

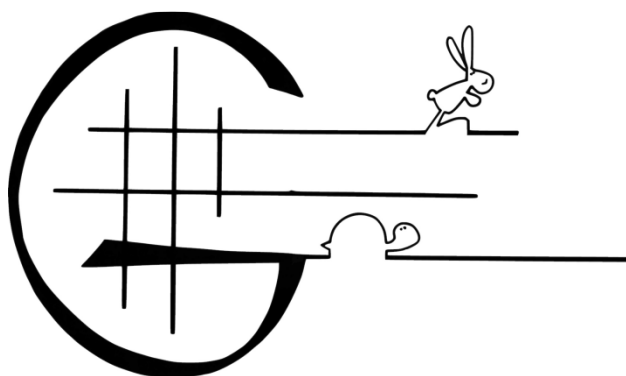
Matej Cepin

Irena Mrak

Polona Rožman

Barbara Tehovnik

Klara Vidmar



# MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH

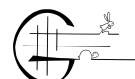
POROČILO O RAZISKAVI



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



*Naložba v vašo prihodnost*  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD



Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: »Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja«, prednostne usmeritve: »Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja«.

-----  
CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

316.4.051.6  
061.2-053.6

MEDGENERACIJSKO sodelovanje v mladinskih organizacijah :  
poročilo o raziskavi / Matej Cepin ... [et al.]. - Ljubljana :  
Salve, 2012

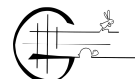
ISBN 978-961-211-627-9

1. Cepin, Matej

261383424

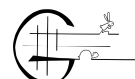


REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**

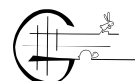


## KAZALO

Povzetek .....	5
Uvod .....	6
Mladinsko delo: med javnim in zasebnim interesom.....	6
pomen mgs Za doseganje javnega interesa v mladinskem delu .....	7
Opredelevitev problema .....	8
Dve dimenziji medgeneracijskega sodelovanja.....	8
Pomen zavedanja mgs v mladinskih organizacijah .....	9
TEMELJNA TEZA RAZISKAVE .....	9
mgs z vidika upravljanja mladinske organizacije .....	10
Raziskovalna vprašanja.....	12
Raziskovalna metodologija.....	13
Metoda PRIDOBIVANJA PODATKOV: polstrukturiran intervju.....	13
Ciljna skupina: vodje mladinskih organizacij in skupin.....	13
Pridobivanje podatkov .....	14
OBDELAVA podatkov .....	14
Analiza raziskovane skupine.....	15
Analiza po spolu .....	15
Analiza po starosti .....	15
Analiza po Vrstah mladinske organizacije .....	16
Glavne dejavnosti organizacije.....	18
Starostni razpon članov v organizaciji .....	20
Število mladinskih voditeljev/ mladinskih delavcev/ zaposlenih/aktivnih članov .....	23
Število uporabnikov / aktivnih članov .....	24
Število uporabnikov, ki so stari do 29 let .....	25
Analiza rezultatov in ugotovitve.....	27



Področje 1: Splošno .....	27
Analiza rezultatov .....	27
Ugotovitve .....	28
Področje 2: Vodenje in upravljanje .....	29
Analiza rezultatov .....	30
Ugotovitve .....	35
Področje 3: Sodelovanje z zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami .....	37
Analiza rezultatov .....	37
Ugotovitve .....	41
Področje 4: Prezemanje odgovornosti znotraj organizacije .....	41
Analiza rezultatov in ugotovitve .....	42
Področje 5: Komunikacija pri delovanju organizacije .....	44
Analiza rezultatov .....	44
Ugotovitve .....	48
RAZPRAVA IN ZAKLJUČEK .....	49
Potrditev teze .....	49
mgs kot poslanstvo mladinskih organizacij .....	49
Razmerje med notranjim in zunanjim mgs .....	50
Pomen ozaveščanja .....	50



## POVZETEK

V pričujočem dokumentu so predstavljeni rezultati in izsledki raziskave o prisotnosti medgeneracijskega sodelovanja v mladinskih organizacijah.

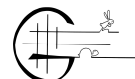
V uvodu nakažemo, da imata polje mladinskega dela in polje medgeneracijskega sodelovanja najbrž več skupnega kot je razvidno na prvi pogled. V mladinskem delu govorimo o dveh dimenzijah medgeneracijskega sodelovanja: o zunanjem medgeneracijskem sodelovanju, ki označuje sodelovanje med različnimi generacijami znotraj življenja in o notranjem, ki označuje medsebojno sodelovanje različnih generacij mladih.

V raziskavi nas je zanimala predvsem prisotnost medgeneracijskega sodelovanja z vidika upravljanja mladinskih organizacij. Na podlagi več kot 50 intervjujev z vodilnimi kadri v mladinskih organizacijah spregovorimo o prisotnosti medgeneracijskega sodelovanja na ravni poslanstva, metod in aktivnosti organizacije, o sodelovanju z drugimi organizacijami, o zunanji in notranji komunikaciji, prenosu znanja in odgovornosti ter vodenju in upravljanju.

V zaključku na podlagi rezultatov potrdimo začetno tezo, da sta medgeneracijsko sodelovanje in mladinsko delo povezana. Prepoznavamo različne oblike pojavljanja medgeneracijskega sodelovanja v mladinskih organizacijah. Argumentiramo, da ozaveščanje medgeneracijskega sodelovanja, tako tistega med mladimi samimi, kot tudi tistega med mladimi in drugimi generacijami, pripomore k izboljšanju učinkovitosti mladinskih organizacij in kakovosti mladinskega dela.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



## UVOD

Mladinsko delo in medgeneracijsko sodelovanje (MGS) imata na prvi pogled zelo malo skupnega. V mladinsko delo se vključujejo mladi, programe medgeneracijskega sodelovanja pa, hočeš nočeš, v praksi pogosteje kot z mladimi, povezujemo z vključevanjem starejših. Z razvojem in izvajanjem mladinskega dela se ukvarjajo povsem druge organizacije kot z razvojem in izvajanjem medgeneracijskega sodelovanja. Za mladinske politike in razvoj mladinskega dela so v državi pristojne popolnoma druge inštitucije kot za medgeneracijske politike in razvoj medgeneracijskega sodelovanja. In tudi usposabljanje kadrov (mladinskih voditeljev in delavcev na eni strani ter izvajalcev medgeneracijskih projektov in dejavnosti na drugi) zelo redko potekata skupaj.

Pa vendar imata obe področji veliko več skupnega, kot je videti na prvi pogled. Temeljni namen obeh je krepiti določene družbene skupine in preko tega prispevati k skupnemu dobremu, torej k javnemu interesu. Dejavnosti na obeh področjih zelo pogosto (ne pa nujno – in morda to celo ni najbolje!) potekajo v okvirih prostega časa. Obe področji v družbi še vedno nimata zadostne veljave in finančne, kadrovske ter širše družbene podpore. In obe področji sta v splošni javnosti pogosto napačno razumljeni.

## MLADINSKO DELO: MED JAVNIM IN ZASEBNIM INTERESOM

Osrednja ciljna skupina, kateri so namenjene dejavnosti v mladinskem delu, so mladi. Mladi v mladinsko delo vstopajo v več vlogah: kot načrtovalci mladinskih dejavnosti, kot njihovi izvajalci, kot uporabniki in tudi kot odločevalci, upravljalci in vodje mladinskih organizacij.

Mladinske organizacije in organizacije za mlade (kot so opredeljene v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju) so namenjene izvrševanju poslanstva mladinskega dela, torej organiziranim in ciljno usmerjenim oblikam delovanja mladih in za mlade, v okviru katerih mladi na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k lastnemu vključevanju v družbo, krepijo svoje kompetence ter prispevajo k razvoju skupnosti (iz 3. člena Zakona o javnem interesu v mladinskem sektorju).

Poslanstvo mladinskega dela lahko tako v grobem opredelimo kot:

- vključevanje mladih v družbo,
- krepitev njihovih kompetenc in
- spodbujanje prispevka mladih k razvoju širše skupnosti.

A prav tretja točka, ki jo omenjamo, presega strogo mladinsko delovanje. Delovanje mladih namreč usmerja k razvoju celotne/-ih skupnosti.

Pravzaprav lahko govorimo o dveh skupinah učinkov mladinskega dela:

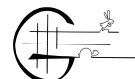
- **učinki mladinskega dela na mlade** (npr. krepitev njihovih kompetenc, njihovo vključevanje v družbo) in
- **učinki mladinskega dela na širšo družbo** (npr. prispevek mladih k razvoju skupnosti na osnovi lastnih prizadevanj).



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



Učinke mladinskega dela je mogoče opredeliti na veliko različnih načinov, zagotovo pa jih je v vsakem jezikovnem kontekstu mogoče naštetih še veliko več kot smo jih zgoraj na podlagi zakona (glej: Mladinsko delo v teoriji in praksi, Mladinski svet Slovenije, 2011). V večini primerov pa jih je vendarle mogoče deliti na učinke mladinskega dela na mladega človeka (pretežno pedagoške in psihološke narave) in učinke mladinskega dela na družbo kot celoto, ki so pretežno sociološke, politološke ipd. narave.

Mladinsko delo tako ni le dejavnost v zasebnem interesu mladih, ki se tovrstnih dejavnosti udeležujejo, ampak je tudi in predvsem v javnem interesu celotne družbe. Ne le zato, ker mladi preko mladinskega dela skušajo izboljšati družbo kot celoto v skladu z njihovimi vrednotami, ampak tudi zaradi učinkov na posameznega mladega človeka, ki lahko preko mladinskega dela postane bolj zaposljiv, bolj aktiven in odgovoren državljan, človek, ki bolj ve, kaj hoče v življenju doseči ali pa si konec koncev v procesih mladinskega dela poišče tudi življenjskega sopotnika/sopotnico ter tako oblikuje družino – osnovno celico družbe.

## POMEN MGS ZA DOSEGANJE JAVNEGA INTERESA V MLADINSKEM DELU

Kako lahko k doseganju javnega interesa v mladinskem delu prispeva medgeneracijsko sodelovanje? Dejavnosti MGS imajo v mladinskem delu mnogotere oblike. Naštejmo jih nekaj:

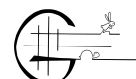
- odnos med (odraslim) mladinskim delavcem in (mladim) udeležencem v programu,
- skupina mladih na dobrodelni prireditvi v domu za ostarele,
- mlad projektni vodja v projektne sodelovanju s predstavniki druge (ne mladinske) nevladne organizacije,
- vodstveni člani mladinske organizacije pišejo prijavo na razpis za javna sredstva,
- skupina mladih v odnosu do medijev,
- skupina mladih v odnosu do občinskih ali državnih uradnikov,
- izvedba delavnice v režiji mladinske organizacije znotraj formalnega šolskega sistema ...

Za doseganje javnega interesa v mladinskem delu je medgeneracijsko sodelovanje praktično nujno. Rezultati mladinskega dela, pa naj gre za dobrodelnost, projektne sodelovanje ali tisk publikacije, se s prostora samo mladih ponavadi razširijo v širše okolje. Sočasno pa poteka tudi obraten proces. Širše okolje mladinskemu delu daje legitimnost delovanja in mu zagotavlja za delovanje potrebno infrastrukturo (odrasli so ponavadi tisti, ki ponudijo prostore, pripomočke, razpišejo namenska finančna sredstva ipd.

Medgeneracijsko sodelovanje torej v mladinskem delu nastopa v vseh fazah. Brez medgeneracijskega sodelovanja so mladinske organizacije le zaprti sistemi, samotni otoki sredi družbe. Tudi ciljev, kot so vključevanje mladih v družbo in podobni, brez medgeneracijskega sodelovanja praktično ni mogoče dosežati.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



## OPREDELITEV PROBLEMA

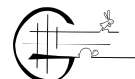
### DVE DIMENZIJI MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA

V projektu Mreža MGS medgeneracijsko sodelovanje v mladinskem delu opredeljujemo v dveh dimenzijah. Tako ločimo »zunanje« in »notranje« medgeneracijsko sodelovanje. Ta koncept smo razvili na podlagi potreb, ki so se pojavljale v medsebojni komunikaciji raziskovalcev.

- 1. Medgeneracijsko sodelovanje med različnimi generacijami mladih.** Mladina je danes že tako široka socialna kategorija, da se v nekaterih znanstvenih krogih sploh ne zdi več primeren termin. Nekateri znanstveni krogi namesto edninskega pojma – mladina - raje uporabljajo kar množinski samostalnik: *mladine*. 13-letnik na začetku svoje pubertete in 28-letnik, ki zapušča formalni šolski sistem, imata popolnoma različne potrebe. Te izvirajo iz različnih življenjskih okolij, interesov, medosebnih odnosov, znanja, ciljev, tudi družbenih zahtev. Zato lahko, kljub temu, da obe osebi uvrščamo v generacijo mladih, v primeru sodelovanja 13- in 28-letnika o medgeneracijskem sodelovanju govorimo praktično z enako gotovostjo, kot če bi govorili npr. o 20-letnem študentu in 40-letnem predstavniku srednje generacije. Seveda se ob tem zastavlja vprašanje, koliko lahko te meje še krčimo. Ali razlika 10 let še pomeni medgeneracijsko sodelovanje? Pa razlika petih, treh let? Enega leta? V šolskem sistemu se tudi za posamezni letnik uporablja beseda *generacija*. In prvo sodelovanje z eno leto starejšimi ali mlajšimi je v večini šolskih okolij, kot jih poznamo danes v Sloveniji, za mlade tudi resnično medgeneracijska izkušnja. V mladinskem delu meje med generacijami niso tako ostre. Konec koncev v mladinskem delu veliko pogosteje prihaja do vsakodnevnega sodelovanja med mladimi z 1- ,2- ali 3- letno razliko. Je pa mladinsko delo utemeljeno na izkušnjah, na izkustvenem učenju ali učenju z delom. Pomembna so skupna doživetja in generacije se pogosteje kot glede na leto rojstva, oblikujejo glede na *prehojeno pot*, glede na *doživete skupne izkušnje*. Nekatero mladinske organizacije z bolj jasno strukturo (npr. skavtske) na ta način tudi strukturirajo svoje delovanje. Medgeneracijske razlike med mladimi v takšnem primeru celo omogočajo »normalno« delovanje.
- 2. »Pravo« medgeneracijsko sodelovanje.** V tem primeru gre za sodelovanje mladih z ostalimi generacijami. Pri tem smo se v projektu Mreža MGS odločili za osnovno, 3-stopenjsko generacijsko shemo, v kateri ločimo:
  - a. otroke in mlade (1. generacija),
  - b. aktivno prebivalstvo (2. generacija) in
  - c. stare(jše), upokojenke (3. generacija).

To, »pravo« medgeneracijsko sodelovanje, tako opredeljujemo kot sodelovanje prve generacije (mladih) z ostalima dvema generacijama.

Zavedamo se, da utegne biti omenjena delitev v marsikaterih krogih ob vse večjem pomenu fleksibilnih oblik zaposlitev, koncepta aktivnega staranja idr. sporna, vendar za delo projekta zadošča.





Za potrebe raziskave je najpomembneje to, da govorimo o t.i. **notranjem medgeneracijskem sodelovanju**, ko gre za MGS med mladimi samimi - in t.i. **zunanjem medgeneracijskem sodelovanju**, ko gre za MGS med mladimi in pripadniki drugih generacij.

