I18)
        - Lahko povsem nepovezani z vodniškim delom (O1, I19)
    - Akcije
        - Večje akcije velika motivacija za vodnike (O3, I21)
        - Kljub zmatranosti po taboru, na koncu zadovoljstvo in dodatna motivacija (O3, I22)
        - Akcije, še posebej večje, velika motivacija za vodnike (O3, I23)
- PP PROGRAM
    - Motivacijske aktivnosti za vodstvo
        - Obisk toplic (O2, I27)
        - Drugačen pristop, aktivnosti izven taborniških prostorov (O2, I28)
        - Povezovanje in motiviranje preko dogodivščine (O7, I12)
        - Enkrat mesečno petkove pavze, ki so sproščeno druženje MČ in GG vodnikov (O4, I24)
        - Občasni izleti z vodniki (O4, I26)
    - PP akcije
        - Pomagajo pri povezovanju vodnikov (O1, I20)
        - Tedenska odbojka in košarka (O1, I22)
        - Vsakoletni izleti (O1, I23)
        - Prijetno druženje izven planiranja (O1, I24)
        - Ena PP akcija ali PP večer mesečno (O2, I29)

        - Ni veliko PP programa, želja rodu po več (O7, I13)
        - Mesečne PP aktivnosti in PP tabor (O7, I14)
        - Namenjen vsem PP-jem in vodnikom (O4, I22)
    - Motivacijski vikend
        - Motivacijski vikend z delovnimi in zabavnimi vsebinami je dobra praksa (O7, I11)
        - Vsako leto za vodnike (O4, I23)
    - PP načelnik
        - Organizira PP program, nima drugih funkcij v rodu (O1, I21)
        - Želi početi nekaj (O3, I26)
        - Organizira nekaj PP akcij čez leto (O5, I29)
    - PP tabor
        - Imeli bodo PP tabor (O7, I15)
        - Vsako leto po koncu rednega tabora (O1, I25)
        - Po koncu rednega tabora ni več energije za PP tabor (O3, I32)
        - Nekaterim PP tabor ustreza (O3, I33)
        - Vsebinsko bi sodil v drug del leta, je pa to težko izvedljivo (O3, I34)
        - Bolj primerni pohodni tabori (O3,I35)
    - Mnenje o PP programu
        - Precenjen (O3, I25)
        - Ni mu mar zanj (O3, I31)
        - Akcije za PP-je in RR-je so koristne, da se ti med sabo povežejo (O6, I36)
    - Planiranje PP programa
        - Nerealno planiranje, preveč, kot je izvedljivo (O3, I27)
        - Odpovedovanje načrtovanih dogodkov, ker tekom leta ni interesa (O3, I28)
        - Sproten dogovor, ne planira se za celo leto vnaprej (O4, I25)
        - Z zmanjšanjem števila akcij, bi lahko te naredili bolj kvalitetne (O5, I34)
    - Uspešnost PP programa
        - Neuspešnost za motiviranje (O3, I29)
        - PP bivak odpovedan zaradi slabe udeležbe (O5, I30)
        - Za PP-je samo druženje in pogovor nista primerna motivacija (O3, I41)
        - V rodu ne deluje (O6, I30)
        - Nič se ni obneslo (O6, I31)
    - Delovne akcije
        - Dober motivator (O3, I36)
        - Veliko zabave, dobre družbe in koristnega dela (O3, I37)
        - Slaba udeležba, ker zaradi mesečnih PP aktivnosti ni potrebe po druženju (O3, I38)
        - Ob manj PP programa bi bila udeležba večja (O3, I39)
        - Spodbuda za udeležbo (O4, I27)
        - Predhodnice in zahodnice imajo dobro udeležbo in so povezovalne (O4, I28)
    - Udeležba PP akcij
        - Zmanjka časa za udeležbo (O2, I30)
        - Če imaš čas za PP program, je prijeten (O2, I31)
        - Ni časa (O3, I30)
        - Aktivni taborniki nimajo časa (O5, I32)
        - Neaktivni taborniki nimajo želje (O5, I33)
    - RR klub
        - Uveljavitev v rodu (O3, I39)
        - Za RR-je je samo druženje in pogovor dobra motivacija (O3, I40)
        - PP-ji in RR-ji naj imajo nekaj ločenega programa (O5, I35)

MOTIVACIJA NAČELNIKOV

- MOTIVACIJA ZA NAČELNIŠTVO
    - Končati delo
        - Le končati leto (O12, I13)
    - Tečaji
        - Zaradi občutka možnosti sprememb (O12, I14)

    - Delo izven rodu
        - Delo na MZT, ZTS in WOSM ravni (O10, I14)
        - Motivira delo izven rodu (O9, I12)
        - Motivacija druženje z drugimi načelniki, saj delajo podobne stvari in so delavni (O9, I11)
        - Motivacija druženje z drugimi načelniki, a zelo kratkoročno (O12, I12)
    - Delo s člani
        - Zaključevanje s člani (O10, I15)
        - Od članov dobi nazaj, kar da (O10, I17)
    - Delo s prostovoljci
        - Delo z mladimi prostovoljci (O9, I13)
    - Konec korone
        - Vračanje v normalnost po koroni (O8, I15)
    - Okolje v rodu
        - Želja po ustvarjanju varnega in prijetnega okolja (O8, I16)
- DEMOTIVACIJA ZA NAČELNIŠTVO
    - Sprejemanje sprememb
        - Nesprejemanje sprememb v rodu (O12, I15)
    - Odnosi v rodu
        - Slabi odnosi v rodu (O12, I16)
    - Odnosi izven rodu
        - Veliko kreganja (O10, I16)
    - Vzorniki
        - Izguba vzornikov pri tabornikih (O12, I17)
        - Izguba vzornikov zaradi lastnih sprememb boljšega poznavanja vzornikov (O12, I18)
    - Korona
        - Obdobje korone med prevzemom načelništva (O8, I14)
    - Nove generacije
        - Nerazumevanje novih generacij (O8, I17)
        - Težje delo z novimi generacijami, ker posvečajo manj časa tabornikom kot so oni (O8, I18)
        - Problem demotivacije mladih je širši problem (O8, I19)
    - Občutek pripadnosti
        - Občutek nepripadnosti aktivnemu vodstvu (O11, I13)

MOTIVACIJA MENTORJEV

- RAZLOGI ZA MENTORSTVO
    - Predaja znanja
        - Želja po predaji znanja in veščin (O16, I13)
        - Možnost predaje znanje in lastnega napredka (O16, I6)
    - Lasten tečaj
        - Dobro vzdušje na lastnem tečaju (O16, I4)
        - Dobra izkušnja lastnega tečaja in želja biti del te skupnosti (O14, I8)
    - Ekipa
        - Želja biti del ekipe in izobraževanja (O16, I5)
    - Čas
        - Zaradi časa (O16, I7) (O14, I10) (O13, I19)
        - Čas je pomemben faktor za nadaljevanje (O15, I5)
        - Nadaljevanje odvisno od razpoložljivega časa (O14, I12)
    - Osebni razvoj
        - Nadaljevanje pretekle izobraževalne poti in lastna želja (O15, I8)
        - Zaradi sebe in bogate izkušnje (O15, I9)
        - Več se nauči sama kot preda drugim (O15, I10)
        - Nove situacije te prisilijo k spoznavanju sebe in drugih v ekipi (O15, I11)
        - Ogromno lastnega učenja na tečaju (O15, I11)
        - Smiselno nadaljevanje po mentorstvu na vodniškem tečaju (O14, I9)
        - Prostor in možnost preizkušanja vodstvenih veščin (O13, I17)