## POMEN ZAVEDANJA MGS V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH

Velika večina mladinskih organizacij, zagotovo pa vse, ki prejemajo javna sredstva, na tak ali drugačen način vključujejo medgeneracijsko sodelovanje v svoje delo. V nekaterih organizacijah se ti procesi dogajajo na zavedni, spet v drugih pa na nezavedni ravni. Tudi znotraj posamezne mladinske organizacije se nekateri sodelavci medgeneracijskega sodelovanja, ki v njihovi organizaciji poteka, zavedajo in drugi ne.

Naj MGS v mladinskih organizacijah poteka nezavedno ali zavedno? Člani študijske skupine v projektu Mreža MGS verjamemo, da že samo ozaveščanje procesov medgeneracijskega sodelovanja med mladinskimi voditelji in delavci, s tem pa tudi ozaveščanje možnih pasti, ovir in priložnosti, ki z medgeneracijskimi povezavami nastanejo, lahko bistveno izboljša delovanje mladinskih organizacij.

Na podlagi zavedanja in vedenja o MGS lahko mladinske organizacije namreč bolje vrednotijo svoje delovanje, pogledajo nanj z nove perspektive, o svojem delovanju spregovorijo z novimi izrazi in ga korak za korakom spreminjajo v skladu z ugotovljenimi dejstvi.

Spreminjanje načina delovanja mladinske organizacije pomeni spreminjanje njene organizacijske kulture. To pa je dolgotrajen proces, ki zahteva spreminjanje pri vseh vpletenih. Nič ni narobe, če se del sprememb odvije kar nenačrtovano, stihijsko, *ad hoc*. Vsekakor pa je za večje spremembe potreben načrten pristop in ponavadi tudi moderiran proces, v okviru katerega na svojo situacijo pogledamo z več različnih vidikov – tudi z medgeneracijskega.

## TEMELJNA TEZA RAZISKAVE

V pričujoči raziskavi na medgeneracijsko sodelovanje gledamo predvsem z vidika izboljšanja učinkovitosti delovanja mladinskih organizacij. Sprašujemo se torej o tem, kako učinkovito mladinske organizacije uresničujejo svoje poslanstvo in kakšno vlogo ima pri tem MGS. Temeljna teza, iz katere izhajamo, je naslednja:

Mladinske organizacije, ki pri svojem delu (nezavedno ali zavedno) izkoriščajo potenciale tako notranjega kot zunanjega medgeneracijskega sodelovanja, svoje poslanstvo izvršujejo učinkoviteje kot tiste, ki teh potencialov ne izkoriščajo.

### Razlaga teze:

- Na **poslanstvo organizacij** gledamo v kontekstu mladinskega dela, torej kot na ustvarjanje učinkov mladinskega dela tako z vidika mladih (posameznikov) kot tudi z vidika družbe kot celote (glej uvodno poglavje raziskave).



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



- **Potenciala medgeneracijskega sodelovanja** opredeljujemo kot dvo- ali večsmerno izmenjavo med različnimi generacijami. Izmenjujemo si lahko marsi kaj. Čas, dobrine, znanje, poglede in stališča ... Mladinska organizacija kot celota ali vsak posameznik, ki v njej / z njo sodeluje, od druge generacije nekaj tega dobiva, obenem pa ji tudi nekaj ponuja.
- Prav tako na medgeneracijsko sodelovanje gledamo v **dveh dimenzijah**, torej kot notranje (med različnimi generacijami mladih) in kot zunanje (torej sodelovanje mladih z drugimi generacijami).

## MGS Z VIDIKA UPRAVLJANJA MLADINSKE ORGANIZACIJE

Na medgeneracijsko sodelovanje torej v pričujoči raziskavi gledamo z vidika upravljanja (menedžmenta) mladinskih organizacij. Za potrebe raziskave smo opredelili štiri glavna področja, na katerih smo prepoznali največ potencialov za medgeneracijsko sodelovanje. Ta področja so:

- vodenje in upravljanje organizacije,
- sodelovanje z zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami,
- prevzemanje odgovornosti posameznikov v organizaciji in
- komuniciranje pri delovanju organizacije.

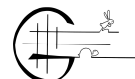
Na področju **vodenja in upravljanja organizacij** so nas zanimala predvsem vprašanja poslanstva organizacije, njenih temeljnih metod ter vloge MGS pri uresničevanju poslanstva in izvajanju metod. V tem delu nas je zanimalo predvsem, do katere mere in na kakšen način je MGS vtakano že v sam način delovanja mladinskih organizacij. Prav poslanstvo in metode sta namreč tisti dve komponenti, ki najbrž najbolj opredeljujeta posamezno organizacijo in sta tudi najbolj trajni. Prisotnost MGS v poslanstvu in metodah organizacije tako najbrž pomeni trajno deklarativno in praktično prisotnost MGS v (sicer mladinski) organizaciji, s tem pa tudi uresničevanje javnega interesa z delovanjem organizacije.

Področje **sodelovanja z zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami** nas je zanimalo predvsem z vidika odnosov mladinskih organizacij z različnimi vrstami drugih deležnikov. Za uresničevanje javnega interesa mladinska organizacija enostavno mora aktivno delovati v širšem okolju in zato tudi sodelovati z različnimi drugimi deležniki. Zanimalo nas je, do kakšnih težav pri tem prihaja in kakšne koristi organizacije pri tem prepoznavajo.

Postopno **prevzemanje odgovornosti** je eno od ključnih načel mladinskega dela, saj le to dolgoročno vodi k aktivni participaciji mladih in aktivnemu državljanstvu, ki sta temelja mladinskega dela. Prevzemanje odgovornosti posameznikov v organizaciji za mladinske organizacije ni vedno zgolj trivialna naloga. Če so orientirane zgolj na rezultate, na čim boljše izvedbo dejavnosti (k čemur sicer teži doberšenj del dandanašnjih življenjskih stilov, zato imajo tudi mladinski voditelji in delavci takšne vzorce najbrž pogosto pred očmi), bo prevzemanje odgovornosti močno ohromljeno. Vsako zaupanje odgovornosti novi osebi na začetku terja tudi nekaj več časa in napora. Vprašanje prevzemanja odgovornosti je povezano tudi z vprašanji vključevanja novih članov v organizacijo, strukture organizacije, učenja v organizaciji, medosebnih odnosov, pa tudi baze znanja, ki je v organizaciji.



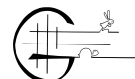
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Zadnje med štirimi področji, ki so zaslužila našo pozornost, pa je področje **komuniciranja**. Že v predhodnih razpravah in pri analizi praks v študijski skupini projekta Mreža MGS smo namreč opazili, da je prav področje komuniciranja med različnimi generacijami za mnoge največja ovira. Prihaja do uporabe različnih komunikacijskih kanalov ali pa istih kanalov na različne načine in v različnih funkcijah. Prav področje informacijske in komunikacijske tehnologije se je v zadnjih desetletjih namreč bliskovito razvijalo in vsaka generacija je na tem področju kljub stalnemu priučevanju najbrž zaznamovana z značilnostmi svojega časa.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: »Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja«, prednostne usmeritve: »Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja«.

## RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

V raziskavi smo skušali odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

### Področje 1: Splošno

- 1.1. V kolikšni meri se vodje mladinskih orgnaizaicj in skupin (krajše: vodje) pri svojem delu zavedajo medgeneracijskega sodelovanja?
- 1.2. Na katere vidike medgeneracijskega sodelovanja so vodje pri svojem delu pozorni?

### Področje 2: Vodenje in upravljanje

- 2.1. Ali po mnenjih vodij poslanstva svojih skupin / organizacij vključujejo medgeneracijsko sodelovanje in na kakšen način?
- 2.2. Kako se MGS odraža v metodah, ki jih organizacije uporabljajo?
- 2.3. Kako MGS pomaga odgovarjati na največje (sodobne) izzive pri vodenju mladinskih skupin oz. organizacij?

### Področje 3: Sodelovanje z zunanjimi posamezniki, skupinami in orgnaizacijami

- 3.1. Kako pogosto anketirane skupine in organizacije sodelujejo z različnimi zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami?
- 3.2. Kaj so pomembni dejavniki, ki olajšujejo sodelovanje z zunanjimi predstavniki drugih generacij?
- 3.3. Kaj so pomembni dejavniki, ki otežujejo sodelovanje z zunanjimi predstavniki drugih generacij?

### Področje 4: Prevzemanje odgovornosti znotraj organizacije

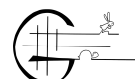
- 4.1. Pri katerih starostih začnejo mladi v mladinskih organizacijah najpogosteje prevzemati odgovornost?
- 4.2. Kateri so v mladinskih organizacijah uspešni načini prenašanja odgovornosti na mlade?
- 4.3. Kateri so uspešni načini prenosa znanj med različnimi generacijami mladih?
- 4.4. V kolikšni meri organizacije izkoriščajo potenciale starejših in bivših članov (zunanjih starejših) za doseganje svojega poslanstva?
- 4.5. Kateri so uspešni načini vključevanja zunanjih starejših v delovanje organizacij?

### Področje 5: Komuniciranje pri delovanju organizacije

- 5.1. Katere so močne točke medorganizacijskega komuniciranja v mladinskih organizaicjah?
- 5.2. Katere so šibke točke medorganizacijskega komuniciranja v mladinskih organizacijah?
- 5.3. Kakšne so perspektive za nadaljnjo izboljšavo medgeneracijskega komuniciranja v organizacijah?



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



## RAZISKOVALNA METODOLOGIJA

### METODA PRIDOBIVANJA PODATKOV: POLSTRUKTURIRAN INTERVJU

Raziskavo smo opravili s pomočjo **polstrukturiranih intervjujev**. Za to metodo smo se odločili, ker združuje naslednje lastnosti:

- ponuja orodje za dokaj strukturirano pridobivanje podatkov, kar nam je omogočalo vzpostavitev sistema zajemanja podatkov na različnih vsebinskih področjih,
- intervjuvancem omogoča svobodno izražanje, v okviru katerega lahko uporabljajo svoje izraze, iz katerih se v veliki meri zrcali tudi kultura posamezne mladinske organizacije,
- bolj kot kvantitativno analizo podatkov za nadaljnje delo v študijski skupini in v okviru projekta Mreža MGS potrebujemo seznam dobrih praks, uspešnih dejavnosti, kulturnih vzorcev in priporočil,
- s polstrukturiranimi intervjuji je mogoče zajeti relativno veliko količino podatkov na zanimiv in sproščen način (razgovor),
- metoda ustreza raziskovani ciljni skupini (vodje), katere člani so ponavadi samoiniciativni, dovolj samozavestni in *imajo kaj povedati*,
- polstrukturiran intervju je mogoče z uporabo sodobnih komunikacijskih sredstev opravljati na različne načine (navadni telefon, mobilni telefon, skype, v živo, ...), kar omogoča večjo prilagodljivost in nižje stroške izvedbe,
- izvajanje metode ne zahteva veliko dodatnega usposabljanja izvajalcev,
- metoda temelji na vprašanih odprtega tipa, ki lahko raziskovalcem v tej fazi projekta ponudijo tudi dodatne vpoglede v morebitna nova področja, ki bi se tekom posameznega intervjuja še odprla.

### CILJNA SKUPINA: VODJE MLADINSKIH ORGANIZACIJ IN SKUPIN

Za ciljno skupino **vodje mladinskih organizacij in skupin** smo se odločili iz naslednjih razlogov:

- imajo pregled nad celotnim dogajanjem v skupini, organizaciji,
- najbolj so seznanjeni z vizijo skupine, organizacije,
- naj bi v največji meri poznali menedžerske pojme kot so komuniciranje, upravljanje, metode, poslanstvo, vizija ipd.,
- so praviloma med bolj izkušenimi v organizacijah.

Raziskava je bila opravljena na vzorcu 50 intervjuvancev. Glede na podatke, dostopne s strani Urada RS za mladino, ocenjujemo, da ima slovenski mladinski sektor:

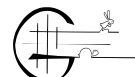
- število nacionalnih organizacij v rangi 10-20,
- število mladinskih centrov v rangi 50,
- število ostalih upravičencev do sredstev Urada (na nacionalni ravni) v rangi 100,
- število ostalih organizacij in neformalnih skupin (sklepanje na osnovi izkušenj): v rangi 300.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



Velika večina organizacij ima več nivojev vodij, npr. na nacionalnem in lokalnem nivoju ali pa na nivoju organizacije in na nivoju posameznega projekta.

Ocenjujemo, da je takšnih vodj v Sloveniji okoli 5.000 in torej, da smo intervjuvali 1% ciljne skupine.

Da bi lahko kar najbolje upoštevali značilnosti skupine, smo si postavili naslednje omejitve.

- V primeru, da posamezen intervjuvanec deluje v več skupinah ali organizacijah, se je na začetku intervjuja opredelil, za katero med njimi govori.
- Kljub temu, da morda deluje v več organizacijah, je bil posameznik lahko intervjuvan največ enkrat.
- Količinske omejitve:
  - največ 4 intervjuji narejeni v posamezni skavtski organizaciji (ZSKSS in ZTS),
  - največ 2 intervjuja narejena v posamezni nacionalni mladinski organizaciji,
  - v ostalih organizacijah narejen največ en intervju.
- Približna uravnoteženost intervjuvancev po spolu.

## PRIDOBIVANJE PODATKOV

Opravili smo 51 intervjujev in sicer v obdobju med 22. 11. 2010 in 23. 2. 2011.

Intervjuji so potekali na naslednje načine:

- v živo,
- preko telefonskih pogovorov,
- preko skype-a.

Informacije smo sproti ali naknadno vnašali v za to prirejen obrazec, ki jih omogoča orodje GoogleDocs.

## OBDELAVA PODATKOV

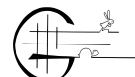
Pridobljene podatke smo razvrstili v 5 področij: splošni podatki o anketirancih ter 4 področja delovanja organizacije. Vsak od avtorjev je prevzel odgovornost za obdelavo enega področja za vseh 51 intervjuvancev ter na podlagi pregleda podatkov pripravil poročilo področja.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



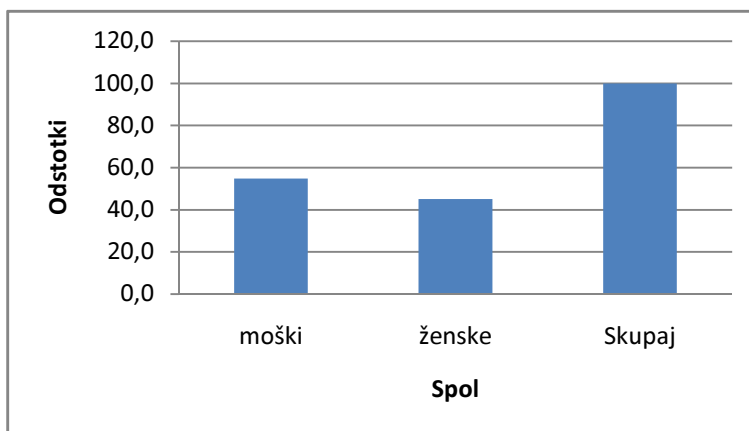
Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD



## ANALIZA RAZISKOVANE SKUPINE

### ANALIZA PO SPOLU

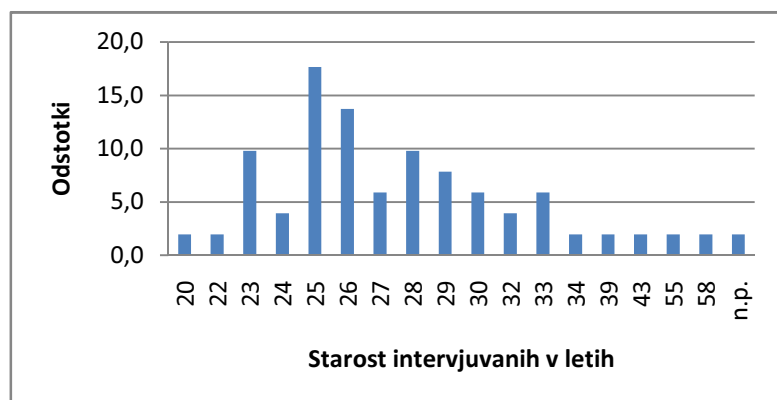
Spol	št.	%
moški	28	54,9
ženske	23	45,1
Skupaj	<b>51</b>	<b>100,0</b>



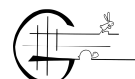
V raziskavi so sodelovali vodje mladinskih organizacij in mladinskih skupin. Od skupno 51 opravljenih intervjujev je bilo **28 moških**, kar predstavlja **54,9 %** in **23 žensk**, kar predstavlja **45,1 %** vseh intervjuvancev.

### ANALIZA PO STAROSTI

Starost (let)	Št.	%	Starost (let)	Št.	%
20	1	2,0	30	3	5,9
22	1	2,0	32	2	3,9
23	5	9,8	33	3	5,9
24	2	3,9	34	1	2,0
25	9	17,6	39	1	2,0
26	7	13,7	43	1	2,0
27	3	5,9	55	1	2,0
28	5	9,8	58	1	2,0
29	4	7,8	n.p.	1	2,0



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



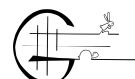
Večina, kar **35 intervjuvanih**, je bilo starih **od 23 do 29 let**. Ti predstavljajo **68,6 %**. Starih **od 30 do 45 let** je bilo **11**, kar predstavlja **21,6 %**. **Mlajša od 23 let** sta bila **2 intervjuvana (4 %)**, stara 22 in 20 let. **Več kot 45 let** sta prav tako štela le **2 intervjuvana (4 %)**, stara 55 in 58 let.

## ANALIZA PO VRSTAH MLADINSKE ORGANIZACIJE

Vrsta organizacije	št.	%
<p>Nacionalna mladinska organizacija</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klub študentov občine Koper</li> <li>• Združenje slovenskih katoliških skavtinj in skavtov</li> <li>• Društvo mladinski ceh</li> <li>• Zveza ŠKIS</li> <li>• Društvo SKAM - Skupnost katoliške mladine</li> <li>• Popotniško združenje Slovenije</li> <li>• Zveza tabornikov Slovenije</li> <li>• Brez izgovora Slovenija</li> <li>• Mlada liberalna demokracija</li> <li>• Zavod mladinska Mreža Mama</li> <li>• Nova generacija SLS</li> </ul>	20	39,2
<p>Mladinski center</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salezijanski mladinski center Maribor</li> <li>• Zavod za šport turizem in prosti čas sežana-enota Mladinski center Podlaga</li> <li>• Mladinski informacijski center</li> <li>• Mladinski center Dravinjske doline</li> </ul>	4	7,8
<p>Mladinski svet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mladinski svet Ajdovščina</li> <li>• Mladinski svet Ljubljana</li> </ul>	3	5,9
<p>Druge članske organizacije</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mladi za zedinjen svet (znotraj Marijinega dela)</li> <li>• Društvo katoliških pedagogov Slovenije</li> </ul>	11	21,6



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



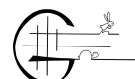


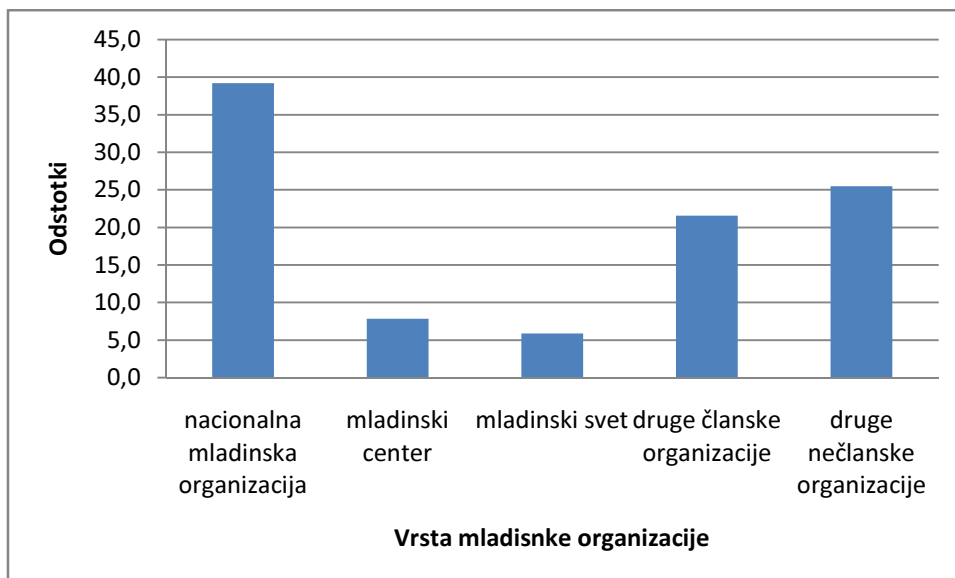
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planinska zveza Slovenije - Mladinska komisija</li> <li>• Kulturno umetniško društvo Cerčno</li> <li>• Oratorij</li> <li>• Zveza študentskih klubov Slovenije</li> <li>• Študentsko politološko društvo Polituss</li> <li>• DRUŠTVO TABORNIKOV ROD KRAŠKIH J'RT</li> <li>• Akademski folklorna skupina France Marolt ŠOU v Ljubljani, društvo</li> <li>• Mestna zveza tabornikov Ljubljana</li> <li>• Oratorij Šmartno pri Litiji</li> <li>• Društvo MEPI – Mednarodno priznanje za mlade</li> <li>• Slovenski svet Evropskega gibanja</li> </ul>		
<p>Druge nečlanske organizacije</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialna akademija - mladinska pobuda Recikel bicikel</li> <li>• SMC Maribor - 72 ur brez kompromisa</li> <li>• Zavod Salesianum - OE Skala</li> <li>• Zavod Nefiks</li> <li>• PROSTOVOLJNO GASILSKO DRUŠTVO ŠKALE</li> <li>• Zavod Antona Martina Slomška</li> <li>• Župnija Bistrica pri Tržiču</li> <li>• Prostovoljno gasilsko društvo Nova Cerkev</li> <li>• Zveza prijateljev mladine Slovenije</li> <li>• Krožek za politiko, filozofijo in zgodovino v študentskem domu Vincencij</li> <li>• Zavod Ypsilon</li> </ul>	13	25,5
Skupaj	51	100,0

Največ intervjuvanih prihaja iz nacionalnih mladinskih organizacij, ti predstavljajo 29,2 %. Sledijo vodje drugih nečlanskih mladinskih organizacij, ki predstavljajo 25,5 %. Nekoliko manj je bilo tistih, ki spadajo med druge članske mladinske organizacije, teh je 21,6 %. Vodje mladinskih centrov predstavljajo 7,8 % in vodje mladinskih svetov le 5,9 %.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



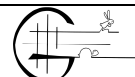


## GLAVNE DEJAVNOSTI ORGANIZACIJE

Dejavnost organizacije	Št.	%
Usposabljanja, delavnice, tabori <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usposabljanje za varno gibanje v gorskem svetu</li> <li>• Vzgoja in izobraževanje mladih</li> <li>• Usposabljanja za animatorje</li> <li>• Izobraževanje in podpora študentskim klubom</li> <li>• Seminarji za pedagoške delavce</li> <li>• Učna pomoč, usposabljanja</li> <li>• Izobraževanja za mlade</li> <li>• Kreativne delavnice</li> <li>• Usposabljanja za mlade gasilce</li> <li>• Študijski krožki</li> <li>• okrogle mize, predavanja</li> <li>• ekskurzije</li> </ul>	23	29,1
Vzgoja otrok in mladih	13	16,5
Projektno delo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Študenti za študente</li> </ul>	10	12,7



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**

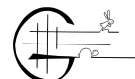


<ul style="list-style-type: none"> <li>• Škisova tržnica</li> <li>• Akcije "zedinjen svet"</li> <li>• Promocija trajnostnega načina življenja</li> <li>• Bralna značka Slovenije</li> <li>• Evropa v šoli</li> </ul>		
Srečanja in (prostočasne) aktivnosti za mlade	9	11,4
Podpora mladim, zagovorništvo pravic mladih, ustvarjanje okolja za mlade	5	6,3
Kulturne dejavnosti, koncerti	4	5,1
Folklor	3	3,8
Socialna varnost za mlade <ul style="list-style-type: none"> <li>• TOM telefon</li> <li>• Programi za zaščito otrokovih pravic</li> </ul>	2	2,5
Izdaja revije	2	2,5
Mednarodne izmenjave, mednarodna sodelovanja	2	2,5
Informiranje mladih	2	2,5
Prostovoljno delo	2	2,5
Promocija neformalnega učenja	1	1,3
Mobilnost	1	1,3
<b>Skupaj</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>

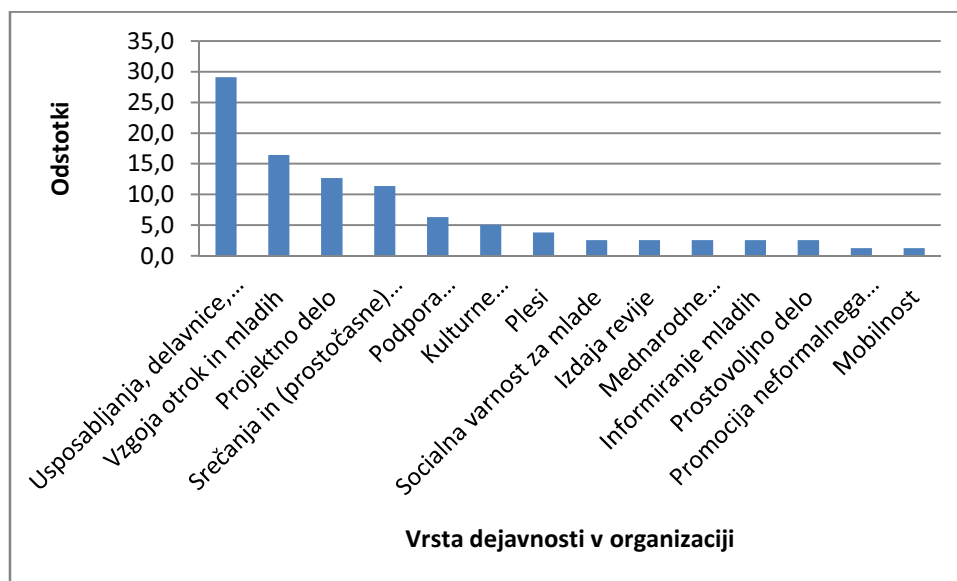
Največ organizacij, 29,1 %, se ukvarja s pripravo različnih neformalnih oblik izobraževanja za mlade (usposabljanja, delavnice, tečaji, študijski krožki, ekskurzije ipd.). Z vzgojo otrok in mladine se ukvarja 16,5 % mladinskih organizacij. Delo na projektih, ki so namenjeni mladim, se odvija v 12,7 % organizacij. Z organizacijo različnih srečanj in (prostočasnih) aktivnosti za mlade se ukvarja 11,4 %. Tisti, ki so zagovorniki pravic mladih, podpirajo njihove ideje in ustvarjajo okolje, v katerem lahko



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



delujejo mlade, predstavljajo 6,3 %. Le 8,9 % organizacij organizira različne kulturne dejavnosti (koncerti, folklor). Ostalih 15,2 % nudi mladim socialno varnost, izdajajo revije, organizirajo mednarodne izmenjave in sodelovanja, skrbijo za informiranost mladih, mladim nudijo izkušnje prostovoljnega dela, promovirajo neformalno učenje in skrbijo za mobilnost med mladimi.

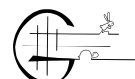


## STAROSTNI RAZPON ČLANOV V ORGANIZACIJI

Celoten naziv organizacije	OŠ I. 6-10 l.	OŠ I. 11-15 let	SŠ	Študentje do 25 let	26-30 let	31-40 let	41-50 let	51-60 let	več kot 60 let
Mladi za zedinjen svet (znotraj Marijinega dela)			x	x	x				
SAK- mladinska pobuda Recikel bicikel			x	x	x	x	x		
Salezijanski mladinski center Maribor	x	x	x	x	x	x	x	x	
SMC Maribor - 72 ur brez kompromisa			x	x					
Klub študentov občine Koper	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ZSKSS	x	x	x	x	x				
DPKS				x	x	x	x	x	x



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT

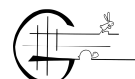


Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: »Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja«, prednostne usmeritve: »Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja«.

Društvo mladinski ceh				x	x	x			
Mladinski svet Ajdovščina			x	x	x	x			
ZSKSS	x	x	x	x	x	x			
ZSKSS	x	x	x	x	x				
Zveza ŠKIS			x	x					
Zavod za šport turizem in prosti čas Sežana enota Mladinski center Podlaga	x	x	x	x	x	x	x		
Planinska zveza Slovenije - Mladinska komisija	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mladinski informacijski center	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kulturno umetniško društvo Cerkno									
Oratorij	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Društvo SKAM - Skupnost katoliške mladine		x	x	x	x	x	x	x	x
Zveza študentskih klubov Slovenije			x	x	x				
Popotniško združenje Slovenije			x	x	x	x	x		
ZSKSS	x	x	x	x	x				
ZTS	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ZTS	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Zavod Salesianum - OE Skala	x	x	x	x	x	x	x	x	
Brez izgovora Slovenija		x	x	x					
Društvo SKAM - Skupnost katoliške mladine		x	x	x	x	x			
Društvo mladinski ceh			x	x	x	x			

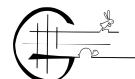


REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: »Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja«, prednostne usmeritve: »Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja«.

Društvo mladinski ceh			x	x	x				
Zavod Nefiks		x	x	x	x	x			
ZSKSS	x	x	x	x	x	x			
Študentsko politološko društvo Polituss			x	x					
Mladinski svet Ajdovščina			x	x	x				
DRUŠTVO TABORNIKOV ROD KRAŠKIH J'RT	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Akademski folklorna skupina France Marolt ŠOU v Ljubljani, društvo			x	x	x	x	x	x	
PROSTOVOLJNO GASILSKO DRUŠTVO ŠKALE	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mestna zveza tabornikov Ljubljana	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Zavod Antona Martina Slomška	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Župnija Bistrica pri Trziču			x	x					
Mladinski center Dravinjske doline	x	x	x	x	x	x			
Mlada liberalna demokracija			x	x	x				
Zavod mladinska Mreža Mama		x	x	x	x	x	x	x	
Prosvetno gasilsko društvo Nova Cerkev	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Oratorij Šmartno pri Litiji		x	x	x	x	x	x		
Društvo MEPI – Mednarodno priznanje za mlade		x	x	x	x	x	x	x	
Društvo SKAM - Skupnost katoliške mladine		x	x	x	x				
Zveza prijateljev mladine Slovenije	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mladinski svet Slovenije	x	x	x	x	x	x			



Slovenski svet Evropskega gibanja			x	x	x	x	x	x	x
Krožek za politiko, filozofijo in zgodovino v študentskem domu Vincencij				x					
Zavod Ypsilon				x	x				
Nova generacija SLS			x	x	x				
<b>SKUPAJ</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>15</b>

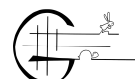
V vse organizacije so vključeni študentje do 25 let. V 46-ih organizacijah (90,2%) njihovo članstvo predstavljajo osnovnošolci in srednješolci in v 44-ih (86,3%) mladi do 30 let. V 33-ih organizacijah so člani stari do 40 let, v 24-ih do 50 let, v 20-ih do 60 let in v 15 organizacijah srečamo člane, ki so starejši od 60 let.