        - Pomen takšnih aktivnosti za lastno zdravje (O13, I20)
    - Vzdušje v ekipi
        - Zahtevno, a varno okolje (O15, I9)
        - Dobro počutje v ekipi (O13, I16)
        - Ljudje v ekipi predstavljajo pomemben del osebnega okolja, družbe (O13, I18)
    - Vzdušje na tečaju
        - Velik pritisk na tečaju, ki te prisili, da daš veliko od sebe (O15, I10)
    - Prihod k tečaju
        - Povabilo v ekipo (O14, I7) (O13, I9)
    - Občutek dolžnosti
        - Prispevek svojega znanja (O14, I11)
    - Prva izkušnja
        - Slaba izkušnja prvega leta v ekipi (O13, I10)
        - Razmislek in odločitev za še eno priložnost tečaju (O13, I11)
        - Spreminjanje stvari na boljše (O13, I12)
        - Prvo leto brez podpore in postopnega uvajanja (O13, I13)
        - Visok nivo vsebine tečaja (O13, I14)
        - Slaba izkušnja prvega leta v ekipi zaradi pomanjkanja podpore (O13, I15)
- MOTIVACIJA
    - Motivacija za tečaj
        - Motivacija je, ker je vredno del biti tečaja (O15, I12)
        - Motivacija za Wood Badge ostala kljub neprijetnosti tabornikov v zadnjem času (O15, I14)
    - Ekipa
        - Močna podpora od posameznikov iz Wood Badge ekipe (O15, I16)
        - Drugi vir motivacije je ekipa in prostor (O16, I9)
        - Člani ekipe so odprti, nudijo podporo, pripravljeni pomagati in sodelujejo (O16, I11)
        - Enostavno biti prostovoljec v Wood Badge ekipi (O16, I13)
        - Člani ekipe imajo različne poglede, ampak so strpni in sodelovalni (O13, I21)
        - Želja biti v ekipi, ki je spoštljiva (O13, I25)
        - Del druge manjše ekipe z dobrimi odnosi (O13, I26)
        - Pogovori z ekipo tudi o netaborniških temah (O13, I29)
        - Kljub jezi, nestrinjanju vseeno prijatelji (O15, I20)
    - Deljenje znanja
        - Prvi vir motivacije je deljenje znanja mladim (O16, I8)
    - Osebni razvoj
        - Tretji vir motivacije je osebni razvoj (O16, I10)
        - Motivacija izzivov (O14, I31)
    - Tip dela
        - Všeč delati inovativno delo (O13, I27)
        - Motivacija delati novo, razvojno in ne le rutinsko delo (O13, I28)
    - Trenutna motivacija
        - Za Wood Badge 7/10 (O14, I13)
    - Rok oddaje
        - Spravi v pogon (O14, I14)
    - Bohinj
        - Tečaj v Bohinju predstavlja 90% motivacije (O14, I15)
        - Sprostitev in zabava (O14, I16)
        - Zabava z ekipo (O14, I17)
- DEMOTIVACIJA
    - Wood Badge in druge taborniške obveznosti
        - Upad motivacije za vse taborniške obveznosti, razen za Wood Badge (O15, I13)
    - Motivacija za tabornike
        - Izguba motivacija ker ni bilo razumevanja in podpore od ljudi (O15, I15)
    - Ekipa
        - V drugih ekipah je težje delati zaradi različnosti pogledov in idej (O16, I12)
        - Nesprejemanje drugih pogledov v rodu, konflikti (O13, I22)
    - Način dela
        - Ni motivacije za delo v rodu zaradi slabe komunikacije in načina dela (O13, I23)
        - Trud spremeniti nefunkcionalen način dela v rodu (O13, I24)

    - Skupni sestanki
        - Upad motivacije zaradi neučinkovitih skupnih sestankov (O14, I19)
        - Neučinkoviti skupni sestanki bi se lahko izboljšali, saj so se začeli pogovarjati o tem (O14, I20)
        - Manj želje po delu čez leto (O14, I21)
        - Novi člani ekipe ne morejo slediti sestankom, ni postopnega uvajanja (O14, I22)
        - Živčnost udeležencev sestanka (O14, I24) (O13, I30)
        - Kulturno pogovarjanje na sestankih (O14, I25)
        - Dolge debate brez rezultatov (O14, I26)
        - Brez metod dela za veliko skupino ljudi (O14, I27)
        - Resni pogovori o temah (O13, I31)
        - Napor sestankov (O14, I28)
        - Slaba volja, ker ima za povedati le kritiko (O13, I32)
        - Vseeno, kako je sprejeta kritika (O13, I33)
        - Demotivacija, ker ima za povedati le kritiko (O13, I34)
        - Slaba volja že pred sestankom (O13, I35)
        - Jeza, ker ni bilo strukture sestankov in ne konkretnih rezultatov (O13, I36)
        - Več bi odnesli od skupne pijače (O15, I17)
        - Občutek nerazčiščenosti po sestankih (O13, I38)
- IZZIVI
    - Javno nastopanje
        - Javno nastopanje (O13, I39)
        - Ni izboljšanja v javnem nastopanju, zato počne druge stvari (O13, I40)
        - Dogovor, da na tečaju ne javno nastopa (O13, I41)
        - Javno nastopanje ni problem (O14, I32)
    - Priprava vsebine
        - Priprava vsebine (O14, I29)
        - Pritisk zaradi pomembnosti vsebine (O14, I30)
    - Delo z ekipo
        - Narediti povzetek in rešitev po debati (O13, I42)
        - Dopovedati nekaj članom ekipe (O13, I44)
    - Delo s tečajniki
        - Ravnotežje med načrtom tečaja in individualizacijo tečajnikom (O15, I21)
        - Povezati se s tečajniki, ki so drugih generacij (O13, I43)
        - Iskanje meje, koliko povedati tečajnikom, da je nekaj slaba ideja (O14, I33)
        - Izziv ne povedati tečajnikom, da je nekaj slaba ideja (O14, I34)
        - Tečajniki morajo sami priti do spoznanja, ali je ideja dobra ali ne (O14, I35)
    - Izziv in problem
        - Izziv ni negativen, problem pa je (O16, I14)
    - Izgorelost na tečaju
        - Ne pregoreti na tečaju zaradi nove vloge in izzivov (O16, I15)
        - Prekoračenje osebnih mej na tečaju (O16, I16)
        - Fizični napor na tečaju - pomanjkanje spanca, veliko dela (O16, I17)
        - Mentalni napor na tečaju (O16, I18)
    - Pomembne teme
        - Kljub seznamu pomembnih tem, jih niso odprli (O15, I18)
        - Ni časa, da bi odprli pomembne teme s seznama (O3, I37)
        - Pomembnih tem ne more odpreti le manjša ekipa, saj se morajo vsi strinjati o njih (O15, I19)

IZZIVI NAČELNIŠTVA

- MOTIVACIJA DRUGIH
    - Motivacija vodnikov
        - Težave, ker vidi, da so vodniki demotivirani po covidu (O10, I18)
        - Iskanje rešitev za demotivacijo vodnikov, ki ne pomagajo (O10, I19)
        - Iskanje rešitev za demotivacijo vodnikov vzame veliko energije (O10, I21)
        - Motiviranje vodnikov (O9, I14)
    - Motivacija mladih
        - Problem demotivacije mladih tudi drugje (O10, I20)