#### ŠTEVILO MLADINSKIH VODITELJEV/ MLADINSKIH DELAVCEV/ ZAPOSLENIH/AKTIVNIH ČLANOV

Št. voditeljev	št.	%
<b>0 do 5</b>	3	5,9
<b>6 do 10</b>	5	9,8
<b>11 do 15</b>	4	7,8
<b>16 do 20</b>	5	9,8
<b>21 do 30</b>	4	7,8
<b>31 do 40</b>	1	2,0
<b>41 do 50</b>	5	9,8
<b>51 do 60</b>	3	5,9
<b>70 do 80</b>	1	2,0
<b>91 do 100</b>	1	2,0
<b>101 do 200</b>	3	5,9
<b>201 do 300</b>	4	7,8
<b>500 do 600</b>	1	2,0
<b>700 do 750</b>	5	9,8
<b>900 do 1000</b>	2	3,9
<b>1500</b>	1	2,0
<b>3000</b>	1	2,0
<b>5000</b>	1	2,0
<b>n.p.</b>	1	2,0
<b>Skupaj</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

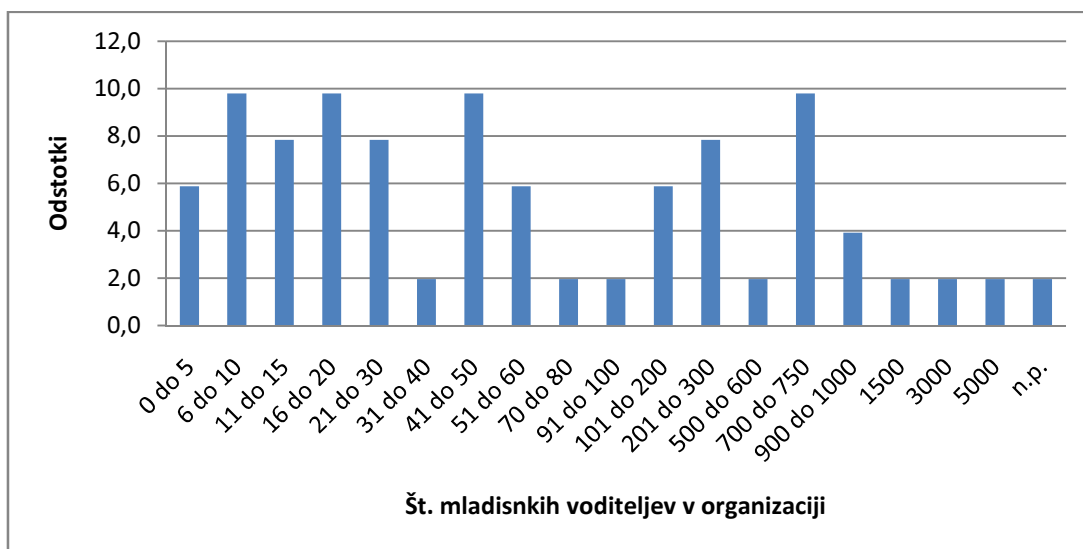


REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Št. voditeljev	št.	%
<b>manj kot 50</b>	27	52,9
<b>med 50 in 200</b>	8	25,5
<b>med 200 in 500</b>	5	9,8
<b>med 500 in 1000</b>	7	15,7
<b>več kot 1000</b>	3	5,9
<b>n.p.</b>	1	2
<b>Skupaj</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

V mladinskih organizacijah deluje različno število akterjev, ki skrbijo za organizacijo in izvajanje programa za mlade. Več kot polovica organizacij, 52,9 %, vključenih v raziskavo, ima aktivnih manj kot 50 akterjev. Med 50 in 200 akterjev deluje v 25,5 % organizacij. Med 500 in 1000 akterji deluje v 15,7 %, med 200 in 500 akterji v 9,8 % in le v 5,9 % imajo več kot 1000 akterjev.

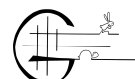


## ŠTEVILO UPORABNIKOV / AKTIVNIH ČLANOV

Št. uporabnikov v organizaciji	Št.	%
<b>manj kot 100</b>	9	17,6
<b>med 100 in 300</b>	8	15,7
<b>med 300 in 500</b>	4	7,8
<b>med 600 in 800</b>	2	3,9
<b>med 800 in 1000</b>	4	7,8
<b>med 1000 in 1500</b>	4	7,8
<b>do 3000</b>	3	5,9
<b>do 5000</b>	8	15,7



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT

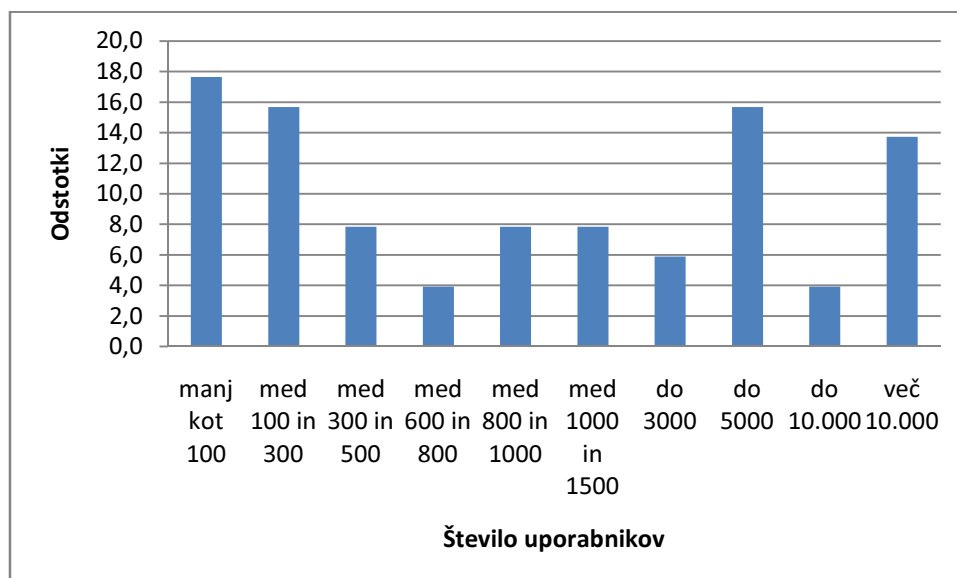




do 10.000	2	3,9
več 10.000	7	13,7
<b>SKUPAJ</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Št. uporabnikov v organizaciji	Št.	%
manj kot 100	9	17,6
od 100 do 500	12	23,5
od 500 do 1000	6	11,8
od 1000 do 10.000	17	33,3
več kot 10.000	7	13,7
<b>Skupaj</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Organizacije, ki imajo med 1000 in 10.000 uporabnikov, predstavljajo 33,3 %. Tiste, ki imajo 100 do 500 uporabnikov, predstavljajo 23,5 %. Manj kot 100 uporabnikov ima 17,6 % organizacij, več kot 10.000 uporabnikov 13,7 % ter med 500 in 1000 uporabniki 11,8 % organizaciji.

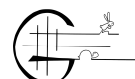


## ŠTEVILO UPORABNIKOV, KI SO STARI DO 29 LET

Stari do 29 let	Št.	%
100%	16	31,4
< 75%	25	49,0
> 75%	4	7,8
50%	2	3,9
< 25%	0	0,0

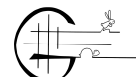


REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



> 25%	3	5,9
n.p.	1	2,0
<b>Skupaj</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Organizacije, v katerih so vsi uporabniki stari do 29 let, predstavljajo 31,4 %. Tistih, v katerih je večina uporabnikov starih do 29 let je 49,0 %. Tri četrtine uporabnikov starih do 29 let ima 7,8 % organizacij, polovico mlajših od 29 let ima 3,9 % organizacij in četrtno uporabnikov do 29 let ima 5,9 % organizacij.



## ANALIZA REZULTATOV IN UGOTOVITVE

V tem poglavju so predstavljene analize rezultatov in glavne ugotovitve za pet raziskovalnih področij:

- splošno,
- vodenje in upravljanje,
- sodelovanje z zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami,
- prenašanje odgovornosti znotraj organizacije,
- komunikacija pri delovanju organizacije.

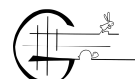
### PODROČJE 1: SPLOŠNO

Udeležencem smo na začetku takoj po osnovnih vprašanjih) in na koncu intervjuja postavili isto vprašanje: »Kaj v tem trenutku vidite kot glavni izziv medgeneracijskega sodelovanja v vaši organizaciji?«

Ko smo jim vprašanje zastavili drugič, smo pri tem navedli razlog, da je mogoče, da »se vam je z vprašanji odprl kak nov pogled ali da ste med intervjujem dobili kakšno novo idejo.«

### ANALIZA REZULTATOV

KAJ V TEM TRENUTKU VIDITE KOT GLAVNI IZZIV MGS V VAŠI ORGANIZACIJI?	I. na začetku	II. na koncu	Skupaj
<b>Prepoznavanje MGS kot dodane vrednosti</b>	7	4	<b>11</b>
<b>Vključevanje starejših</b> kako, na kakšen način vključiti, povabiti starejše	8	4	<b>12</b>
<b>Medsebojno razumevanje in sodelovanje</b> razumevanje potreb mladih nekoč in danes	5	3	<b>8</b>
<b>Priprava izhodišč za MGS</b> programa, usposabljanj, metod za MGS	5	4	<b>9</b>
<b>Komunikacija</b> vzpostavitev dialoga, informacijska pismenost - osebni stik	7	8	<b>15</b>
<b>Iskanje ravnovesja med generacijami</b> različni interesi in pogledi	3	2	<b>5</b>
<b>Prenos znanja iz starejše generacije na mlajšo</b>	6	4	<b>10</b>
<b>Vključevanje mlajših</b> ne vidijo pomena včlanitve (DKPS)	2	2	<b>4</b>
<b>Pozitiven pogled na delo mladih</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Ozaveščanje in spodbujanje MGS</b>	3	4	<b>7</b>
<b>Povezovanje mladinskih in »nemladinskih« organizacij</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Predajanje in zaupanje nalog mlajši generaciji</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Vzpostavitev MGS</b>	2	1	<b>3</b>
<b>Ozko razumevanje pojma MGS</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Občutek ogroženosti</b>	0	1	<b>1</b>



starejši se čutijo ogrožene in želijo organizacijo voditi v napačno smer, ker ne poznajo potreb mladih, starejši naj bi bili podporniki, v pomoč in mladim prepustiti vodenje organizacije			
<b>Prisluhniti starejšim</b> mlajši odprti za mnenja starejših, ki so bolj izkušeni	0	1	<b>1</b>
<b>Pomanjkanje časa za MGS</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Pomanjkanje kadrov</b>	2	2	<b>4</b>

## UGOTOVITVE

Največ intervjuvancev glavni izziv vidi v vzpostavitvi komunikacije med mlajšo in starejšo generacijo. To je danes še toliko težje, saj mladi uporabljajo druge komunikacijske kanale kot starejši. Starejši so še vedno navajeni, da si informacije izmenjujejo ustno ali pisno, medtem ko mladi za izmenjavo informacij uporabljajo spletne storitve (mail, MSG, Google talk, Facebook, Skype ...).

Drugi največji izziv vidijo v vključevanju starejših v mladinske organizacije. Na kakšen način jih povabiti, kako jih vključiti v programe in jih obdržati v organizaciji.

Velik problem vidijo v tem, da MGS ljudje ne prepoznavajo kot dodane vrednosti. Organizacije se zavedajo, da imajo starejši veliko znanja in hkrati vidijo izziv v vzpostavitvi prenosa znanja s starejše na mlajšo organizacijo.

Veliko lažje bi bilo vključevati MGS v program organizacij, če bi bila pripravljena primerna izhodišča: od predlaganih programov, usposabljanj o MGS, metode MGS ipd.

Velik izziv vidijo tudi v razumevanju potreb in interesov mlajših med starejšimi. Potrebe in interesi današnje mladine se razlikujejo od tistih nekoč, vendar današnja generacija starejših to težko razume, zato je vzpostavitev ustreznega dialoga med njimi toliko težja.

MGS bi morali čim bolj ozaveščati in spodbujati v svojih organizacijah, vendar pa pri tem organizacije naletijo še na mnoge nove izzive. Nekaterim organizacijam primanjkuje kadra in časa za izvajanje programov MGS. Starejši se ob mladih velikokrat počutijo ogrožene, še posebej, kadar gre za predajanje odgovornih funkcij v roke mlajšim. Na drugi strani pa se mlajši premalo odprti, da bi prisluhnili starejšim, ki so pogosto bolj izkušeni.

Eden izmed problemov, ki so ga izpostavili, je tudi ta, da je med ljudmi pojem MGS razumljen preveč ozko.

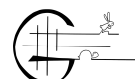
Z vprašanjema smo skušali meriti tudi, kako in v kolikšni meri je v času intervjuja posameznik ozavestil MGS in kje je videl glavni izziv MGS na začetku in na koncu intervjuja.

Pri večini, kjer je prišlo do različnih odgovorov, je bilo opaziti, da so že razmišljali o rešitvah zaznanega problema oz. o viru problema. Prišli so do naslednjih ugotovitev:

- Za uspešno vzpostavitev MGS v organizaciji je treba najprej vzpostaviti učinkovito komunikacijo med generacijami.



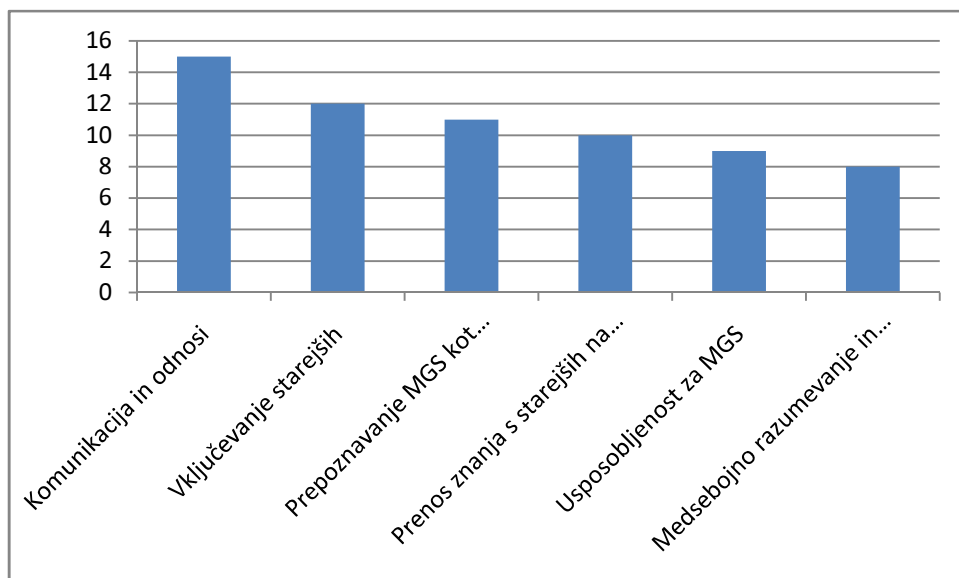
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



- Starejši bi morali mladim bolj zaupati in jim dovoliti, da postopoma prevzamejo odgovorne funkcije. Vzpostaviti je treba medsebojno zaupanje.
- Da bi odpravili obojestransko pasivnost, je potrebno organizirati čim več medgeneracijskih srečanj. S tem bi vse generacije spoznale pozitivne učinke MGS.
- Mladi se počutijo ogrožene, prav tako pa se ogrožene počutijo starejši, ki potem želijo usmerjati na napačen način. Tako prihaja do konfliktov.
- Ni problem v pridobivanju starejših, ampak v ozaveščanju vseh generacij, da je MGS nujen za obstoj »zdrave družbe« - drug drugemu smo potrebni.
- Zavedati se moramo, da je brez pomlajevanja vsaka organizacija obsojena na propad. Sami mladi pa bi tudi težko delovali samostojno, brez starejših, ki imajo bogate izkušnje.
- Rešitev bi bila v usposabljanju voditeljev o MGS in predvsem v vzpostavitvi komunikacije.
- Danes se vse odvija zelo hitro in znotraj tega hitrega življenjskega ritma je potrebno najti najučinkovitejše metode povezovanja in vzpostavljanja sodelovanja med različnimi generacijami.
- Tudi do kakšnih drugih organizacij/institucij bi lahko dali večkrat kakšno pobudo za sodelovanje.

Če skušamo izzive razvrstiti v glavne skupine, so največje naslednje:

- Komunikacija in odnosi (15)
- Vključevanje starejših (12)
- Prepoznavanje MGS kot dodane vrednosti (11)
- Prenos znanja s starejših na mlajše (10)
- Usposobljenost za MGS (9)
- Medsebojno razumevanje in sodelovanje (8)
- ...



## PODROČJE 2: VODENJE IN UPRAVLJANJE



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



V tem delu raziskave nas je zanimala prisotnost MGS v temeljnih elementih, ki tvorijo identiteto mladinske organizacije. Raziskovali smo, v kolikšni meri in na kakšen način je MGS prisotno v poslanstvu organizacije in njenih metodah, poleg tega pa smo ugotavljali, na kakšen način lahko MGS organizaciji pomaga pri odgovarjanju na največje izzive, ki se ji postavljajo.

V raziskovalnem vprašalniku je področju namenjeno pet vprašanj: eno poslanstvu, dve med seboj povezani metodam, še dve med seboj povezani pa izzivom, s katerimi se organizacija sooča.

## ANALIZA REZULTATOV

### Vprašanje 1: Ali vidite v vašem namenu obstoja (poslanstvu) tudi medgeneracijsko sodelovanje? Če ja, opišite kje oziroma kako se kaže?

Vsi intervjuvanci, razen enega (katerega odgovor je bil »Načeloma ne«), v namenu organizacije prepoznavajo tudi medgeneracijsko sodelovanje. Odgovori teh, ki ga prepoznavajo, so grupirani navedeni v spodnji tabeli.

Opomba: posamezen intervjuvanec je lahko navedel tudi več odgovorov.

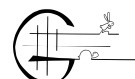
Odgovor	Št. odg.	%
Prenos znanj, izkušenj, ... s starejših na mlajše (delavnice, v vzgoji, usposabljanja...)	12	22,2
Vzgojni odnos med mladimi in (mlajšimi) odraslimi; »bdenje« nad vzgojo	6	11,1
Občasno imamo skupne akcije, različne generacije so »porinjene« v sodelovanje	5	9,3
Podpora starejših mladim (»stojijo za njimi«), starejši prevzamejo več »formalne« odgovornosti, ustvarjajo okolje, kjer mladi rastejo, malo »prave potuhe«	5	9,3
Menjava med generacijami (starejši izkušnje, mlajši navdušenje, energijo...). Tudi (vzajemno) mentorstvo.	4	7,4
Komuniciranje mladih z odločevalci	3	5,6
MGS je neposredno ali posredno zapisano v poslanstvu (družina)	3	5,6
Že dejavnost sama je medgeneracijska (planinstvo, kultura, šport, kulinarika)	3	5,6
Mladi delajo v dobro celotne družbe (dogodki, usposabljanja za vse...)	2	3,7
Starejši mladi vodijo mlajše mlade	2	3,7
Vzgoja za pripadnike različnih skupnosti; te pa so že same zase medgeneracijske	2	3,7
Učna pomoč	1	1,9
Svetovanje	1	1,9
Pomoč starejšim (bolnim, osamljenim, hendikepiranim)	1	1,9
Enakomerno članstvo vseh generacij	1	1,9
Primarno smo samo za študente (mlade), seveda pa se včasih obrnemo na zunanje.	1	1,9
Mladim ponudimo »izkušnjo« medgeneracijskega sodelovanja	1	1,9
O MGS se pogovarjamo (ko odnosi niso najboljši)	1	1,9
<b>Skupaj</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>



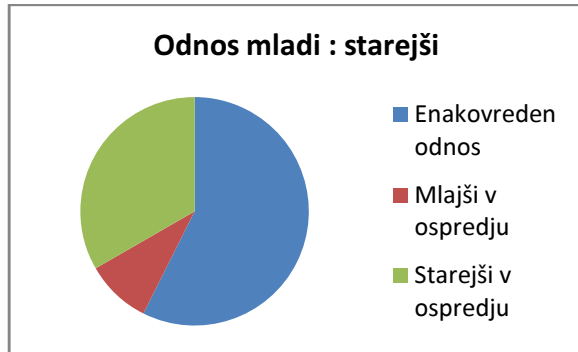
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



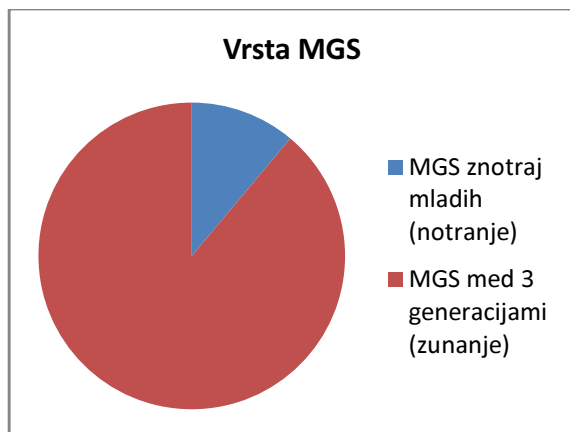
Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJSKI PROGRAM ZA RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV  
EVROPSKA UNIJA



V 31 primerih so intervjuvanci podali odgovor, v katerem so različne generacije implicitno postavili v med seboj enakovreden položaj. V 5 primerih so odgovorili z odgovorom, v katerem so mlajše postavili v ospredje, kot akterje dogajanja (npr. pomoč starejšim, mladi delajo za celotno družbo, ...) V preostalih 18 odgovorih pa so intervjuvanci starejše postavili v položaj akterjev (npr. prenos znanj, veščin s starejših na mlajše).



V 6 primerih je bilo iz odgovorov intervjuvancev moč razbrati, da govorijo o medgeneracijskem sodelovanju znotraj mladih. Iz ostalih odgovorov to ali ni bilo razvidno, ali pa je bilo očitno, da intervjuvanci govorijo o zunanjem medgeneracijskem sodelovanju.

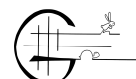


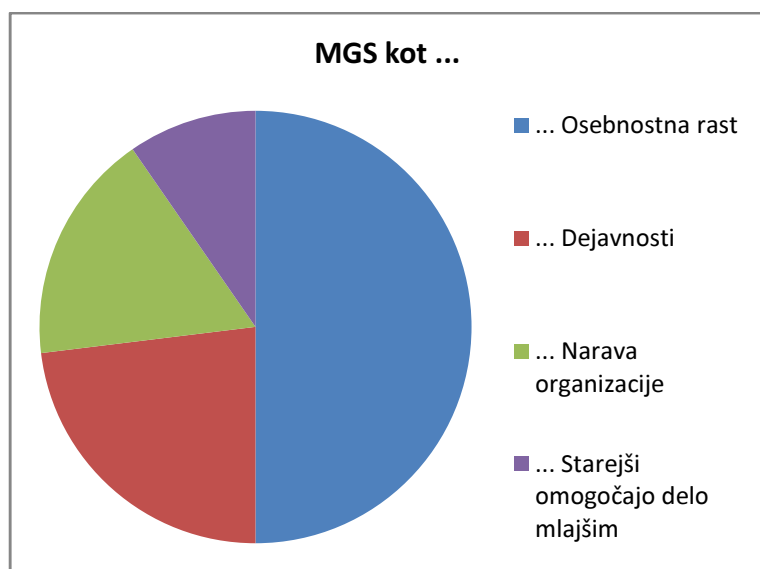
Odgovori kažejo tudi percepcijo MGS med vodji skupin in organizacij:

- 26 odgovorov je bilo na tak ali drugačen način vezanih na MGS kot osebno rast,
- 12 odgovorov je bilo vezanih na dejavnosti: akcije, projekti, politika,
- 9 odgovorov je bilo vezanih na samo naravo organizacije, lahko rečemo tudi na *način življenja* v organizaciji in
- 5 odgovorov je bilo vezanih na MGS v mladinskih organizacijah kot na omogočanje dela mlajšim s strani starejših (različne vloge generacij pri tem).



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT





**Vprašani 2 in 3: Opišite metode, ki jih najpogosteje uporabljate. Med njimi izberite dve, ki se vam zdita najbolj "medgeneracijski" in za vsako opišite en primer dela s to metodo, ki vključuje sodelovanje med generacijami.**

Vsi intervjuvanci so v uporabljenih metodah prepoznali medgeneracijsko komponento. Spodnja tabela prikazuje grupirane odgovore. Opomba: posamezen udeleženec je lahko podal več metod, praviloma dve.

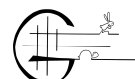
Odgovor	Št. odg.	%
Delavnice, izobraževanja (različno stari udeleženci ali različno stari vodja in udeleženci)	17	17,3
Skupine in srečanja (notranje in zunanje MGS)	13	13,3
Prireditve, festivali, ... (mladi pripravljajo za vse ali vsi za vse, npr. kulturne, športne, verske...)	10	10,2
Projektno delo	8	8,2
Srečanja med mladimi in odločevalci ali strokovnjaki (celodnevna, tudi mladinske tribune, okrogle mize ...)	5	5,1
(medgeneracijski) tabori	5	5,1
Osebno spremljanje (1 na 1), samovzgoja	4	4,1
Odnos med mladimi in voditelji, mentorji	3	3,1
Odnosi med mladimi in odločevalci (oblikovanje politik, zagovorništvo mladih, strukturiran dialog...)	3	3,1
Služenje v družbi	2	2,0
Svetovanje	2	2,0
Obiski drugih generacij	2	2,0
Medgeneracijska potovanja v tujino (romanja, turneje)	2	2,0
Gasilska tekmovanja, orientacijska pot	2	2,0
Učna pomoč	1	1,0
Časovna banka	1	1,0
Skupen duhovni program	1	1,0
Animacija mladih za otroke	1	1,0



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



Naložba v vašo prihodnost  
 OPERACIJSKI PROGRAM RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV  
 EVROPSKA UNIJA  
 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD





Prijava na razpise	1	1,0
Dobro delo	1	1,0
Medgeneracijsko prostovoljno delo	1	1,0
Filmska produkcija	1	1,0
Ustvarjalne delavnice	1	1,0
Mladi na obiskih pri družinah v tujini	1	1,0
Podpora odraslih pri izvajanju aktivnosti	1	1,0
Ulična animacija	1	1,0
Tutorstvo	1	1,0
Individualna srečanja (računalništvo...)	1	1,0
Mladinsko delo v tujini	1	1,0
Street action (zastopanje mnenj na ulici)	1	1,0
Socialne igre (neke vrste igre vlog)	1	1,0
Supervizija z mladinskimi voditelji/delavci	1	1,0
Izkušensko učenje	1	1,0
Medgeneracijske humanitarne akcije (požari,...)	1	1,0
<b>Skupaj</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>

#### Vprašanje 4: Kje vidite največje izzive današnjega časa pri vodenju mladinske organizacije?

Izzive smo kategorizirali v štiri skupine:

- izzivi, vezani na mlade,
- izzivi, vezani na vire, vodenje in ugled organizacij,
- izzivi, vezani na metode, dejavnosti, program,
- drugo.

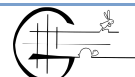
Znotraj posamezne skupine so podobni odgovori ponovno predstavljeni združeno.

Izzivi, vezani na vire, vodenje in ugled organizacij:

Izziv	Št. odg.
<b>Pridobivanje finančnih sredstev, zagotavljanje finančne stabilnosti, tudi prostori</b>	11
Prepričati širšo javnost o koristnosti mladinske organizacije, integrirati se, afirmacija mladinskega dela, spodbuditi zanimanje za preventivo	7
Pomanjkanje kadrov	4
Sklepanje partnerstev, mreženje, sodelovanje z drugimi organizacijami	3
Interna komunikacija v organizaciji	2
Postopno opolnomočenje mladih	1
Uravnotežiti poslanstvo organizacije, motivacijo ljudi, želje financerjev	1
Načrtno delo	1
Sistemske mišljenje	1
Pomanjkanje ustreznih znanj	1
Zaupati mladim in jim dati priložnost	1
Ostati hkrati prijatelj in voditelj	1



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Zagovorništvo mladih	1
Dialog z odločevalci	1
Soočanje idej med generacijami (pri načrtovanju)	1
Velika pretočnost kadrov, povezana s projektnim načinom financiranja	1
Spodbuditi pripadnost organizaciji	1
Zbrati dobro organizacijsko ekipo	1
<b>Skupaj</b>	<b>40</b>

Izzivi, vezani na mlade:

Izziv	Št. Odg.
Motivacija, aktivacija mladih (za kontinuirano delo), pasivnost mladih	9
Spodbujanje mladih za uresničitev njihovih sanj, pobudništvo, vodenje	5
Vzgoja mladih za odgovornost (opravila v društvu, ...), za prevzemanje odgovornosti, za moralne vrednote (preseganje erozije vrednot)	6
Individualizem mladih, občutljivost za drugega, solidarnost	2
Hitre spremembe sveta, ki se najbolj odražajo na mladih	2
»Optimizacija« prostega časa mladih (v smislu nerazpršenosti aktivnosti)	1
Zdrav način življenja	1
<b>Skupaj</b>	<b>26</b>

Izzivi, vezani na metode, dejavnosti, program:

Izziv	Št. Odg.
Ponuditi takšne reči, da so mladim zanimive in odgovarjajo na njihove potrebe, »vedno nekaj novega«	6
Tradicionalnost : modernost (slediti vsemu, kar prinaša svet in potegne mlade?)	2
Osredotočenost na vsebino (ne na administracijo, formo)	2
Na kakšen način delati?	1
Ukvarjanje z realnimi vzgojnimi temami	1
<b>Skupaj</b>	<b>12</b>

Drugo:

Izziv	Št. Odg.
Motivirati mlade za srečanja v živo (ne le na daljavo)	1
Prestop iz prostočasne aktivnosti v svet dela	1
Prenasičenost z aktivnostmi (ponudbo)	1
Izkoriščanje mladih: »Samo da kaj naredi!«	1
<b>Skupaj</b>	<b>4</b>

**Vprašanje 5: Poskusite si predstavljati, da bi vam pri teh izzivih pomagalo medgeneracijsko sodelovanje in zapišite, kako bi to konkretno izgledalo v vaši organizaciji?**

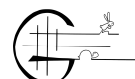
Podobni odgovori so združeni.