    - Zunanji dejavniki motivacije vodnikov
        - Šolske obveznosti (O10, I36)
        - Delo (O10, I37)
- ŽELJA PO SODELOVANJU
    - Financiranje aktivnosti
        - Kljub ponujenemu financiranju aktivnosti vodniki ne želijo ničesar početi (O10, I22)
    - Prijave na razpise
        - Prenehanje, ker se denarja ni do konca porabilo (O8, I12)
        - Novi vodniki se lahko prijavijo na razpise, če bodo do konca porabili sredstva (O8, I13)
    - Aktivnost vodnikov
        - Izziv, ker vodniki ne želijo na nobene aktivnosti (O11, I9)
        - Včasih udeleževanje aktivnosti velika motivacija (O11, I10)
        - Ne vedo več, kaj narediti glede udeleževanja vodnikov na aktivnostih (O11, I11)
    - Povezovanje izven rodu
        - Trud povezovanja z okoliškimi rodovi, kar gre počasi (O11, I12)
- MLAJŠE GENERACIJE
    - Delo z mlajšimi generacijami
        - Težko delo z mlajšimi generacijami (O8, I25) (O10, I38)
    - Razumevanje mlajših generacij
        - Nerazumevanje mlajših generacij (O8, I26)
        - Drugačni so (O9, I29)
        - Občutek nepovezanosti z mlajšimi generacijami (O10, I41)
    - Način dela mlajših generacij
        - Bolj skrbni do sebe in manj časa posvečajo tabornikom (O8, I27)
        - Bolj zaskrbljeni glede šole (O11, I17) (O8, I28)
    - Razlike med generacijami
        - Vedno večje razlike (O10, I38)
        - Že dve leti pomeni veliko razliko (O10, I39)
        - Večje razlike zaradi razvoja tehnologije (O10, I40)
- SPREMEMBE V RODU
    - Vpeljava sprememb
        - Izziv vpeljevati spremembe v rod (O11, I18)
        - Večletni vodniki se upirajo spremembam (O11, I19)
        - Če vpeljejo spremembe, so vsem všeč (O11, I20)

IZZIVI TEČAJNIKOV PRI DELU S PROSTOVOLJCI

- MOTIVACIJA PROSTOVOLJCEV
    - Dvig motivacije
        - Ideja tečajnikov o motivacijskem vikendu (O14, I36)
        - Ideja tečajnikov, da obstaja recept za dvig motivacije prostovoljcev (O14, I37)
    - Projekti o motivaciji
        - Veliko projektov z idejo motiviranja prostovoljcev (O14, I38)
    - Razumevanje motivacije
        - Motivacija ne deluje univerzalno (O14, I43)
        - Vidikov motivacije je veliko (O14, I44)
        - Pogosto težava v kulturi in vrednotah rodu, ne v motivaciji (O14, I45)
- PP PROGRAM
    - Projekti o PP programu
        - Veliko projektov z idejo PP programa (O14, I39)
- DELO Z DRUŽINAMI
    - Projekti o delu z družinami
        - Veliko projektov z idejo dela z družinami (O14, I40)
- DELO S PROSTOVOLJCI
    - Delo s prostovoljci
        - Nezdrav način dela s prostovoljci (O13, I46)
    - Vlaganje časa
        - Nespoštovanje prostovoljcev, ki niso pripravljeni vložiti toliko časa tabornikom (O13, I47)

    - Odnos
        - Odhod prostovoljcev zaradi nespoštovanja vodilnih (O13, I48)
        - Iskanje razmerja med prijateljstvom in delovnim odnosom (O13, I50)
    - Komunikacija
        - Komunikacija in način komunikacije (O13, I49)
- SPREMEMBE
    - Lastne spremembe
        - Začeti početi stvari drugače, kot si jih vajen (O15, I22)
    - Odnos do sprememb v rodu
        - Padec motivacije, ker nove ideje in načini dela v rodu niso sprejeti (O15, I23)
        - Ravnotežje narediti spremembe, ampak takšne, da bodo sprejete in bodo vzdržale (O15, I24)
        - V nekaterih rodovih so spremembe dobro sprejete, v nekaterih pa ne (O14, I46)
        - Izziv v rodu starejši, ki niso pripravljeni spreminjati načina dela (O13, I51)
        - Težava komunikacije s starejšimi v rodu, da se vpelje spremembe (O13, I52)
- NAPAKE
    - Pomen napak
        - Dobro je, da tečajniki delajo napake (O16, I19)
        - Veliko vredne za napredek, dokler jih ne preveč demotivirajo (O16, I23)
        - Napake so pomembne (O14, I41)
    - Mladost tečajnikov
        - Tečajniki so zelo mladi in si želijo veščine vodenja (O16, I20)
        - Vodje morajo gledati dolgoročno, ampak to je težko, ko si mlad (O16, I21)
    - Prostor za napake
        - Taborniki so dobra šola za življenje in vodenje, sploh v primerjavi z drugimi organizacijami (O16, I22)
    - Meja napak
        - Kljub učenju iz napak, tečajnikom ne smejo pustiti zastaviti si nesmiselnih projektov (O14, I42)
- VPLETANJE MENTORJEV
    - Razumevanje problemov
        - Pogosto drugačni problemi, kot jih vidijo tečajniki (O14, I47)
    - Zaupanje tečajnikom
        - Potreba po zaupanju tečajnikom, da poznajo situacijo v rodu (O14, I48)
    - Povratna informacija tečajnikom
        - Potrebno izpostaviti tečajnikom, kar se mentorjem ne zdi dobro (16, I24)
    - Odgovornost za slab projekt
        - V osnovi slab projekt tečajnikov je napaka mentorjev in tečaja (O16, I25)

UPRAVLJANJE PROSTOVOLJCEV

- PREHOD V VODNIŠTVO
    - Način začetka vodništva
        - Sprva vod prevzel še z enim vodnikom, nato je vsak od njiju prevzel svoj vod (O5, I8)
        - Že v osmem razredu OŠ, kar je bilo zgodaj in ni vedela, v kaj se spušča (O6, I9)
        - Strah, ker je prevzemala že obstoječ vod, pritisk zadostiti pričakovanjem (O4, I14)
- KADROVANJE
    - Izobraževanje za funkcijo
        - Brez izobraževanja za funkcijo načelnice družine (O6, I24)
    - Pripravljenost na funkcijo
        - Ni vedela, kaj pomeni biti načelnik družine (O6, I25)
        - Porinjena v funkcijo načelnice družine brez uvajanja (O2, I23)
    - Sodelovanje pri kadrovanju
        - Umikanje kadrovanju (O6, I32)
- ODGOVORNOST PROSTOVOLJSTVA
    - Odgovornost prostovoljstva
        - Veliko odgovornosti za mlade (O6, I29)

UPRAVLJANJA MOTIVACIJE

- MOTIVACIJSKI VIKEND
  - Smiselnost motivacijskega vikenda
    - Ni slaba stvar, le ne more biti edina rešitev za vse probleme (O15, I25)
    - Če je del širšega procesa, je dobra stvar (O15, I26)
    - Med vikendom se zgodijo spontani trenutki, ki so pomembni (O15, I27)
- MOTIVACIJA IN INSPIRACIJA
  - Motivacija in inspiracija
    - Razlika med motivacijo in inspiracijo (O16, I26)
    - Inspiracija je nek smisel dela, ki te vodi tudi skozi težke čase z manj motivacije (O16, I30)
  - Trajanje motivacije
    - Motivacija je kratkoročna in na njene elemente lahko deloma vplivamo (O16, I27)
  - Upravljanje motivacije
    - Upravljanje motivacije zahteva mnogo veščin vodje (O16, I28)
  - Inspiracija vodje
    - Glavno, da ima vodja inspiracijo, ne le motivacije (O16, I29)
    - Prenos inspiracije z vodje na ekipo je velik uspeh in s tako ekipo je lažje delati (O16, I31)
- MOTIVACIJA IN ZAGON
  - Motivacija in zagon
    - Poleg motivacije, pomemben zagon (O13, I53)
  - Poznavanje zagona prostovoljcev
    - Poznavanje vodje svojih prostovoljcev in njihovega zagona omogoča individualen pristop (O13, I54)
    - Pomembno poznavanje, kaj žene prostovoljce (O13, I55)
- INDIVIDUALEN PRISTOP
  - Individualen pristop
    - Pomen individualnega poznavanja in individualnega pristopa do prostovoljcev (O14, I49)
  - Prilagajanje funkcij ljudem
    - Problem je iskanje ljudi za funkcije in ne funkcije za ljudi (O15, I28)
    - Pogosto ne znamo pogledati širše od zadolžitev funkcije in jo prilagoditi ljudem, da bodo počeli, kar želijo (O15, I29)
  - Podpora posameznikom
    - Podpora vsakemu posamezniku zahteva veliko energije (O14, I58)
    - Podpora posameznikom včasih vzame zelo malo in je veliko vredna (O14, I59)
    - Ukvarjanje s posamezniki vzame veliko časa (O14, I60)
- MOTIVACIJA
  - Kompleksnost motivacije
    - Motivacija je kompleksnejša le od dela s prostovoljci (O14, I50)
  - Delo z otroki
    - Pomen dela že z MČ-ji in GG-ji (O14, I51)
  - Kultura vodništva v rodu
    - Pomembno, ali je vodništvo v rodu pozitivna ali negativna stvar (O14, I52)
- ZAVEDANJE USPEHA
  - Lastna vrednost
    - Pomembno pokazati ljudem, da nekaj veljajo (O14, I53)
  - Priznanja in darila za prostovoljce
    - Darila za prostovoljce v rodu vsako leto (O14, I54)
    - Ni se težko zahvaliti (O14, I55)
    - Podeljevanje priznanj in odlikovanj preveč redko v rodovih (O14, I56)
  - Lasten uspeh in motivacija
    - Potreba po lastnem uspehu za motivacijo (O14, I57)
  - Uvid rezultatov dela
    - Motivira videnje smiselnosti in rezultatov lastnega dela (O13, I56)

        - Sposobnost vodje pokazati smiselnost in rezultate dela prostovoljcem je veliko vredno (O13, I57)

ODNOS DO (NE)VODNIŠTVA

- NEGATIVNA IZKUŠNJA ODNOSA DO (NE)VODNIŠTVA
    - Primerjava vodnikov in ostalih prostovoljcev
        - Pri tabornikih je veliko bolj cenjeno, če si vodnik, kot če nisi (O3, I8)
        - To, da so vodniki bolj cenjeni, je subjektivno mnenje in ne dejstvo (O5, I16)
    - Vpetost vodnikov in prostovoljcev, ki niso vodniki
        - V rodu so vodniki bolj vpeta in bolj povezana skupina kot ostali, ki niso vodniki (O3, I9)
        - Če nisi vodnik, ne moreš biti tako vpet pri tabornikih (O3, I10)
- NEVTRALNA IZKUŠNJA ODNOSA DO (NE)VODNIŠTVA
    - Vpetost vodnikov in prostovoljcev, ki niso vodniki
        - Odrasli prostovoljci v rodu, ki niso vodniki, so nekateri zelo vpeti v delovanje rodu, nekateri pa skoraj nič (O5, I17)
- POZITIVNA IZKUŠNJA ODNOSA DO (NE)VODNIŠTVA
    - Aktivni prostovoljci, ki niso vodniki
        - Starešina rodu ni bil nikoli vodnik, a vestno opravlja svojo funkcijo (O5, I18)
        - Nekaj članov rodu je zelo aktivnih, čeprav niso vodniki (O5, I19)
        - Nekaj članov rodu, ki niso vodniki, prihaja na rodove akcije, niso pa vključeni v program (O5, I20)
    - Delovni vod
        - Delovni vod v rodu, ki skrbi za oskrbo prostorov, skladišča, kuhanje na taborjenjih (O1, I10)
        - Lastna organizacija za delovanje (O1, I11)
        - Velik doprinos za rod (O2, I13)

VZDUŠJE V RODU

- ODNOSI V RODU
    - Odnos med starejšimi in mlajšimi vodniki
        - Pritisk starejših vodnikov na mlajše (O2, I16)
        - Mlajši vodniki so se počutili izključeno s strani starejših vodnikov (O2, I17)
        - Mlajši vodniki dobili občutek, da so manj vredni (O2, I18)
        - Starejši vodniki lepo sprejeli (O4, I20)
        - Mladi vodniki so svoja skupina (O6, I33)
        - Sodelovanje PP-jev in RR-jev odvisno od velikosti rodu (O6, I34)
        - V manjših rodovih je sodelovanje PP-jev in RR-jev bolj pomembno (O6, I35)
    - Odnos in podpora načelnika
        - Brez avtoritete kot mlada načelnica družine, kar je načelnica rodu še izpodbijala (O6, I23)
        - Načelnica izrazila razočaranost nad ekipo (O6, I26)
        - Izraženo razočaranje načelnice jo je razjezilo in demotiviralo (O6, I27)
        - Pomembna podpora načelnice, saj so prostovoljci zelo mladi (O6, I28)
        - Zavedanje, da se lahko obrne na načelnika (O4, I16)
        - Iskanje rešitev skupaj z načelnikom (O4, I17)
        - Hitro odgovarjanje in iskanje rešitev načelnika (O2, I25)
        - Neaktivnost načelnice (O5, I39)
    - Podpora v rodu
        - Podpora drugih v veliko pomoč (O4, I18)
        - Veliko podpore v rodu olajšalo opravljanje funkcije (O2, I24)
        - Pomaga, da ve, da bo slišana in ji bodo ostali pomagali (O2, I26)

SPREMLJANJE VODNIKOV

- OBSTOJ SPREMLJANJA

    - V rodu
        - V rodu tega ni (O5, I36)
        - Občutek, da se ukvarjajo s tem (O4, I31)
- NAČIN SPREMLJANJA
    - Podpora med vodniki
        - Starejši vodniki skušajo uveljaviti spremljanje mlajših (O5, I37)
    - Stalnost spremljanja
        - Pogovor le o vodnikih, ki imajo težave (O2, I33)
    - Taborniška in osebna rast
        - Spremlja se rast posameznikov kot vodnikov, ne pa osebno (O6, I37) (O7, I16)
    - Individualno spremljanje vodnikov
        - Ne išče se vzrokov upada kvalitete dela posameznika (O6, I38)
        - Za odkrivanje vzroka upada kvalitete dela posameznikov, se mora posameznik odpreti (O5, I41)
        - Individualen pogovor z namenom spremljanja (O4, I30)
    - Izzivi za posameznika
        - Če vodnik pokaže interes, mu načelnik in rodova uprava najdejo njemu primerne izzive (O4, I32)
        - Če vodnik ne pokaže interesa, mu načelnik in rodova uprava predstavijo, kaj bi še lahko počel (O4, I33)
        - Občutek, da so izzivi in vloge vodnikov stopnjevane in spremljane (O4, I34)
        - Z vodniki, ki pokažejo več interesa, se bolj individualno ukvarjajo (O4, I35)
    - Vprašalnik o vzdušju
        - Nova praksa trikrat letno (O3, I42)
        - Anonimna vprašanja o počutju in delu v rodu (O3, I43)
        - Vztrajanje, da vsi izpolnijo vprašalnik (O3, I44)
        - Predstavitev rezultatov po vsakem vprašalniku (O3, I45)
        - Rezultati informacijski in motivacijski (O3, I46)
        - Meri splošno vzdušje, ni namenjen individualnem spremljanju (O3, I47)
        - Če je izpostavljen problem posameznika, se ga reši (O3, I48)
        - Preverjanje uresničevanje letnih rodovih ciljev (O3, I49)
    - Mlajši in starejši vodniki
        - Mlajše vodnike se bolj spremlja kot starejše (O7, I17)
    - Sestanki
        - Vsak vodnik prostor, da izrazi mnenje o rodu (O7, I18)
        - Vodniki izrazijo mnenje o rodu (O7, I19)
- VLOGA NAČELNIKOV
    - Načelniki družin
        - Prvi korak pri spremljanju vodnikov (O5, I38)
        - Trud pri spremljanju in podpori vodnikom (O5, I40)
        - Na sestankih rodove uprave poročajo, če imajo vodniki težave (O2, I32)
    - Načelnik rodu
        - Spremljanje vodnikov kot celote, ne toliko vsakega posameznika sproti (O2, I34)
        - Trud načelnice za spremljanje vodnikov, ampak še ni izvedeno (O4, I29)
- POTREBA PO SPREMLJANJU VODNIKOV
    - Potreba po individualnem spremljanju
        - Ni potrebe (O5, I42)