**Odgovor**

**Št.**



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Nasveti za vodenje mladinske organizacije s strani starejših (delitev izkušenj, prinašanje novih znanj, pričevanja)	9
Botrstvo, podpora starejših pri projektih in delu (vzbujajo zaupanje, imajo status in kompetence), finančna podpora starejših; kontinuiteta delovanja; povabilo ...	9
Vključevanje bivših članov	5
Pričevanja starejših (zgodbe, poklici, življenjske izkušnje, ...)	4
Mreženje, ki bi bilo v obojestransko korist	4
Razširiti ponudbo akcij	2
Izmenjava izkušenj	1
Začeti delati z mlajšimi v smislu vnaprejšnje priprave, ne le na najbližji ciljni skupini organizacije	1
Na novo reflektirati vlogo mladinskih voditeljev (starejših mladih)	1
Primerjati cilje in ideje ustanoviteljev z današnjimi – refleksija dela organizacije	1
Zavedati se pomena medsebojnega sodelovanja znotraj organizacije	1
Vključevanje staršev	1
Stalna (ali bolj dolgoročna) prisotnost starejše osebe (vzbuja zaupanje)	1
Pri komunikaciji ne iskati v smeri modernosti ampak v smeri učinkovitosti; več generacij lahko pomaga z različnimi pogledi	1
Vloga MGS pri postopnem prevzemanju odgovornosti	1
Socialna mreža med mladostnikom in voditeljem (naklonjenost, pomoč, ne le 'pogodba')	1
Začeti s pripravo bodočih članov (študentov) že prej!	1
Vključevati pomen zgleda	1
Mlade še bolj vključevati v odločanje v organizaciji	1
Združevanje aktivnosti med organizacijami	1
Neformalna druženja starejših in mlajših v organizaciji	1
Starejši naj odpirajo prostor mladim!	1
Boljše poslušanje med generacijami	1
Najprej ozavestiti MGS, da se bomo sploh zavedali, kaj lahko z njim!	1
Z MGS je mogoče dosegati večjo globino in boljše videnje situacije	1
<b>Skupaj</b>	<b>52</b>

## UGOTOVITVE

### MGS kot poslanstvo

Praktično vsi akterji v mladinskem delu v svojem poslanstvu prepoznavajo tudi komponento medgeneracijskega sodelovanja. Je pa ta v posameznih organizacijah interpretirana na zelo različne načine. V nekaterih organizacijah MGS prepoznavajo (zgolj) na ravni dejavnosti. Spet v drugih MGS pomeni neke vrste infrastrukturo – starejši omogočajo mlajšim, da delujejo. Predstavniki tretjih govorijo o učinkih MGS in predstavniki četrtih o MGS kot načinu delovanja organizacije, torej kot o elementu, brez katerega njihova organizacija v takšni obliki ne bi mogla delovati.

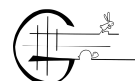
Ob predpostavki, da organizacijsko kulturo vsake organizacije lahko uvrstimo nekam med dve skrajnosti: med kulturo odnosov (tudi učenja ali vzgoje) na eni strani ter kulturo dejavnosti (ali



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD



projektov) na drugi, lahko v tem kontekstu govorimo tudi o dveh pogledih na MGS. V kulturi odnosov je MGS predvsem sredstvo za osebnostno rast posameznikov, v kulturi dejavnosti pa je pojem MGS vezan predvsem na dogodke oz. dogajanje.

Pomen mladinskega dela je prav v aktivni vlogi mladih, ki v nasprotju s siceršnjimi življenjskimi situacijami v mladinskem delu vsaj za trenutek stopijo v ospredje. Zato se zdi presenetljivo, da je relativno visok delež intervjuvancev v ospredje postavil starejše (kot tiste, ki so protagonisti oziroma ki pretežno dajejo). Veliko manjši delež je pred starejše postavil mlajše, največ pa jih je govorilo o enakovrednem odnosu. Takšen rezultat lahko morda pripišemo *navajenosti* iz ostalih življenjskih situacij, ko starejši na prvi pogled tudi dejansko so v ospredju (kot učitelji, starši, ...) Posamezniku je težje misliti, da se starejša oseba lahko nekaj nauči od mlajše kot pa obratno.

Na podoben način lahko utemeljujemo tudi razmerje med notranjim in zunanjim MGS. Večina intervjuvancev je MGS razumela predvsem kot zunanje, le manjši del je spregovoril tudi o MGS med različnimi generacijami mladih. Tudi pri tej delitvi gre najbrž za termin, ki ga MGS zaseda v dojemanju posameznikov.

## Metode

O uporabljenih metodah lahko govorimo vsaj na dveh različnih nivojih: na nivoju organizacije in posamezne aktivnosti. Metodo na ravni organizacije razumemo predvsem kot element mladinskega dela (npr. medgeneracijsko prostovoljno delo, služenje v družbi ...) Metodo na ravni aktivnosti pa razumemo kot način izvedbe posamezne aktivnosti, npr. skupna srečanja, prireditve, festivali, obiski drugih generacij ...

Med odgovori prevladuje pogled na metodo kot na aktivnost. Predstavniki organizacij o MGS razmišljajo kot o dogodkih in ne toliko kot o načinu delovanja organizacije.

Zdi se, da je *ključ do uspeha* na področju MGS prav v tem, da generacije najdejo *naraven* skupni interes, za katerega so pripravljene skupaj tudi preživljati čas. Taka primera sta na primer hoja v gore ali kulinarika. Gre za nekaj, kar je blizu vsem vpletenim generacijam in to že tako ali tako počnejo. Ko to počnejo skupaj z drugimi generacijami, postane dodatna spodbuda k osebnostni rasti.

Množične prireditve kot npr. sveta maša, humanitarne akcije, festivali ali športne prireditve lahko po eni strani izpadejo plitke, saj v okviru njih praviloma ne prihaja do globokih medosebnih stikov med predstavniki različnih generacij. Po drugi strani pa takšni dogodki očitno predstavljajo pomemben element MGS – ki pa seveda ni samozadosten.

Izpostavljati določene metode kot sveže ali inovativne je precej nevhvaležno delo, saj vsak bralec izhaja iz drugačnega okolja in prinaša drugačno izkušnjo. Pa vendar so intervjuvanci med drugim navajali mladinske tribune, časovno banko, potopisna predavanja, filmsko produkcijo, mini bus veselja in medgeneracijski festival.

## Izzivi in rešitve

Osrednje izzive, ki jih intervjuvanci vidijo na področju neformalnega dela z mladimi, je mogoče razvrstiti v štiri kategorije:



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



- tisti, ki so vezani na mlade (v smislu: mladi so takšni in takšni – kaj zdaj?),
- tisti, ki so vezani na vire, vodenje in ugled organizacij (v smislu: kako preživeti ali se razvijati kot organizacija?)
- tisti, ki so vezani na metode, dejavnosti ali program (v smislu: kaj naj počnemo s temi mladimi?)
- drugi izzivi.

Intervjuvanci več kot polovico odgovorov na vprašanje, kako bi lahko MGS prispevalo k naslavljanju teh izzivov, vidijo v intenzivnejšem vključevanju starejših v organizacijo (nasveti, podpora, bivši člani ...) V manjši meri je prisotna tudi ideja mreženja.

Pojavlja se kar nekaj nasprotujočih odgovorov, recimo MGS kot večja prisotnost starejših (večina odgovorov) ali MGS kot manj intenzivna prisotnost starejših oz. pustiti prostor mlajšim (manjšina odgovorov). Ali pa MGS kot razširjanje ponudbe mladinske organizacije (več dela na tem področju) in MGS kot boljše pozicioniranje organizacije (ki pa posledično pomeni manj razpršenih dejavnosti).

### PODROČJE 3: SODELOVANJE Z ZUNANJIMI POSAMEZNIKI, SKUPINAMI IN ORGANIZACIJAMI

#### ANALIZA REZULTATOV

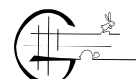
V poglavju o sodelovanju z zunanjimi posamezniki, skupinami in organizacijami so intervjuvanci odgovarjali na tri vprašanja.

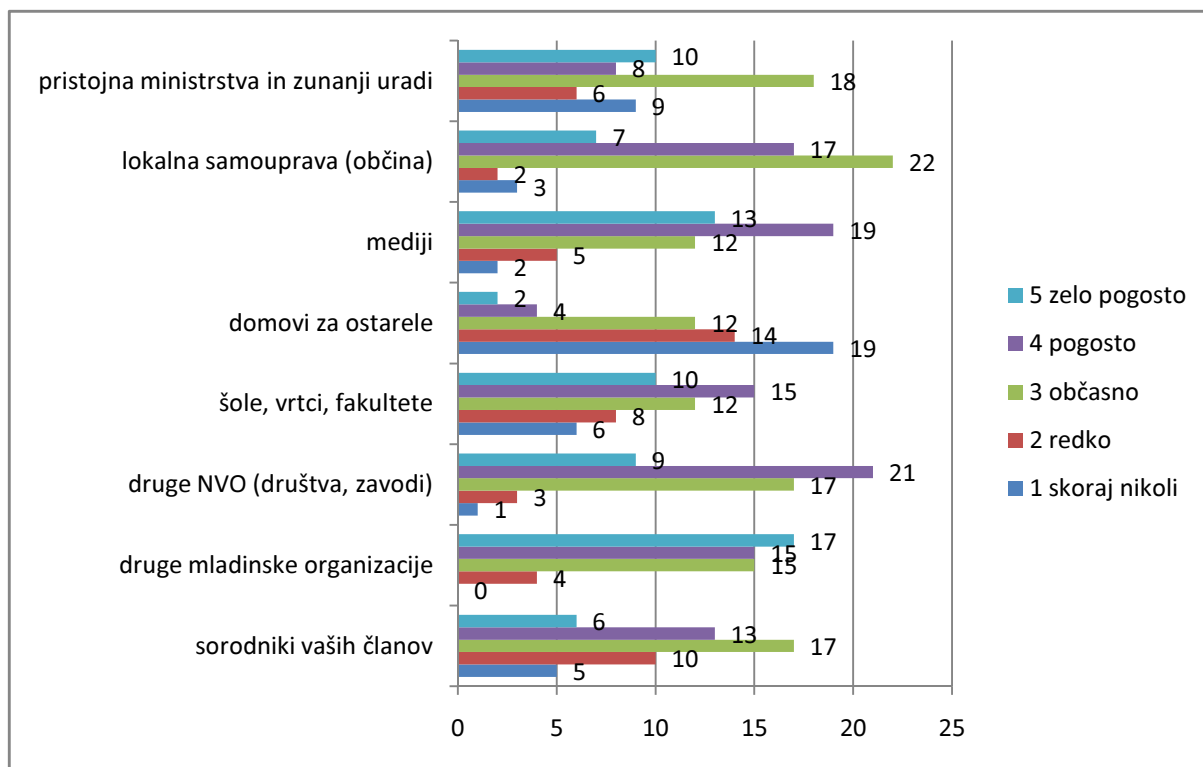
**V prvem vprašanju smo izpostavili nekaj zunanjih sodelavcev, intervjuvanci pa so za vsakega označili pogostost sodelovanja oziroma kako redno sodelujejo od 1 do 5, pri čemer je 1 označevala skoraj nikoli, 5 pa zelo pogosto.**

V spodnji tabeli so številčni povzetki pri vsaki izbiri. Vidi se, da z ministrstvi in lokalno samoupravo (občino) večinoma sodelujejo občasno, prav tako s sorodniki članov oziroma uporabnikov v organizacijah intervjuvanih. Z mediji, šolami, vrtci, fakultetami in drugimi NVO-ji večinoma pogosto sodelujejo. Najmanj redno organizacije sodelujejo z domovi za ostarele. Edino pri drugih mladinskih organizacijah je bil največkrat uporabljen odgovor, da z njimi sodelujejo zelo pogosto. Samo pri tej opciji se je zgodilo tudi, da nihče ni odgovoril, da z mladinskimi organizacijami skoraj nikoli ne sodeluje.



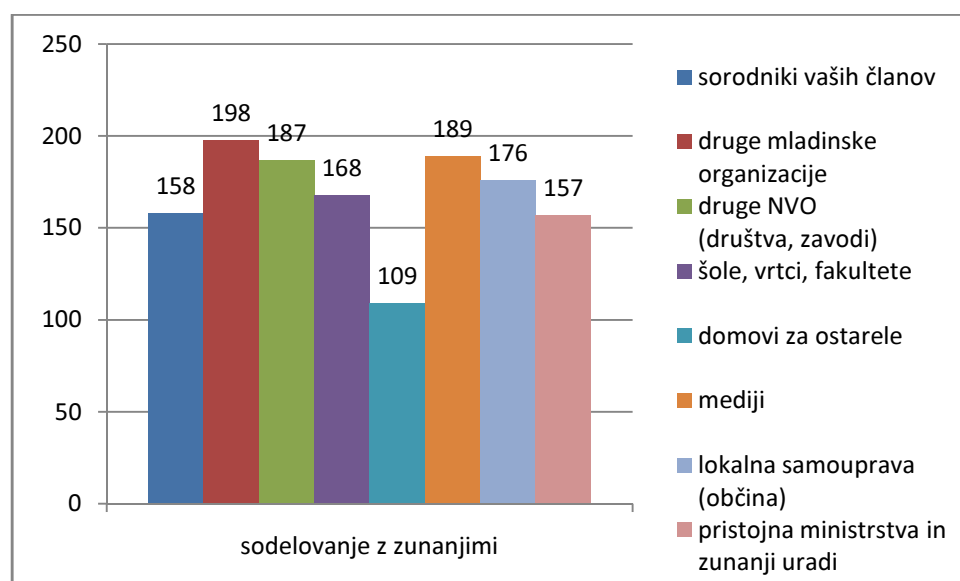
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT





Graf: Pogostost sodelovanja z zunanjimi

Pri prvem vprašanju o pogostosti oziroma rednosti sodelovanja z drugimi se opazi, da sodelujoči v intervjujih najpogosteje sodelujejo z drugimi mladinskimi organizacijami. Če seštejemo vse vrednosti pri vsakem odgovoru, dobimo rezultate, ki so vidni v spodnjem grafu.



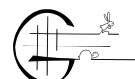
Graf: Lestvica pogostosti sodelovanja z zunanjimi.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
 ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT**



Naložba v vašo prihodnost  
 OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD



Seštevek vseh vrednosti pri enem odgovoru nam omogoča, da se jasno izpostavi, s kakšnimi vrstami zunanjih sodelavcev se mladinske organizacije najbolj pogosto ukvarjajo. To so druge mladinske organizacije, kar niti ne preseneča, saj z njimi najhitreje najdejo skupni jezik in skupne interese. Tudi ciljne javnosti so večinoma iste – šolarji, dijaki, študenti oziroma z eno besedo: mladi.

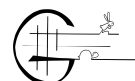
Drugi po pogostosti sodelovanja so presenetljivo mediji, tesno za njimi pa so druge nevladne organizacije. Z velikim odstopanjem se kaže rezultat pogostosti sodelovanja z domovi za ostarele. To vprašanje smo pri intervjuvanju menedžerjev v mladinskih organizacijah izpostavili, ker smo hoteli kar neposredno izvedeti, kako pogosto se načrtno povezuje mlade s tretjo generacijo oziroma z generacijo starejših. Opazili smo, da tovrstnega sodelovanja ni prav veliko.