SPREMLJANJE PROSTOVOLJCEV Z VIDIKA MENTORJEV

- STRUKTURIRANOST SPREMLJANJA
    - Odgovornost ene osebe za spremljanje
        - Ena oseba ne more spremljati veliko drugih (O15, I30)
    - Spremljanje prostovoljcev po nivojih
        - Kultura spremljanja po nivojih (O15, I31)
        - Zavedanje vseh v hierarhiji, da individualno poznajo in spremljajo prostovoljce (O15, I32)

        - Ustvarjanje okolja v rodu, kjer načelnik poskrbi za manjšo skupino ljudi in ti naprej za manjšo skupino (O16, I33)
        - Napaka, da skušamo skrbeti za preveč ljudi, raje se osredotočiti na manjše skupine (O16, I34)
        - Skrb za prostovoljce v manjših skupinah je idealna situacija (O16, I35)
    - Razdelitev spremljanja
        - Razdelitev v rodu, kdo koga spremlja (O15, I34)
- SKRB ZA VODILNE
    - Skrb starešine in načelnika
        - Skrb načelnika in starešine drug za drugega (O15, I33)
        - Starešina in načelnik prav tako potrebujeta podporo (O15, I38)
    - Prostovoljci na višjih nivojih
        - Večja motiviranost prostovoljcev izven rodu (O14, I63) (O15, I35)
        - Pozabljanje, da imajo tudi prostovoljci na višjih nivojih osebna življenja (O15, I36)
        - Višje, kot so prostovoljci, starejši so in imajo druge prioritete v življenju (O15, I37)
    - Odločitev za funkcijo
        - Jemanje odločitve za neko funkcijo kot samoumevno za stalno motivacijo (O15, I39)
        - Ne bi smeli jemati odločitve za neko funkcijo kot samoumevno za stalno motivacijo (O15, I40)
    - Skrb zase
        - Potreba, da ima vodja metode skrbi zase (O16, I36)
        - Razolikost metod skrbi zase (O16, I38)
        - Poznavanje vodje samega sebe omogoča skrb zase (O16, I39)
    - Skrb ekipe za vodjo
        - Dobro, da ekipa skrbi za vodjo (O16, I37)
- NAČINI SPREMLJANJA
    - Odvisnost načina spremljanja
        - Od strukture odvisen način spremljanja prostovoljcev (O13, I58) (O14, I61)
    - Izhajanje iz lastnih potreb
        - Izhajanje iz lastnih potreb v neki vlogi (O13, I59)
    - Mentorstvo projektov po tečaju
        - Mentor vsake toliko pristopi do mentoriranca, če kaj potrebuje (O13, I60)
- SPREMLJANJE ZNOTRAJ EKIPE
    - Skrb za nove člane ekipe
        - Za nove člane vsi malo skrbijo (O13, I61)
    - Razumevanje med člani
        - Bolj preverjaš tiste, s katerimi se dobro razumeš (O13, I62)
    - Vpletenost mentorja v tim
        - Mentorstvo je lažje, če nisi vpleten v tim (O13, I63)
        - Ni splošne rešitve za mentorstvo izven tima (O13, I64)
- SPREMLJANJE V RODU
    - Prostovoljci v rodu
        - Problem upravljanja motivacije v rodu (O14, I62)
    - Usmerjenost na posameznika
        - Preveč usmerjeni v delo in ne v posameznika (O14, I64)
    - Počutje prostovoljcev
        - Premalokrat se vprašamo o počutju prostovoljcev (O14, I65)
    - Številčnost članov
        - Nezmožnost načelnika poznavati vse člane rodu, saj jih je preveč (O16, I32)

PODPORA NAČELNIKOM

- PODPORA ZNOTRAJ RODU
    - Zadostnost podpore v rodu
        - Brez potrebne podpore v rodu (O12, I24) (O9, I22)
        - Brez potrebe po podpori v rodu, saj je delal svoje (O9, I23)

        - Dovolj podpore v rodu (O8, I32)
        - Dovolj podpore z vseh koncev (O8, I33)
        - Od nekdaj dovolj podpore (O8, I34)
        - V rodu več ljudi, ki jih lahko prosi za podporo (O8, I36)
        - Sam prepuščen odločitvam (O11, I29)
    - Izražanje potrebe po podpori
        - Izrazila potrebo po podpori in pohvali (O12, I25)
        - Po izraženi potrebi odziv drugih, da se mora sama motivirati (O12, I26)
    - Podpora drugim
        - Sam daje podporo vodnikom in rodovi upravi (O9, I25)
        - Vodnikom daje občutek, da lahko karkoli vprašajo (O9, I26)
        - Veliko sprašuje, kako gre vodnikom in rodovi upravi (O9, I27)
    - Podpora starejših
        - Ni obsojanja starejših generacij (O8, I35)
        - Potreba po večji podpori starejših članov (O11, I26)
        - Starejši člani so se umaknili iz rodu in niso bili v podporo (O11, I27)
    - Podpora mlajših
        - Aktivnost in zagnanost mlajših članov (O11, I28)
- PODPORA IZVEN RODU
    - Iskanje podpore izven rodu
        - Ko je rabil podporo, jo je iskal zunaj rodu (O9, I24)
    - Prijatelji izven rodu
        - Pomaga pogovor s prijatelji izven rodu (O8, I37)
        - Velika podpora (O11, I30)

VLOGA NAČELNIKA PRI DELU S PROSTOVOLJCI

- VZDUŠJE V RODU
    - Varno okolje
        - Pomembno je ustvarjanje varnega in prijetnega okolja (O8, I20)
        - Prej ni bilo varnega in prijetnega okolja (O8, I21)
        - Pomembno, da je načelnica varna oseba, ki ji prostovoljci zaupajo (O12, I19)
- STIK Z VODNIKI
    - Odnos z vodniki
        - Prijateljski odnos z vodniki (O8, I22)
    - Individualni pogovori z vodniki
        - Pomagali pogovori z vodniki o njihovem delu in počutju v rodu (O8, I23)
        - Vodniki so se odprli na osebnem nivoju (O8, I24)
        - Po potrebi (O10, I28)
    - Podpora in mentoriranje
        - Mentoriranje mlajših prostovoljcev (O11, I15)
        - Podpora mlajšim vodilnim (O11, I16)
- ODNOSI MED PROSTOVOLJCI
    - Poznavanje odnosov
        - Poznavanje ozadja odnosov v rodu (O10, I23)
    - Delo na odnosih
        - Intenzivno in uspešno delo na odnosih v rodu (O10, I24)
        - Veliko pogovarjanja o odnosih v rodu (O10, I25)
        - Žrtvovanje svojega časa, da uredi nujne situacije (O10, I29)
        - Veselje do opazovanja odnosov (O10, I34)
    - Problemi pri odnosih
        - Jeza, če so ljudje prehitro užaljeni (O10, I26)
        - Nekateri vodniki so prehitro užaljeni (O10, I31)
        - Slaba komunikacija in nerazumevanje eden drugega (O11, I14)
    - Vzroki težav v odnosih
        - Veliko vzrokov za nujne situacije je izven rodu (O10, I30)
    - Romantični odnosi
        - Negativen vpliv nekdanjih romantičnih odnosov na vzdušje (O10, I32)

        - Vpliv partnerskih zvez na aktivnost pri tabornikih (O10, I33)
    - Pomen osebnih odnosov
        - Osebni odnosi zelo pridejo do izraza pri vzdušju v rodu (O10, I35)

DOBRE IN SLABE PRAKSE NAČELNIKOV

- DOBRE PRAKSE
    - Sistem prisotnosti na vodovih srečanjih
        - Dobro vpeljan sistem (O10, I42)
        - Potrebno zaradi razpisa (O10, I43)
        - Načelnik lahko preveri, ali vodniki izvajajo dovolj vodovih srečanj (O10, I44)
    - Sestanki vodstva
        - Družinski sestanki vsaj enkrat na mesec (O11, I21)
        - Pred rednimi sestanki družine niso funkcionirale (O11, I22)
        - Zaradi rednih sestankov se družine bolje organizirajo (O11, I23)
        - Vpeljava rednih sestankov vodnikov (O12, I20)
        - Pred vpeljavo rednih sestankov vodnikov, zelo slaba udeležba (O12, I21)
        - Sedaj redni sestanki vodnikov in rodove uprave, kar dobro deluje (O12, I22)
        - Pisanje zapisnikov sestankov (O12, I23)
        - Redno udeležba vodnikov na sestankih (O9, I15)
        - Velik napredek v številu udeležencev (O9, I16)
        - Redna udeležba vodnikov posledica odprave generacijske luknje (O9, I17)
        - Udeležba pomočnikov (O9, I18)
        - Pijača po sestanki pomembna za povezovanje vodnikov, tudi med generacijami (O9, I20)
        - Redni sestanki in pijače po sestankih pomembne za vodstvo (O9, I21)
- SLABE PRAKSE
    - Sestanki vodstva
        - Zmanjšanje števila sestankov na enega mesečno (O10, I46)
        - Vrnitev na 14-dnevne sestanke (O10, I47)
        - Če so sestanki redki, so ti dolgi in vodniki niso usklajeni med sabo (O10, I48)
        - Slabši stiki med vodniki zaradi zmanjšanja števila sestankov (O9, I19)
        - Redni sestanki in pijače po sestankih pomembne za vodstvo (O9, I20)
        - Ideja po skrajšanju sej ni uspela (O5, I31)
    - Pritisk na prostovoljce
        - Siljenje prostovoljcev v samo delo brez sprostitve (O11, I24)
        - Uvid, da tudi prostovoljci potrebujejo počitek in sprostitev (O11, I25)

ORGANIZACIJSKA KULTURA

- NAČIN DELA
    - Dobro delo s prostovoljci
        - Dobro delo s prostovoljci pomeni, da se stvari dogajajo (O14, I66)
    - Sprejemanje napak
        - Možnost delanja napak pri tabornikih (O15, I55)
        - Dobra kultura vodenja je sprejemanje napak (O15, I56)
        - Različni načini sprejemanja napak v organizaciji (O14, I83)
        - Kritika in pomanjkanje pomoči ob napakah v nekaterih rodovih (O14, I84)
        - Konstruktivno vrednotenje in iskanje rešitev ob napakah v nekaterih rodovih (O14, I85)
    - Prisiljenost v funkcijo
        - Učenje prostovoljcev ob prisiljenem opravljanju funkcije (O13, I69)
    - Vrednotenje
        - Konflikti in nekonstruktivnost med vrednotenji (O14, I86)
        - Strukturirano in konstruktivno vrednotenje (O14, I87)
    - Motivacija in kultura
        - Prepletenost motivacije s celotno organizacijsko kulturo (O13, I70)
        - Vpliv kvalitete dela s prostovoljci na motivacijo (O13, I71)
    - Kultura trpljenja
        - Mišljenje "Če smo trpeli mi, morajo tudi vsi ostali." (O14, I88)

    - Skupni cilji
        - Želja po delu odvisna od skupnih ciljev (O14, I91)
        - Všeč pogovor z ljudmi z drugačnimi pogledi (O13, I73)
        - Pomemben kompromis za premik naprej (O13, I74)

- VREDNOTE IN NORME
    - Alkohol pri tabornikih
        - Problem z alkoholom v rodu pomeni problem motivacije za delo (O14, I67)
        - Odraz vrednot v vodstvu rodu (O14, I68)
        - Nesovpadanje alkohola s taborniškimi zakoni in vrednotami (O14, I69)
        - Ni rodu, v katerem je prisotnega veliko alkohola in dobro deluje (O14, I70)
        - Pokazatelj, da vrednote v rodu niso v skladu s taborništvom (O14, I71)
    - Osebne in taborniške vrednote
        - Presek osebnih in taborniških vrednot za občutek pripadnosti (O15, I40)
        - Jasno zapisne vrednote organizacije (O14, I72)
        - Priložnost tudi tistim, ki se na osebnem nivoju ne skladajo s taborniškimi vrednotami (O14, I73)
        - Škodovanje organizaciji zaradi drugačnih vrednote se ne sme dogajati (O15, I45)
        - Priložnost za vse, dokler ne ravnaš v nasprotju z organizacijo (O14, I76)
- ODPRTOST ZA DRUČANOST
    - Sprejemanje posameznikov
        - Sprejemanje vseh pri tabornikih (O15, I41)
        - Kontradiktornost tabornikov, ker izločijo nekoga, ki se ne strinja z njimi (O15, I42)
        - Izguba posameznikov, ki drugače razmišljajo, zaradi nesprejemanja (O15, I44)
        - Ni želje po sprejemanju drugačnosti (O15, I46)
        - Nesprejemanje in zmerjanje drugačnosti v rodu (O15, I47)
        - Prisotnost zmerjanja in nesprejemanja (O14, I74)
        - Označevanje drugačnega mnenja za napačno in izguba motivacije posameznika (O15, I47)
        - Slabo počutje zaradi manjšinskega mnenja in ne namernega izločevanja posameznikov (O14, I80)
    - Osebna prepričanja
        - Pravica vsakogar, da verjame, v kar želi, dokler s tem ne škoduje ostalim (O15, I43)
        - Nestrinjanje z družbenimi trendi ne pomeni nujno škodovanje ostalim (O15, I46)
        - Pravica izraziti nestrinjanje z nekom (O14, I75)
        - Ni veliko primerov izločevanja zaradi osebnih prepričanj (O14, I79)
    - Skladnost z lastnimi vrednotami
        - Kontriranje samim sebi (O15, I48)
    - Priložnosti za vse
        - Priložnost vsem za opravljanje nalog (O13, I68)
        - Priložnost za opravljanje nalog, kljub neprepričanosti v uspeh (O14, I82)
- ODNOSI
    - Odnosi pri tabornikih
        - Osebni odnosi lepilo med taborniki (O15, I52)
    - Meja med uradnim in osebnim odnosom
        - Slabo ločevanje med kvaliteto dela in osebnimi odnosi (O15, I49)
        - Pomen ločevanja osebnega nivoja od opravljanja vlog v organizaciji (O15, I50)
        - Izkoriščanje pozicije za odločitve na podlagi osebnih prepričanj (O15, I51)
        - Nezmožnost dobrega sodelovanja kljub podobnih osebnim prepričanjem (O14, I77)
        - Osebne zamere, ki demotivirajo (O14, I78)
        - Težko najti mejo med objektivnim in subjektivnim (O15, I53)
        - Zavedanje prepletenosti objektivnosti in subjektivnosti ter iskanje meje, prispeva k boljši kulturi (O15, I54)
        - Pomen usklajevanje dvojnih vlog - podrejeni/nadrejeni in prijatelja (O14, I81)
    - Romantični odnosi

        - Negativen vpliv končanih romantičnih odnosov na kakovost dela in prevzemanje funkcije (O13, I67)
- INTERKACIJE Z OKOLJEM
    - Mreženje
        - Pomanjkanje mreženja in odprtosti izoliranih rodov (O13, I72)
        - Pomembnost mreženja z drugimi rodovi (O14, I89)
        - Mreženje omogoča nove ideje, rešitve, stike (O14, I90)

VODNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

- STRES IN ORGANIZACIJA AKCIJ
    - Končni roki
        - Stres ob bližanju rokov za oddajo in datumom akcij (O4, I36)
    - Organizacija akcij
        - Stres pri organizaciji akcij (O5, I43) (O3, I49)
        - Ni stresa na sploh zaradi organizacije akcij (O5, I48)
        - Malo stresa je pozitivnega (O3, I51)
        - Močen stres med akcijo (O1, I29)
        - Kljub naporu, se je akcijo dobro izšla (O1, I30)
        - Zaradi vodenja akcije je morala biti prisotna kljub študijskim obveznostim (O1, I31)
        - Vodja akcija pod velikim stresom (O1, I32)
        - Organiziranje akcij dovolj vnaprej, da zaradi tega ni nepotrebnega stresa (O4, I42)
    - Način dela starešine
        - Agresiven pri organizaciji akcij, vodnik se podredi (O5, I44)
        - Določi, kako bo (O5, I45)
        - Zdaj bolj sproščen (O5, I46)
        - Močen stres zaradi načina dela starešine (O5, I47)
    - Sodelovanje pri organizaciji akcije
        - Negativno, če je soorganizator akcije pod veliko stresa (O3, I52)
        - Agresivno ravnanje soorganizatorke (O3, I53)
        - Stres zaradi soorganizatorjev (O3, I54)
        - Stres, če je nekdo drug pod stresom (O3, I55)
        - Vzrok stresa pri drugih neki zunanji dejavniki (O3, I56)
        - Pri tabornikih organizator akcije pogosto ne opravlja svojega dela (O6, I39)
        - Stres ob organizaciji akcije zaradi nedela soorganizatorja (O6, I40)
        - Občutek odgovornosti, da se akcija izvede (O6, I41)
    - Razlogi za stres ob organizaciji akcij
        - Večja akcija na začetku vodništva (O2, I38)
        - Korona (O2, I39) (O1, I34)
        - Ni podpore starejših (O2, I40) (O2, I42)
        - Ni podpore starešine (O2, I41)
        - Nejasna pričakovanja do organizatorke (O2, I43)
        - Študijske obveznosti (O1, I27)
        - Naporen član v vodu (O1, I28)
        - Velika odgovornost (O2, I48)
        - Stres soorganizatorja (O3, I57)
    - Odziv rodu
        - Močen trud za organizacijo akcij in negativna povratna informacija rodu (O6, I42)
        - Organizator akcije ni veliko naredil, zato so naloge prevzeli ostali vodniki (O5, I49)
        - Vodniki so znali prevzeti naloge, ker akcijo že nekaj časa organizirajo (O5, I49)
        - Pohvala vodnikom, ki so prevzeli organizacijo (O5, I50)
        - Ob prvi organizaciji je normalno, da še ni vse popolno (O5, I51)
        - Iskanje napak in pomanjkanje podpore (O5, I52)
- STRES IN PRISTOP RODU
    - Izbira vodnikov
        - Stresna izbira vodnikov (O2, I35)
        - Lastno ocenjevanje potencialnih vodnikov (O2, I36)
        - Lastno ocenjevanje potencialnih vodnikov je bilo zastrašujoče (O1, I26)
        - Stres ob izbiri vodnikov zaradi občutka potrebe po dokazovanju (O2, I37)
- POMOČ PRI STRESU

- Lasten odziv
  - Koristno vprašati za čim več informacij (O2, I44)
  - Zavedanje, da je učenje postopno (O2, I45)
  - Količina stresa odvisna od posameznika (O2, I46)
  - Sama hitro v stresu (O2, I47)
  - Organizatorji akcije so se sami pogovorili med sabo (O3, I58)
  - Stresiranje na samem (O4, I37)
  - Od nje odvisno, koliko stresa si je povzročila (O4, I39)
  - Pomiritev sama pri sebi (O4, I41)
- Odziv rodu
  - Vodjo akcije je podprl načelnik s pogovorom in pomočjo (O1, I33)
  - Pobuda za pogovor po potrebi pride od starešine akcije (O3, I59)
  - Dobro delo načelnice pri skrbi za odnose (O3, I60)
  - Delo načelnika pri skrbi za odnose odvisno od njegovih lastnosti (O3, I61)
  - Cenjenost dobrega dela načelnice pri skrbi za odnose (O3, I62)
  - Ob stresu pri tabornikih je bilo vedno veliko pomoči in podpore (O4, I38)
  - Občutek podpore od rodu (O4, I40)

NAČELNIKI IN STRES PRI TABORNIKIH

- PRISOTNOST STRESA
  - Prisotnost stresa
    - Taborniki so stresni (O12, I27)
    - Ni močnih spominov o stresnih situacijah (O9, I28)
    - Ni veliko stresa (O9, I33)
- OSAMLJENOST NA FUNKCIJI
  - Občutek odgovornosti
    - Jemanje odgovornosti nase zaradi občutka "kdo bo, če ne jaz" (O12, I28)
    - Občutek, da nihče drug ne more opraviti nalog (O11, I31)
    - Stres zaradi občutka "kdo bo, če ne jaz" (O12, I29)
    - Občutek, da vse delaš sam (O12, I30)
  - Prevzemanje nalog
    - Izgorevanje zaradi jemanja preveč nalog in odgovornosti (O11, I32)
  - Odnos do neuspehov
    - Neuspehi pripeljejo do konfliktov in demotivacije (O11, I33)
- DELOVANJE RODU
  - Komunikacija s starši
    - Stresne so situacije, ki vključujejo otroke in komunikacijo s starši (O8, I38)
    - Obremenjevanje o komunikaciji s starši glede otrok (O8, I39)
    - Pomen mnenja starešine (O8, I40)
  - Prihodnost rodu
    - Skrbi o prihodnosti rodu (O9, I29)
    - Situacija v rodu se je sedaj uredila (O9, I30)
    - Skrb o prihodnosti rodu zaradi zelo malo aktivnih članov (O9, I31)
    - Ni več skrbi zaradi večjih novih generacij (O9, I32)
  - Kadrovanje
    - Stresno kadrovanje (O8, I41)
    - Redko se brez težav najde prostovoljce (O8, I42)
    - Redko se brez težav najde naslednike za funkcije (O8, I43)
- ODZIV RODU
  - Izmikanje odgovornosti
    - Izmikanje odgovornosti vodstva v stresnih situacijah (O11, I37)
    - Nevednost, kako bi izboljšali stanje izmikanja odgovornosti (O11, I38)
    - Morda le začasno izmikanje v vodstvu (O11, I39)
  - Podpora starejših
    - Starejši člani niso pomagali, ampak le kritizirali (O11, I40)
  - Podpora v rodu
    - Pomanjkanje (O12, I40)
    - Dovolj (O8, I50)
  - Osamljenost pri delu