**Sledijo je drugo in tretje vprašanje, ki sta bila iste narave. Menedžerje smo namreč spraševali, s kom od zgoraj omenjenih najlažje in s kom najtežje sodelujejo ter zakaj.**

Hoteli smo analizirati, kakšna je povezava med pogostostjo sodelovanja in težavnostjo sodelovanja. Načeloma smo v intervjujih poudarili, naj se intervjuvanci osredotočijo na področje medgeneracijskega sodelovanja z zunanjimi, kar pri zgornjem vprašanju o pogostosti sodelovanja ni bil pogoj. Z dodatnim vprašanjem »zakaj« pa smo s pomočjo menedžerjev želeli pridobiti kakšne koristne nasvete in ideje za spodbujanje sodelovanja z zunanjimi.

V spodnjih tabelah so zapisani samo med seboj različni odgovori – podobni so združeni v skupine. Tisti odgovori, ki so se najpogosteje pojavljali, so na vrhu v tabeli. Odgovori so bili opisne narave, kar pomeni, da je lahko en intervjuvanec odgovoril za več primerov.

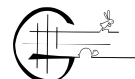
Najlažje sodelovanje		Najtežje sodelovanje	
Z drugimi mladinskimi organizacijami	21	Ministrstva in uradi. Politika. Odločevalci.	17
S sorodniki	10	Občina. Lokalne agencije.	10
Druge NVO	9	Dom za ostarele	9
Lokalne strukture. Občine. Z župnijami.	6	Mediji.	8
S šolami, vrtci	5	Šolski sistemi.	6
Z domom za upokojence. Domovi za ostarele.	4	Z nikomer	3



Ministrstva	3	Druge nevladne	2
Z vsemi	2	Sorodniki	1
Mediji	2	Mladinske organizacije	1
		Podjetja. Gospodarstvo.	1

## ZAKAJ?

Najlažje sodelovanje		Najtežje sodelovanje	
Podobno delo. Podobne težave. Isti cilji, isti jezik. Enaka starost. Podoben namen. Skupni interesi. Iste ideje. Isti delavci. Ista ciljna skupina.	16	Nesoglasja. Ni skupne točke. Ne najde se skupni jezik. Nerazumevanje. Različna poslanstva, vrednote. Različne ciljne skupine.	16
Razumevanje dela. Podpiranje dela.	12	Ozka usmerjenost. Zaprtost. Težko dostopni.	12
Dobra komunikacija. Če se dobro dogovoriš, ni problemov. Najmanj časa za dogovor.	5	Občutek nepotrebnosti sodelovanja z druge strani. Neodzivnost. Nezanimanje. Nemotiviranost.	7
Dobri in redni kontakti.	4	Mladih ne jemljejo resno. Nepodpiranje. Jemljejo za neenakovredne.	6
Bližina.	4	Oddaljenost. Nacionalno – lokalno.	4
Usmerjenost dela na področje zunanjega sodelavca.	4	Finance. Pretežka birokracija.	4
Odprtost.	4	Čas. Energija.	4
Soodvisnost	3	Razlika med neformalnim in	3





		formalnim.	
Enaka starost. Iste generacije.	2	Preveč prilagajanja.	2
Utečenost sodelovanja	2	Neusposobljenost za sodelovanje.	2
Malo osebnega stika.	1	Prevelika starostna razlika.	2

## UGOTOVITVE

Ključni za sodelovanje mladinskih organizacij z drugimi akterji je skupen interes in skupen jezik. Če sta ta dva prisotna, sodelovanje je, v nasprotnem primeru pa ga ni.

Vidi se, da je na področju medgeneracijskega sodelovanja najtežje najti sogovornika in zunanjega sodelavca na strani ministrstev, državnih ustanov in političnih odločevalcev. Kljub pogostosti teh odgovorov so se med vsemi našli tudi trije menedžerji, ki so odgovorili, da je prav z ministrstvi najlažje sodelovati, prvi zaradi tega, ker sodelovanje ne zahteva veliko osebnih kontaktov in poglobljanja v odnose, drugi pravi, da ministrstva tako ali tako potrebujejo pobude civilne družbe, tretji pa ker meni, da se da zelo dobro sodelovati z njimi, če si ponižen in pripravljen na prilagajanje njihovim potrebam.

Odgovarjajoči menedžerji pravijo da je na področju medgeneracijskega sodelovanja najlažje sodelovati z mladinskimi organizacijami, ker imajo podobne vrednote in ker se med seboj »razumejo«. Tudi tu smo našli menedžerja, ki trdi nasprotno, saj naj bi bile sorodne mladinske organizacije samo načeloma odprte za sodelovanje, v resnici pa se velikokrat naleti na zaprta vrata oziroma »vrtičkanje«, kot je omenil intervjuvanec.

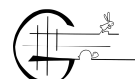
Zanimivo je bilo opazovati tudi dejstvo, da imajo mladinske organizacije precej redke ali pa slabše izkušnje s sodelovanjem z lokalno samoupravo (občine) – približno polovica intervjuvanih menedžerjev namreč meni tako. Hkrati pa so se mladinski sveti najprej pohvalili prav z lahkoto sodelovanja na tem področju. Morda bi morali mladinski sveti bolj prevzeti ali pa predstaviti možnost posredovanja med lokalnimi mladinskimi organizacijami, ki imajo očitno težave na tem področju.

Pogost razlog težavnosti sodelovanja je bila tudi bližina oziroma oddaljenost sodelavcev. Tiste skupine in organizacije, ki so si vsebinsko blizu, načeloma niso težavne za sodelovanje na področju medgeneracijskega sodelovanja, medtem ko so uradi in ministrstva predvsem za tiste, ki niso iz osrednje Slovenije, precej trd oreh za navezovanje stikov oziroma rednih informativnih kontaktov.

## PODROČJE 4: PREVZEMANJE ODGOVORNOSTI ZNOTRAJ ORGANIZACIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



V tem delu so nas zanimala predvsem vprašanja, vezana na notranje MGS. Spregovoriti smo želeli o vključevanju različno starih mladih v delo mladinske organizacije ter o prenosu znanja med različno starimi mladimi.

## ANALIZA REZULTATOV IN UGOTOVITVE

### **Starosti, ko mladi začnejo prevzemati odgovornosti v organizaciji in načini predavanja odgovornosti.**

Pri veliki večini organizacij je prevzemanje odgovornosti mladih članov povezano s splošnim prepričanjem v družbi, kdaj naj bi bila mlada oseba zrela in sposobna večjih zadolžitvev in odgovornosti. Prepoznavamo dva vrhova. Prvi sovпада z zaključkom osnovne šole in z vstopom v srednjo šolo, drugi pa s polnoletnostjo oz. t.i. *zrelostnim izpitom* (zaključek srednje šole in nadaljevanje s študijem). Izgleda, da so za vključevanje v organizacije najprimernejša obdobja prehodov. V teh obdobjih mladi najbrž tudi pogosteje tudi menjajo družbo in življenjski stil.

Za organizacije, kjer je starostni razpon med člani večji (npr. članstvo v starosti od 6 do 70 let), kjer so mladi dlje vključeni v program in izobraževanje (primer: tradicionalne organizacije z lastnim izobraževalnim sistemom, npr. skavtske ali gasilske) je značilno, da mladi prevzemajo odgovornosti od vključitve naprej. Odgovornosti so sprva manjše in zgolj kratkotrajne, z osebnim napredkom, samoiniciativnostjo, zrelostjo in večjo sposobnostjo pa se stopnjujejo.

Pogosto so v takšnih organizacijah jasno določene stopnje, npr. aktivist, tutor, vodja projekta, vodja organizacije ali pa vodnik, vodja družine, vodja starostne veje, vodja društva.

Običajno je ob tistih, ki prevzemajo manjše odgovornosti, prisoten mentor ali tutor. V teh organizacijah mladi prej prevzamejo odgovorne naloge in funkcije kot pa v organizacijah, ki v svoje vrste vključujejo le mlade v določeni starosti npr. srednješolsko in študentsko populacijo (npr. AFD France Marolt, društvo POLITUS) ali pa v tistih, pri katerih je članstvo povezano še z nekaterimi drugimi pogoji, npr. politični podmladki - pripadnost stranki, združenje Zlatniki v programu MEPI s člani, ki so zaključili zlato stopnjo v programu MEPI.

V teh organizacijah mladi običajno prevzamejo odgovornosti z izvolitvijo na funkcijo oz. večinoma prevzemajo različne vloge v projektih in so krajši čas vključeni v samo organizacijo.

Odgovornost se stopnjuje tudi glede na strukturo in razširjenost organizacije. Npr. delujoči na lokalnem nivoju imajo praviloma manjše odgovornosti kot tisti, ki delujejo npr. na regijskem ali državnem nivoju.

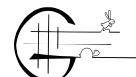
Velika večina organizacij mladim pri prevzemanju odgovornosti nudi mentorstvo in tutorstvo. Na voljo so tudi baze znanj in razna izobraževanja znotraj organizacije: izobraževanja za vodje, delavnice, seminarji...

### **Vključevanje starejših v proces prenašanja znanja v organizaciji.**

Organizacije na različne načine poskrbijo, da se znanje, ki ga člani pridobivajo znotraj in tudi zunaj organizacij, prenaša naprej, na mlajše. Zopet se tukaj pojavi razlika med organizacijami, ki mlade dlje



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



časa vključujejo v svoje vrste in tistimi, ki mladim v določenem obdobju nudijo zadovoljitev njihovih potreb. Slednje velikokrat znanje prenašajo na različnih organiziranih srečanjih, npr na strokovnih srečanjih, delavnicah, posvetih, konferencah, občnih zborih, druženjih, intenzivnih vikendih, delovnih vikendih... Nekaj organizacij ima celo izdelano alumni bazo. Organizacije, ki mlade v svoje vrste vključujejo zelo zgodaj, imajo običajno izdelan svoj izobraževalni sistem, s pomočjo katerega sistematično usposablja bodoče rodove za različne odgovorne naloge in funkcije.

Pri obeh vrstah organizacij pa je najpogostejši način vključevanja starejših v proces prenašanja znanj znotraj organizacije gostovanje strokovnjakov, bivših članov, specialistov različnih področij... na različnih organiziranih izobraževanjih in srečanjih.

Gostje so po večini bivši člani, ki so razvili določene specialnosti, strokovnjaki z različnih področij, za katere ni nujno, da so bili tudi člani organizacije ter častni člani organizacije

Manj učinkovito prenašanje znanja se prepoznava predvsem v organizacijah, v katerih so posamezniki izvoljeni na določene funkcije in jim je šele takrat predana odgovornost za delo ki ga opravljajo. Običajno se po izteku funkcije ti ljudje umaknejo brez pravega in učinkovitega prenosa znanj in izkušenj na naslednika.

### **Prenos znanja med različno starimi v organizaciji**

Prenos znanja znotraj članov organizacije je ključen za nadaljnji obstoj in rast organizacije. S tem se organizacije spoprijemajo na različne načine.

Največ se jih poslužuje mentorstva in lastnih izobraževanj.

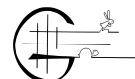
Mentorstvo je lahko jasno določeno in prepoznavno (npr. mentor v projektu) ali pa je del nekega vzgojnega procesa in se pojavlja v različnih funkcijah. (npr. mentor kot vodnik neke skupine ali mentor/mladinski delavec kot vodja vodnikov). Mentor je običajno nekoliko starejša in izkušenejša oseba, ni pa nujno vedno tako.

V organizacijah, ki vključujejo v svoje vrste samo določeno stare mlade (npr. dijake in študente) je dosti bolj prisotno medvrstniško mentorstvo in tutorstvo.

Vkolikor organizacije organizirajo za svoje člane izobraževanja, ta praviloma potekajo za opravljanje različnih funkcij in v več stopnjah. So del vzgojnega procesa in osebnega napredovanja posameznika.

Nekatere organizacije, ki lastnih izobraževanj ne organizirajo, pošiljajo svoje člane na usposabljanja v druge organizacije, ki tovrstne kompetence ponujajo. Tako se lahko usposobijo npr. v vodenju, mentorstvu, timskem delu, načrtovanju itd.

Običajno imajo organizacije bazo znanj in dokumentov (v obliki knjižnic in spletnih gradiv). Kot učinkovit ukrep prenosa znanja se je izkazalo tudi postopno predajanje funkcij v vodstvu organizacije, delavnice, vikendi sodelavcev, prostovoljcev, delovna srečanja, državna srečanja, intenzivnejše priprave. Kot učinkovito metodo so prepoznali tudi *učenje z delom*, pri katerem prihaja do spontanega prenosa znanja.



Nekatere organizacije se srečujejo z miselnostjo starejših članov (npr. nad 25 let), da pri tej starosti izobraževanj ne potrebujejo več.

### Kaj bi še dodali?

Udeleženci dodajajo še, da mladi v organizaciji ne smejo biti le *delovna sila* ampak jim je potrebno postopno zaupati in predajati manj oz. več zahtevne naloge in odgovornosti. Pri tem je zelo pomembno, da mladinske organizacije nudijo možnost učenja na napakah.

Velikokrat se v organizacijah dogaja, da starejši člani organizacije mlajšim težje zaupajo odgovorne naloge in funkcije. S tem mladim ne ponujajo dovolj izzivov, zato ti večkrat odidejo iz organizacije. Pri prevzemanju odgovornosti leta ne smejo biti edini kriterij. Zelo pomembno je, da s upošteva tudi posameznikove sposobnosti. Mlade je potrebno vključevati v sistem odločanja in pri načrtovanju razvoja in delovanja organizacije upoštevati tudi njihova mnenja.

Izpostavil se je tudi problem, ker se mlajši člani vedno manj odločajo in prevzemajo odgovornosti za samo delovanje organizacije.

Mladi in starejši člani iste organizacije se pogosto znajdejo v konfliktu zaradi različnega mišljenja in načina dela. Kljub temu, da v tem primeru niti ne gre za pravi medgeneracijski prepad, je ta lahko tudi usoden za nadaljnje delovanje organizacije. V takšnih primerih je tudi med različno starimi skupinami mladih potrebno veliko komunikacije in energije.

MGS in prenos znanja med generacijami sta nepretrgana procesa, ki morata v organizacijah nepretrgano potekati, saj lahko le na ta način zagotovimo kontinuiteto delovanja in njen nadaljnji obstoj. Postopno prevzemanje odgovornosti mladih članov v organizaciji je eden od poglobitnih načinov za obstoj organizacije in za njeno delovanje.

## PODROČJE 5: KOMUNIKACIJA PRI DELOVANJU ORGANIZACIJE

Znotraj intervjuja nas je na področju komunikacije zanimalo, na kakšen način generacije v organizacijah komunicirajo med seboj in na kakšen način bi lahko še pripomogli k boljši komunikaciji med člani organizacij.

### ANALIZA REZULTATOV

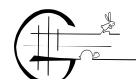
Vsaka organizacija si je našla svoj način, s katerim prispeva k medsebojni komunikaciji članov – a če primerjamo dobljene odgovore med seboj, ugotovimo, da so si mladinske organizacije oz. organizacije za mlade med seboj podobne.