        - Skupni občutek osamljenosti pri delu (O12, I41)
        - Pomagal vikend, kjer so postavili skupne cilje (O12, I42)
    - Način dela starešine
        - Starešina ni oseba, ki bi bila v čustveno oporo (O12, I43)
    - Komunikacija v rodu
        - Velik pomen (O8, I52)
    - Sodelovanje v rodu
        - Pomen sodelovanja in stanja eden za drugim (O8, I53)
- LASTEN ODZIV
    - Pogovor z drugimi
        - Pomagal pogovor s taborniškimi prijatelji izven rodu (O12, I44)
        - Pomagal pogovor z drugimi (O12, I45)
    - Prenehanje z načelništvom
        - Odločitev prenehanja z načelništvom zaradi pomanjkanja motivacije (O12, I46)

MENTORJI IN STRES PRI TABORNIKIH

- STRES
    - Količina stresa
        - Stres pri tabornikih, ampak manj kot včasih zaradi manj zadolžitev (O14, I92)
    - Produktivnost
        - Največja produktivnost ob nekoliko preveč nalogah (O15, I59)
        - Meja, koliko preveč aktivnosti še povečuje produktivnost (O15, I60)
- RAZLOGI ZA STRES
    - Odnosi
        - Dekleta (O14, I93)
    - Taborniške obveznosti
        - Prevelika količina taborniških obveznosti (O14, I94) (O13, I75) (O13, I80)
    - Osebni razlogi
        - Javno nastopanje (O13, I76)
        - Osebna pomembnost zadeve pomeni več stresa (O15, I57)
        - Pozitiven stres ob osebni pomembnosti zadev (O15, I58)
        - Tabor stresna situacija zaradi osebne pomembnosti, kako bo stvar dobro izpeljana (O15, I61)
    - Proces dela
        - Odsotnost širše slike vseh zadolžitev in dogajanja (O13, I77)
        - Poznavanje procesa odstrani stres (O13, I78)
        - Poznavanje procesa omogoči občutek, kdaj bo konec (O13, I79)
    - Preveč stresa
        - Izguba občutka lastne zmožnosti ob preveč stresa (O15, I62)
        - Ko ljudje okrog ne slišijo, ko pove, da nekaj potrebuje (O15, I63)
    - Raven ZTS
        - Odločitve na ravni ZTS (O14, I96)
        - Občutek, da se pri odločitvah na ravni ZTS nič ne premakne v pravo smer (O14, I97)
    - Taborniški neuspehi
        - Manj prizadenejo kot včasih (O15, I69)
    - Nepredvidljive situacije
        - Ne mara presenečenj (O13, I83)
        - Preventivno ukrepanje vnaprej se seznaniti s čim več informacijami (O13, I84)
- PODPORA DRUGIH
    - Ekipa
        - Močen vpliv ekipe, ali je stres pozitiven ali negativen (O15, I64)
        - Podpora ljudi, s katerimi dela (O15, I74)
        - Podpora Wood Badge ekipe (O15, I75)
    - Podpora bližnjih
        - Krog ljudi za podporo in osebo, ob kateri ji je v redu ne biti v redu (O15, I70)
        - Podpora partnerke (O14, I100)
        - Potreba po podpori osebe, ki pozna njeno življenje, ni pa preveč vpletena vanj (O15, I73)
        - Podpora osebe, ki pozna njeno življenje, ni pa čustveno vpeta vanj (O15, I76)
    - Formalna podpora

        - Ni formalne podpore (O14, I99)
- SAMOPOMOČ
    - Seznam nalog
        - Seznam vseh nalog, načrt in začetek dela pri najtežji nalogi (O14, I95)
        - Začetek opravljanja nalog pri najlažji (O15, I66)
        - Napiše seznam vseh nalog (O13, I85)
        - Izbriše naloge, ki ne bodo opravljanje (O13, I86)
        - Delegiranje nalog (O13, I87)
    - Sprostitev jeze
        - Pri odločitvah na ravni ZTS ni drugega kot da sprosti jezo (O14, I98)
    - Odklop
        - Odklop od vsega in čas zase za eno uro (O15, I65)
        - Potreba po počitnicah brez ukvarjanja s situacijo, kar pove ostalim (O13, I88)
        - Trud povedati, ko si vzame odmor (O15, I72)
    - Jok
        - Pomoč joka ob stresu (O15, I71)
        - Jok ne pomaga pri stresu (O13, I81)
    - Proces dela
        - Sama se odvodi čez proces, kako bo stvari naredila, nekdo jo pri tem posluša (O13, I82)
    - Dnevnik
        - Pisanje dnevnika, da vidiš stvari z druge perspektive (O13, I89)
        - Pisanje dnevnika za čustvene težave (O13, I90)
    - Čas zase
        - Pomembnost časa zase (O15, I77)
- ODZIV NA STRES
    - Odklop
        - Obrambni mehanizem ob preveč stresa odklop od vseh ljudi in obveznosti (O15, I67)
        - Ozavestila in začela spreminjati svoj obrambni mehanizem odklopa (O15, I68(

PRIPADNOST TABORNIKOM

- ŽELJA PO VZTRAJANJU
    - Razlaga želje po vztrajanju
        - Težko razložiti (O4, I43)
        - Težko razložiti netabornikom (O4, I44)
        - Nezmožnost kratkega odgovora (O5, I54)
    - Individualen razlog
        - Pomen lastnega zavedanja, zakaj vztrajaš (O5, I55)
        - Raznolikost motivov (O5, I56)
- OBČUTEK PRIPADNOSTI
    - Občutek pripadnosti članov
        - Člani še nimajo občutka pripadnosti (O4, I45)
        - Želja predati članom občutek pripadnosti (O4, I46) (O4, I47)
    - Občutek pripadnosti prostovoljcev
        - Občutek, da pripadaš nečemu (O3, I63)
    - Občutek pripadnosti drugje
        - Tudi pri drugih aktivnostih je občutek pripadnosti (O3, I64)
- POČUTJE V ORGANIZACIJI
    - Počutje v organizaciji
        - Pomembna dobra družba (O3, I65)
        - Dobro počutje pri tabornikih (O3, I68)
- VIŠJE DOBRO
    - Višje dobro
        - Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega (O4, I48) (O3, I66) (O3, I69)
        - Motivacija zaradi zavedanja delanja dobrega nasploh pri prostovoljstvu (O3, I67)

NIVO DELA V ORGANIZACIJI

- NIVO DELA V ORGANIZACIJI
    - Mlade vodje
        - Mlade vodje v organizaciji in visok nivo dela (O14, I101)

- Ideal
  - Težko doseganje opisanega ideala (O14, I102)
  - Tudi sami ne dosegajo ideala (O14, I103) (O14, I106)
- Standardi organizacije
  - Visoki standardi organizacije (O15, I78)
- Kader
  - Zavedanje visokih standardov in kvalitete kadra ob primerjavi z drugimi organizacijami (O15, I79)
- Spremljanje ljudi
  - Lažje spremljanje počutja ljudi pri igri kot pri taborniških sestankih (O14, I104)
  - Pri tabornikih kritika na njegovo delo, pri igri le na igro (O14, I105)