**NAČIN PRISPEVANJA H KOMUNIKACIJI**

**Št.  
intervjuvancev**



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



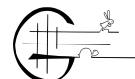
Konkreten oziroma skupen cilj/vrednote, enakopravnost generacij	17
Različni kanali obveščanja (spletna orodja, mediji, plakati, letaki ipd.)	16
Zavestno sodelovanje med generacijami	14
Spontani/neformalni stiki	14
Dobra in stalna komunikacija med generacijami (npr: voditelj-otrok, voditelj-starši članov)	13
Medsebojno zaupanje in spoznavanje drug drugega	8
Mentorstvo starejših mlajšim (organizirano mentorstvo, starejši vidijo trud mlajših in priskočijo na pomoč, ipd.)	6
Pomembnost lokalnega nivoja (boljše poznavanje in s tem osebni stik, veš kje poiskati informacije)	6
Redna srečanja (formalna srečanja npr. prostovoljcev)	4
Odpovedati se samo svojim idejam (pustiti prostor drugim)	2
Učenje in sistem vrednotenja komunikacije	2

Kot vidimo, je na prvem mestu skupen cilj oziroma vrednote, kar prav gotovo omogoča boljšo komunikacijo, saj na ta način vsi vpleteni delujejo na isti podlagi, z isto vizijo oz. poslanstvom. Če je določen projekt pomemben z vidika skupnih vrednot, komunikacija teče veliko bolje.

Takoj za skupnim ciljem in vrednotami udeleženci navajajo različne informacijske kanale, ki jih pri komuniciranju uporabljajo. Ali ti kanali dejansko pripomorejo k boljši komunikaciji? Res je, da vsa nova tehnologija omogoča hitrejšo in lažjo komunikacijo, ampak ali je ta tudi učinkovitejša? Ali se ne dogovorimo več, če se z nekom sestanemo na kavi, kot pa če si pošiljamo samo sporočila elektronske pošte in ne vidimo vse neverbalne komunikacije, s pomočjo katere bi se bolje in hitreje sporazumeli? »Kljub pogostemu prepričanju, da si največ sporočamo preko besed, temu ni tako. Po teoriji ima neposreden pomen besed v komunikaciji komaj 7% delež, zvok (ritem, glasnost, dinamika) govora nosi 38% delež, največji delež – 55% - pa ima nebesedna komunikacija (govorica telesa, drža, kretnje, mimika, pogled, vonj ...).« (Dogenik, S. in Pucelj, P.: KOMUNIKACIJA – delovno gradivo. Društvo mladinski ceh, februar 2008). Torej če z vsemi različnimi komunikacijskimi kanali ohranimo le še 7%



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



besedne komunikacije in dodamo še tista 2%, ki ju pridobimo z vizualnim izgledom, poleg tega pa še pomislimo na to, da vse generacije ne uporabljajo istih komunikacijskih sredstev – ali preko različnih kanalov obveščanja res prispevamo h kvalitetnejši komunikaciji? Odgovor prepuščamo vam. Prav gotovo pa k boljši komunikaciji prispevamo s stalnim in zavestnim stikom med generacijami, velikokrat pa (nevede) tudi z neformalnimi oziroma spontanimi stiki.

Izjava ene od intervjuvank pravi takole: Živimo v svetu, ko je internet dostopen praktično vsem in skoraj vsepovsod, zato smo se v veliki meri navadili pisati mejle, namesto da bi dvignili telefon in osebo, ki jo potrebujemo dejansko poklicali, kaj šele, da bi se s to osebo dobili na pijači in se z njo na štiri oči pogovorili o zadevi, zaradi katere smo jo klicali. Menim, da je to le eden od načinov za izboljšanje komunikacije, ki nam v večini kljub poplavi možnosti, kar malce šepa.

Izjava nekega drugega intervjuvanca pa pravi: Danes med prvo in drugo generacijo prihaja do velikega razkoraka zaradi uporabe različnih komunikacijskih kanalov. Mladi se poslužujemo bolj spletnega komuniciranja, ga bolj spretno uporabljamo kot starejši. Ker so sporočila na spletnih komunikacijskih kanalih (splatna stran, spletni časopis, socialna omrežja) odprte narave, bi lahko z uporabo le-teh tudi pri starejših generacijah, prihajalo do večje izmenjave mnenj.

#### **Na kakšen način pa bi lahko komunikacijo med generacijami še izboljšali?**

<b>NAČIN IZBOLJŠANJA KOMUNIKACIJE MED GENERACIJAMI</b>	<b>Št. intervjuvancev</b>
Več neformalno preživetega skupnega časa	12
(sistemsko) načrtovanje komunikacije	12
Skupni projekti, delavnice, seminarji, ipd.	10
Osebni stik	10
Različni kanali obveščanja, učenje starejših uporabe spletnih orodij	9
Formalna srečanja	8
Učenje komunikacije	7
Delo s človeškimi viri, zavedanje pomena mreženja	6
Zavedanja pozitivnih posledic komunikacije med generacijami	4



Stalen razvoj	2
Prenos znanja in poznavanje same organizacije	2
Vrednotenje komunikacije	1

Če na osebni stik pogledamo kot na celoto, torej da osebni stik zajema tudi formalna in neformalna srečanja), potem prav gotovo lahko največ na področju komunikacije naredimo prav z osebnim stikom (kar 30 takih odgovorov). Poleg tega pa nam pri boljši komunikaciji pomagajo tudi skupni projekti, saj imamo tekom načrtovanja skupna srečanja in redni stik, izmenjujemo si svoje poglede in mnenja, hkrati pa se tudi spoznavamo in z dobrim sodelovanjem krepimo medsebojno zaupanje.

Kljub vsem pozitivnim učinkom medgeneracijskega sodelovanja pa moramo paziti, da še vedno sledimo poslanstvu svoje organizacije. Preden vstopamo v medgeneracijsko sodelovanje je najbrž dobro, da tudi vemo, zakaj vanj vstopamo, da se zavedamo pozitivnih učinkov sodelovanja med generacijami. Zavedati se moramo, da moramo učinke medgeneracijskega sodelovanja znati predstaviti, saj imajo mladi razne pomisleke kot npr.:

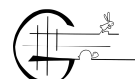
- Žal se tudi pri nas dogaja, da starejši ostajajo na svojih položajih predolgo, tudi še potem, ko so se idejno in motivacijsko izčrpali.
- Ograje se lahko podrejo, tako bi se lahko veliko naredilo, tudi potencialov (sorodnih vsebin) je veliko. Je pa vprašanje, ali bodo mladi zaradi tega izgorevali (ker v projektni skupini ne bodo mogli uveljaviti idej...), pa čeprav bodo rezultati morda zaradi tega boljši...
- paziti je treba, da ni preveč, ker je hitro lahko kontra učinek
- paziti, (vsaj v našem primeru) da tega vseeno ni preveč, ker se tako izjalovi naše osnovno poslanstvo.
- Ko sem začel sodelovati z ostalimi generacijami, me je to kar precej uničilo. Postaneš samo del ene velike zgodbe, vidiš, da nečesa ne boš dosegel.  
Mladinsko delo mora vendarle biti peskovnik. Vprašanje, če te prehitro vržejo, ali je to dobro?

Hkrati pa mladinske organizacije že navajajo pozitivne učinke medgeneracijske komunikacije:

- S svojim zanosom in energijo smo jim postali simpatici in to je bilo za njih dovolj. To so starejši dedki, ki vidijo poba, ki dela v MK in niti ne znajo dobro oceniti, kaj se dogaja.
- S tem sem vzpostavila neko vez z vsakim posebej in hkrati s skupino.
- Komunikacija mora biti osebna.
- Pomemben je način kako povemo, če povemo na pravi način potem je to za vse dobro in lažje in prej sprejememo povedano.
- Aktivna komunikacija med različnimi generacijami je ključna za dobro načrtovanje in izvedbo projekta.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



- S starejšimi opažamo, da se veliko več dogovorimo v živo in ne po elektronski pošti ali telefonu... To nam pobere tudi veliko časa. Starejši se veliko raje pogovarjajo iz oči v oči, vsaj takšne so izkušnje.

## UGOTOVITVE

Kot je zapisal že Tomaž Vec (Kompore A.: PSIHOLOGIJA: Spoznanja in dileme, Ljubljana: DZS, 2004) nam komunikacija omogoča usklajevanje mnenj, doseganje različnih ciljev, pa tudi vzpostavljanje, vzdrževanje in spreminjanje medosebnih odnosov.

Skozi pregled odgovorov lahko ugotovimo, da večina organizacij ne načrtuje posebej komunikacije z drugimi generacijami, ampak se le-ta v veliki meri dogaja spontano in nezavedno. Prav tako se organizacije ne trudijo namensko za razvijanje medgeneracijskega sodelovanja in za boljše komunikacijo med generacijami. Pogosto ne vidijo pozitivnih učinkov, ki bi jih s tem pridobili oziroma včasih komunikacijo dojemajo bolj kot uslugo starejšim generacijam, sami pa od nje nimajo veliko.

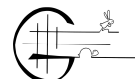
Iz rezultatov intervjujev lahko ugotovimo, da je medgeneracijska komunikacija lahko dojeta kot pozitivna ali kot negativna. Pomembno se zdi, da v organizacijah poteka učenje o medgeneracijski komunikaciji, še posebej o tem, katere komunikacijske kanale uporabiti pri pristopu k drugim generacijam.

Skozi intervjuje smo lahko opazili tudi, da se osebni stik zaradi različnih komunikacijskih kanalov izgublja, da pa si ga vseeno želimo več, saj nam prav osebni stik omogoča lažjo in boljšo komunikacijo kasneje preko drugih komunikacijskih kanalov.

Prav tako se intervjuvanci zavedajo, da obstajajo razni stereotipi med generacijami, ki bi jih bilo potrebno premostiti, da bi bila komunikacija lažja in boljša.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT





## RAZPRAVA IN ZAKLJUČEK

### POTRDITEV TEZE

Na podlagi zgoraj zapisanega si upamo trditi, da mladinske organizacije, ki pri svojem delu nezavedno ali zavedno izkoriščajo potenciale medgeneracijskega sodelovanja, svoje poslanstvo izvršujejo učinkoviteje kot tiste, ki teh potencialov ne izkoriščajo.

Kot potenciale medgeneracijskega sodelovanja v mladinskem delu na podlagi intervjujev prepoznavamo med drugim

- kljub mladinskosti, usmerjenost organizacije v skupno dobro vseh generacij (smo mladi, a delujemo v dobro vseh),
- prisotnost MGS na ravni poslanstva organizacije,
- uporabo metod, ki omogočajo ali spodbujajo medgeneracijsko sodelovanje,
- organizacijo dogodkov, ki omogočajo MGS,
- uporabo MGS pri naslavljanju največjih izzivov, s katerimi se soočajo organizacije,
- trudi za iskanje skupnega interesa in jezika pri sodelovanju z drugimi deležniki,
- upoštevanje posameznikovih razvojnih značilnosti pri vključevanju mladih v organizacijo,
- sistem postopnega prevzemanja odgovornosti v organizaciji,
- prenos znanja med generacijami v organizaciji,
- uporabo različnih komunikacijskih kanalov in oblik glede na značilnosti posamezne generacije.

Omenjeni potenciali gotovo prispevajo k učinkovitejšemu izvajanju poslanstva mladinske organizacije.

### MGS KOT POSLANSTVO MLADINSKIH ORGANIZACIJ

Mladinsko delo in MGS imata več skupnega kot se zdi na prvi pogled.

Menedžerji v mladinskih organizacijah sami sebe praktično vsi po vrsti prepoznavajo tudi kot akterje na področju medgeneracijskega sodelovanja. Tudi na politični ravni prihaja do vse večjega prepletanja obeh področij. Še dodatno spodbudo za to, da o obeh področjih razmišljamo skupaj, predstavljata demografska slika in vse večji pomen skrbi za trajnostni razvoj.

Kljub temu velja opozoriti, da menedžerji v mladinskih organizacijah MGS razumejo predvsem na ravni dejavnosti. Ker procesi spreminjanja ali nadgrajevanja organizacijskih kultur potekajo zelo počasi, lahko trdimo, da je do idealnega odnosa med področjem mladinskega dela in področjem MGS še dolga pot.

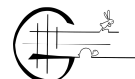
Iz drugih raziskav sicer vemo, da so mladinske organizacije zelo prilagodljive in dokaj hitro učljive. Generacije se v organizacijah hitro menjajo, k prilagodljivosti pa poleg pregovorne mladosti dodatno prispeva tudi hitra fluktuacija kadrov.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD



Usposabljanja s področja MGS v mladinskem delu doslej še niso bila posebej pogosta. Zato menimo, da bi lahko že dokaj šibak impulz oz. spodbuda za usposabljanje kadrov s področja MGS veliko prispeval k nadgradnji mladinskega dela, da bi bilo še bolj medgeneracijsko obarvano.

## RAZMERJE MED NOTRANJIM IN ZUNANJIM MGS

Raziskava kaže, da menedžerji v mladinskih organizacijah MGS dojemajo predvsem kot *zunanje*, torej kot sodelovanje med mladimi in predstavniki drugih generacij. Na drugi strani pa v svojih praksah opažamo, da v mladinskih organizacijah še bolj intenzivno kot zunanje poteka *notranje* MGS, torej sodelovanja med različno starimi mladimi. Ogromno je npr. odnosov med različno izkušenimi študenti in takšni odnosi pogosto ugodno vplivajo tudi na druge vidike življenja mladih.

Notranje MGS se za mlade kaže kot zelo dober *peskovnik* za učenje zunanjega MGS. Mladi se sicer medgeneracijskega sodelovanja ne učijo le v mladinskem delu. Pridobivanje kompetenc za MGS npr. veliko intenzivneje poteka v družini. Pa vendar v mladinskem delu nastajajo specifične situacije. V njih so mladi spodbujeni, da se bolj odpirajo navzven, v širšo družbo. MGS v mladinskem delu zato dobi novo konotacijo, konotacijo družbenega življenja in aktivnega/odgovornega državljanstva. Če se mladi v predstopnji (pred *pravim* MGS) povezujejo najprej z drugimi generacijami mladih, ob tem pridobivajo veščine, zelo podobne, kot če bi se povezovali z 2. ali 3. generacijo. Takšno okolje pa se mnogim mladim zdi bolj naravno in so za takšno sodelovanje bolj motivirani. Šele v drugi stopnji tako lahko preidejo v *pravo* medgeneracijsko sodelovanje.

## POMEN OZAVEŠČANJA

Večina MGS v mladinskem delu poteka na nezavedni ravni. Prvi korak je zato gotovo ozaveščanje ključnih kadrov, pri čemer še posebej izpostavljamo prav ciljno skupino pričujoče raziskave: vodilne kadre in menedžerje v mladinskih organizacijah.

Evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti 2012 je gotovo lahko spodbuda tudi za mladinsko delo. To je že sicer v veliki meri podvrženo evropskim temam.

Kaj pomeni aktivno staranje in kaj medgeneracijska solidarnost za mlade? Zdi se, da sta tudi ti dve temi, podobno kot večina tem, ki so vezane na MGS, konceptualno predvsem v rokah 3. generacije, mladi pa so od njiju nekako odrinjeni.

Da bi MGS še intenzivneje zaživelo v mladinskem delu, je potrebno *prevajanje*. Koncepte, ki so v večini razumljeni z vidika 3. generacije, je potrebno prevesti v jezik prve. Zunanje MGS je potrebno na drugi strani dopolniti z notranjim. Približno toliko kot o učinkih MGS na celotno družbo in posebej na predstavnike 3. generacije se je potrebno spraševati tudi o učinkih MGS na mlade. Kaj mladi lahko pridobijo z medgeneracijskim sodelovanjem? In še enkrat – tudi ta odgovor je potrebno prevesti v jezik mladih.

To ni le naloga odraslih, prav tako to ni le naloga mladih. To je medgeneracijska naloga.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT

