

Názov projektu: Strengthening cross-border civil society
through the development of a joint volunteer exchange system

NGO needs study

Dobrovoľníctvo na podujatiach v slovenskom a maďarskom
prihraničnom regióne z hľadiska organizácie
2018



Na objednávku

TANDEM, n.o.

Realizoval

Centrum pre podporu
neformálneho vzdelávania, o.z.

ISBN: 978-80-971851-6-9

Obsah

Úvod	3
Cieľ výskumu	4
Teoretické pozadie – stav neziskového sektora v skúmaných štátoch	5
Vývoj civilného sektora v Maďarsku	5
Vývoj právnych úprav v súvislosti so zamestnávaním dobrovoľníkov	6
Vývoj občianskeho sektora na Slovensku	7
Vývoj regulačných predpisov zamestnávania dobrovoľníkov	9
Metodika výskumu	11
Výsledky výskumu	11
Typológia organizácií, ktoré boli počas kvalitatívneho výskumu oslovené	12
Obsiahle témy v súvislosti so zamestnávaním dobrovoľníkov	18
Zistenia a odporúčania pre rozvoj	24
Odborná literatúra	26
Prílohy	27
Plán rozhovoru k zmapovaniu kapacít neziskových organizácií, zamestnávajúcich dobrovoľníkov	

Úvod

Náš výskum sa uskutočnil ako súčasť veľkolepého vývojového procesu, cieľom ktorého je posilnenie kapacít dobrovoľníctva v sektore mimovládnych organizácií v slovensko-maďarskom prihraničnom regióne. Mohli by sme písať aj občiansky alebo neziskový sektor, nakoľko odborná literatúra a bežný odborný jazyk používa tieto výrazy ako synonymá, inokedy na vzájomné doplnenie pojmov. NGO je skratkou anglického názvu non-governmental organizations, teda vystihuje sektor ako mimovládny, oddelený od vlády. Pomenovanie civilný, či občiansky sektor, ktorý je z určitého hľadiska širší a z istého hľadiska užší ako názov neziskový sektor, má za úlohu usmerniť pozornosť na to, že predmetné organizácie a združenia, neformálne skupiny vznikajú a pôsobia z iniciatívy občanov, jednotlivcov, dobrovoľníkov. Patria tu nielen formalizované, právne zaregistrované a svojou činnosťou dobre ohraničené organizácie, ale aj také hnutia a neformálne zoskupenia, ako napríklad samoorganizované svojpomocné skupiny v rámci domového kolektívu, súkromné osoby, ktoré sa pravidelne stretávajú z dôvodu spoločných koníčkov, alebo príležitostné skupiny, zorganizované na poskytnutie pomoci iným (napr. počas povodne dobrovoľníci, ktorí nosia vrecia naplnené pieskom, alebo skupiny súkromných osôb, ktoré v zimnom období organizujú zber šatstva). Názov neziskový sektor vyjadruje podstatu sektora práve nezištným, dobrovoľným, neziskovým charakterom vykonávanej činnosti: zaraďujeme tu organizácie, ktoré zisk z vykonávanej činnosti obracajú späť na konkrétny dobročinný alebo verejno-prospešný cieľ, na plnenie ktorého boli založené. Uvedené pomenovania, najmä keď sú zoradené vedľa seba, dobre popisujú „svet“, v ktorom sa nami skúmané dobrovoľné činnosti uskutočňujú, aj keď pri hľadaní definície dobrovoľníctva v odbornej literatúre stretávame ešte viac rozvetvené smery. Najširšie definície zaraďujú do rámca dobrovoľníctva všetky činnosti a predsavzatia vykonávané z vlastného a slobodného rozhodnutia jednotlivca, ktoré sa uskutočňujú bez finančnej odmeny; napríklad účasť v odborných združeniach, alebo zapojenie sa do činnosti svojpomocných domových zoskupení, resp. ľubovoľné formy poskytovania vzájomnej pomoci. Segmentu dobrovoľníctva, ktorý budeme skúmať v rámci tejto štúdie, je bližšie inštitucionálna realizácia dobrovoľnej činnosti z iniciatívy občianskej organizácie a ňou koordinovaným spôsobom, pre ktorú rovnako platí, že sa jedná o dobrovoľnú prácu z vlastnej vnútornej motivácie a na základe individuálneho rozhodnutia osoby, bez finančnej odmeny. Ale, ako neskôr uvidíme, motivácia dobrovoľníctva, jeho spoločenské ciele, organizačné a inštitucionálne rámce dobrovoľnej činnosti, jej časové trvanie a odborný obsah môžu byť aj v rámci dobrovoľníctva ešte viac rôznorodé. Význam dobrovoľníctva je v tom, že na území daného štátu, resp. v rámci regiónu vytvára popri bežnej ekonomickej činnosti výkon, ktorý je merateľný časom, odpracovanými hodinami a pridanou hodnotou, je vyjadriteľný mierou prínosu k HDP a z hľadiska spoločenských cieľov v mnohých prípadoch prináša výsledok riešením nedostatku, ochranou a tvorbou hodnôt.

Geologickým rámcom nášho výskumu je pohraničný región pri slovensko-maďarských hraniciach. Táto skutočnosť nám poskytuje možnosť na porovnávanie a hľadanie spoločných bodov, ako aj na zmapovanie možností spolupráce, k čomu sa v ďalšej etape projektu vrátíme.

V zostavovaní štúdie sledujeme princíp od širšieho všeobecného obrazu k postupnému zblížovaniu tematiky. V prvej časti poskytujeme skôr teoretický pohľad na vývoj občianskeho sektora v oboch štátoch, s osobitným dôrazom na vývin miesta a rámca dobrovoľníctva.

Následne uvádzame empirickú časť výskumu z hľadiska metodiky a prezentujeme získané výsledky. Nakoniec prezentáciu uzatvárame sformulovaním odporúčaní pre ďalší rozvoj. Považujeme za dôležité, aby sme už tu, v úvode konštatovali, že táto štúdia poskytuje ucelený a kompletný obraz len spolu s druhou štúdiou, vypracovanou v rámci projektu, nakoľko v centre tejto práce stojí organizačná stránka, t. j. pochopenie činnosti tých organizácií - ich osvedčených praxí a dobrých skúseností a samozrejme i ťažkostí -, ktoré zabezpečujú svoju činnosť prostredníctvom dobrovoľníkov. V centre druhej štúdie sú samotní dobrovoľníci: ich motivácia, príbehy ich osobnej kariéry, nimi vnímané problémy a nimi prezentované cenné, úspešné príbehy. Teda keby ste pri čítaní našej štúdie mali pocit, že z nej niečo chýba, alebo že v nej prevažujú kritériá rozvoja organizácií, chýbajúce kocky mozaiky nájdete v druhej štúdii o dobrovoľníkoch, ktorá vznikla výsledkom nášho projektu.

Cieľ výskumu

Pozadie výskumu tvorí cezhraničný slovensko-maďarský projekt s tematikou rozvoja kapacít dobrovoľníctva, ktorý stavia na pilieroch ako sú výskum, tréning, osobné poradenstvo a mentorovanie, zdieľanie osvedčených praxí a výmenné programy dobrovoľníkov medzi uvedenými dvomi krajinami. Výskum sa uskutočňuje na začiatku projektu a jeho cieľom je načrtnutie súčasného stavu dobrovoľníckych programov v prihraničnom regióne oboch štátov, resp. zisťovanie situácie občianskych združení, ktoré budujú svoju činnosť na princípe dobrovoľnosti. V rámci uvedených v centre nášho výskumu je jednak motivácia dobrovoľníkov, ich integrácia do organizácií, zefektívnenie spolupráce s dobrovoľníkmi a oboznamovanie sa s každodennými problémami, požiadavkami a potrebami občianskych združení, ktoré tieto dobrovoľné zdroje mobilizujú. Neurčili sme si za cieľ odkrytie celého neziskového sektora, ani reprezentatívnosť výskumu, nakoľko rozsah občianskeho sektora a počet dobrovoľníckych programov v oboch štátoch vysoko presahuje rámec nášho projektu. Zameriavali sme sa na neziskové organizácie, ktoré sa špecializujú na organizovanie veľkých podujatí, festivalov a zamestnávajú veľký počet dobrovoľníkov, resp. na dobrovoľnícke programy, ktoré sa neviažu priamo ku konkrétnej organizácii, ale potrebujú veľký počet dobrovoľníkov. V prípade týchto organizácií a dobrovoľníckych programov našim cieľom je odhaliť všetky dobré skúsenosti, osvedčené metódy, ktoré neskôr môžu byť súčasťou spoločnej bázy vedomostí, a identifikovať typické ťažkosti, problémy, požiadavky a potreby, ktoré v tejto organizácii poukazujú na vývojový a rozvojový potenciál a v neskoršej fáze projektu môžu byť súčasťou tréningového materiálu alebo procesu mentorovania organizácií.

Vývoj občianskeho sektora v Maďarsku

Pri skúmaní vývojového procesu maďarského neziskového/občianskeho sektora a jeho osobitostí musíme vychádzať predovšetkým z právnej úpravy, nakoľko činnosť občianskeho sektora v zásade určuje to, v akom právnom prostredí funguje. Jasným príkladom tejto skutočnosti je znovuzrodenie neziskového sektora v nadväznosti na zmenu politického režimu, resp. prvý moment tejto zmeny: rekonštrukcia právneho inštitútu nadácie v roku 1987 (nariadenie vlády č. 11 z r. 1987), následne ako ďalší stupeň novelizácia Občianskeho zákonníka v roku 1990, resp. zákon o združeniach (zákon č. II z r. 1989). V počiatkovom období sa znovuzrodený maďarský neziskový sektor mohol tešiť veľmi priaznivému právnemu prostrediu. Vďaka tomu nastal veľmi intenzívny nárast počtu organizácií, išlo o obdobie „zakladateľskej horúčky“.

V období rokov 1991 a 1995 sa právna i hospodárska regulácia sektora sprísnila a boli zavedené tri nové právne formy neziskových organizácií - verejná nadácia, verejný orgán a verejnoprospešná spoločnosť. Uvedené zmeny pochopiteľne zmenili štruktúru neziskového sektora, nielen preto, že týmto do histórie sektora vstupuje štát a samospráva ako zakladateľ, ale aj preto, lebo pre organizácie nového typu platili výhodnejšie daňové predpisy.

V druhej ére právnej regulácie maďarského neziskového sektora v rokoch od 1996 do 1999 bol prijatý tzv. zákon o 1%, v zmysle ktorého daňoví poplatníci môžu poukázať 1% dane z príjmov niektorej neziskovej organizácii. Význam tejto zmeny je v tom, že vo veľkej miere rozšírila možnosť občanov zasiahnuť do štátnej podpory civilného sektora, keďže napriek tomu, že je to sprostredkovaná dotácia štátu, daňovníci môžu určovať, kto bude oprávneným adresátom dotácie. V rovnakom období bola prijatá ďalšia rozhodujúca úprava, ktorá sa do povedomia dostala ako zákon o verejnoprospešnosti.

Hlavné – štatisticky merateľné - charakteristiky neziskového sektora štátu sa zisťujú vzhľadom na nasledujúce premenné: počet organizácií, rozdelenie organizácií podľa typu činnosti, podľa regionálnych, príjmových ukazovateľov a ich úlohy v hospodárstve. Z ukazovateľov nárastu sektora sa najvýraznejšie prejavoval nárast **počtu organizácií**. V rokoch medzi 1989 a 2003 sa počet zaregistrovaných neziskových organizácií zvýšil na viac ako šesťnásobok. Na základe najcharakteristickejších **právnych foriem** organizácií môžeme povedať, že maďarský neziskový sektor má silne občiansky charakter, čo znamená, že v porovnaní s organizáciami blízkymi štátu a samosprávam (verejná nadácia, verejný orgán) počet organizácií založených súkromnými osobami, teda svojim charakterom neziskových členských organizácií má značnú prevahu. Od začiatku deväťdesiatych rokov štruktúru činnosti neziskových organizácií charakterizuje dominancia kultúrnych, športových a voľnočasových organizácií. Môžeme to vnímať ako historické dedičstvo sektora.

Úlohu, ktorú maďarský neziskový sektor **zohráva v hospodárstve**, charakterizujú tri ukazovatele: miera príspevku sektora do HDP, miera zamestnávania a dobrovoľnej práce. Prínos maďarského neziskového sektora do HDP už roky činí 0,8 – 1 %.¹ Čo sa týka

¹ Bartal Anna Mária: Nonprofit elméletek, modellek, trendek. Századvég, 2005

zamestnávania osôb, v období rokov 1995-2003 sa počet zamestnancov v sektore zdvojnásobil (značnú časť tvorili zamestnanci zamestnávaní v hlavnom pracovnom pomere na plný pracovný úväzok).

Počet dobrovoľníkov v sektore a množstvo dobrovoľnej práce je najťažšie merateľným ukazovateľom hospodárskej sily sektora, ale je dôležitou spoločenskou hodnotou. Podľa údajov Štátneho štatistického úradu (Maďarska) v roku 1995 bolo registrovaných takmer pol milióna dobrovoľníkov, neskôr, do 1999 toto číslo kleslo na 300 tisíc, a od roku 2000 do súčasnosti sa stabilizovalo okolo 400 tisíc. Podobné kolísanie ukazuje aj čas strávený dobrovoľnou prácou, v roku 2003 sa priblížil k 34 mil. odpracovaných hodín. Podľa údajov z 2003 64 percent organizácií má k dispozícii stálych dobrovoľníkov².

Vývoj právnych úprav v súvislosti so zamestnávaním dobrovoľníkov

Sila a hodnota dobrovoľníctva je už od znovuzrodenia maďarského neziskového sektora dobre badateľná, ale k tomu, aby sektor do súčasnosti získal zaslúženú pozornosť, viedla cesta cez niekoľko rozhodujúcich udalostí. Prvým dôležitým míľnikom bol medzinárodný rok dobrovoľníkov, ktorý zorganizoval OSN v roku 2001. Z tejto príležitosti v Maďarsku vznikla akčná rada, a oslávili túto udalosť. Do tohto roka datujeme aj vznik Nadácie dobrovoľníckeho centra (Önkéntes Központ Alapítvány) a internetovej stránky www.onkentes.hu.

V roku 2005 bol prijatý zákon na reguláciu dobrovoľníctva, ktorý vďaka zmluvnému vzťahu umožňuje, aby vzťah dobrovoľníka a prijímajúcej inštitúcie bol priehľadnejší a navyše podporil prácu dobrovoľníkov aj určitými daňovými úľavami. V rámci Operatívneho programu Obnova spoločnosti vznikli celoštátne a župné centrá dobrovoľníkov, cieľom ktorých bolo informovanie a poskytovanie odbornej pomoci a navyše Plán Széchenyi podporoval aj vytvorenie miestnych dobrovoľníckych centier. Tieto rozvojové aktivity znamenali pomoc v oblasti infraštruktúry, aj v oblasti ľudských zdrojov. V roku 2011 počas Európskeho roka dobrovoľníctva a aktuálneho predsedníctva Maďarska v EÚ sa uskutočnilo viac významných programov. V tom istom roku bol vypracovaný dokument Národná stratégia dobrovoľníctva so systémom trojitých cieľov a so strategickými ukazovateľmi úspešnosti. Tento dokument nadobudol právoplatnosť vo forme vládneho uznesenia.

Keď porovnáme dobrovoľníctvo v Maďarsku s krajinami západnej Európy, HDP vyprodukovaný dobrovoľníkmi v Maďarsku je nižší a dobrovoľnícku prácu, ktorá sa viaže k organizáciám, menej charakterizuje systematickosť a vedomý prístup. Aj pre Maďarsko platí tendencia kopírujúca európsky vzor, podľa ktorého znevýhodnené spoločenské vrstvy menej vykonávajú dobrovoľnú prácu, a tu sa ponúka možnosť integrácie aj smerom k štátu a neziskovému sektoru.

² Zdroj: KSH (Štatistický úrad)

V zrkadle štátov Strednej Európy môžeme povedať, že na Slovensku je neziskový/občiansky sektor silný. Zmena režimu v roku 1989 a nasledujúce udalosti vo veľkej miere prispeli k tomu, aby vznikol aktívny neziskový sektor so silnou zodpovednosťou, ale účasť neziskového sektora v procese zmeny režimu zároveň aj určila neskorší charakter občianskej sféry: v sebaurčovaní neziskového sektora dostala silné miesto úloha politickej kontroly a v aktivitách sa najsilnejšie prejavovali celoštátne činnosti kampaňového charakteru, ktoré mobilizovali spoločnosť na celoštátnej úrovni.

Začiatky rozvoja neziskového sektora nesiahajú len do obdobia zmeny politického režimu, život spolkov mal bohaté tradície už na začiatku minulého storočia, rovnako, ako na území Maďarska (v období pred druhou svetovou vojnou bolo len na Slovensku 16 000 spolkov/združení). V čase socializmu boli občianske činnosti budované ako pokračovanie týchto starých tradícií, a istý vplyv tejto skutočnosti možno pozorovať ešte aj v období po zmene režimu.

Napriek krátkej dobe, ktorá uplynula od zmeny politického systému (1989), v rozvoji neziskového sektora rozlišujeme viac období³:

Vytvorenie právnych a inštitucionálnych podmienok neziskového sektora (1989–1992)

V Československu zamatová revolúcia prakticky za niekoľko mesiacov zmenila ľudské a občianske práva. Z hľadiska rozvoja neziskového sektora najdôležitejším zákonom bol zákon o občianskych združeniach, ktorý bol prijatý v marci 1990. Medzi významných udalostí patrí aj prijatie ústavného zákona, ktorý je známy ako Charta ľudských práv (1991), kodifikujúci ľudské práva slobody. Napriek tomu sa na Slovensku neziskový sektor vytváral pomaly. Príčinou tejto skutočnosti bolo najmä to, že občianskoprávnymi aktivistami, ktorí mohli byť najvýznamnejšími iniciátormi zakladania neziskových organizácií, takmer rovnako, ako v Maďarsku, „odsala“ politika. V uvedenom období politika a občianska sféra sa neoddeľovala, radikálna premena potrebovala takmer každého, bez ohľadu na „sektoriálnu príslušnosť“.

V roku 1990 bolo založených 158 organizácií a do roku 1994 sa počet mimovládnych organizácií zvýšil na šesťtisíc. V sledovanom období pracovalo v neziskových organizáciách 380 000 dobrovoľníkov, a počet zamestnancov v MNO bol 3 500.

Čo sa týka činnosti neziskového sektora, v tomto období sa jeho činnosť sústreďovala na humanitárnu a charitatívnu činnosť, na mládež, vzdelávanie, vedu a výskum, na ochranu životného prostredia, resp. na ľudské a občianske práva a na národnostné a iné menšiny.

³ <http://forumic.sk/a-civil-szektor-fejlodese-szlovakia-ban-1989-utan/>

Vznikli určujúce inštitúcie neziskového sektora, ktoré v nasledujúcom období zohrali významnú úlohu v zorganizovaní sektora (Slovenská akademická a informačná agentúra [SAIA-SCTS], Grémium tretieho sektora, Nadácia pre otvorenú spoločnosť [OSF] atď.).

Vznik Slovenskej republiky, obdobie mečiarizmu (1993–1998)

Najvýznamnejšou charakteristikou uvedeného obdobia je dynamický rozvoj a zosilnenie neziskového sektora, vytvorenie inštitucionálneho rámca celoštátnej ochrany záujmov, významná úloha sektora vo verejnom živote a jeho medzinárodné uznanie.

Vznik Slovenskej republiky sa zhodoval s naplňovaním Merčiarovej éry. Strany, ktoré boli pri zrode nového štátu, získali monopolné postavenie, a vykonávali negatívne praktiky, ktoré pripomínali prostriedky diktatória. Neziskový sektor bol prakticky jedinou oblasťou spoločenského života, kde sa mohli uplatňovať demokratické normy. V dôsledku tejto skutočnosti úloha neziskového sektora sa zosilnila a mohla byť zorganizovaná aj na celoštátnej úrovni.

Toto obdobie sa nazýva aj obdobím „občianskych/civilných kampaní“. Voči autoritatívnym snahám štátu občianske inštitúcie uplatňovali metódy a prostriedky demokratických noriem, ktoré pre občanov prezentovali hodnotový poriadok právneho štátu.

Od roku 1993 zahraničné súkromné nadácie podporovali slovenský občiansky sektor významnými finančnými prostriedkami, treba spomenúť predovšetkým zdroje z fondu Open Society Fund, ktoré umožnili zahájenie programov a tréningov na rozvoj ľudských zdrojov, ktoré dodnes tvoria základ vedomostného kapitálu v neziskovom sektore. Zosilnila sa úloha záujmových združení, ktoré na celoštátnej úrovni hájili záujmy organizácií doma i v zahraničí. Činnosť organizácií podporovali odborné organizácie a siete kancelárií.

Vo všeobecnosti bolo charakteristické, že v sektore pracovali vzdelaní a vysoko kvalifikovaní odborníci – mnohí z nich neskôr pokračovali svoju kariéru v administratíve EÚ, vo forprofit sfére alebo v štátnej a verejnej správe, kde sa stali uznávanými odborníkmi. Neziskový sektor v tomto období vybudoval medzinárodné vzťahy. Viac veľkých západných súkromných a štátnych nadácií prevádzkovalo kancelárie v Bratislave, v rozdeľovaní dotácií pomáhali miestni odborníci.

V uvedenom období občianske organizácie zorganizovali viacero celoštátnych kampaní. Prvou z nich bol program „Tretí sektor SOS“ (1996), cieľom ktorého bolo zabrániť tomu, aby Mečiarova vláda prijala novelizáciu zákonov, ktoré by znemožnili existenciu neziskového sektora. Vyvrcholením činnosti civilných organizácií bola kampaň „OK 98“. Hlavným cieľom Občianskej kampane '98, ktorá dostala mimoriadnu publicitu, bolo zmobilizovať nerozhodných a neistých voličov k účasti v parlamentných voľbách a dôležitým prvkom celej kampane bolo aj tzv. paralelné sčítavanie hlasov. Okrem toho prebiehali veľké celoštátne občianske kampane aj v takých témach, ako vstup Slovenska do NATO alebo priama voľba prezidenta republiky.

Obdobie integrácie do EÚ (1998–)

Keďže civilná sféra zohrala značnú úlohu v páde Mečiarovej vlády, nová vláda venovala tretiemu sektoru veľkú pozornosť. Grémium tretieho sektora dostalo miesto vo viacerých konzultačných zboroch pri jednotlivých odborných ministerstvách a vláda sa zaoberala s neziskovým sektorom na úrovni vicepremiérov.

Najviac charakteristickým znakom predmetného obdobia bola orientácia na západ: pripojiť sa k stredoeurópskym štátom, ktoré vstupovali do NATO a vytvoriť podmienky vstupu krajiny do EÚ. Občiansky sektor vystupoval v týchto otázkach jednoznačne a jednotne, a zbral na seba vážnu úlohu.

Paralelne s týmito zmenami veľké západné a americké nadácie sa stiahli zo Slovenska, argumentujúc tým, že teraz už má krajina demokratickú vládu. Skoršie stabilné finančné zdroje zo dňa na deň vyschli a nový systém vládnych dotácií ešte nebol vytvorený. Táto skutočnosť sa veľmi citlivo dotkla celej občianskej sféry. Domáce zdroje neboli schopné nahradiť západnú podporu predchádzajúcich rokov, ktoré znamenali pre sektor istotu.

Aj tomu pripisujeme fakt, že v rámci civilného sektoru sa dôrazy začali presúvať smerom na vidiecke centrá. Kým v predchádzajúcom období veľké nadácie a koordinačné strediská (darcovia, odborné, záujmové a vzdelávacie organizácie) sa nachádzali v Bratislave, od roku 2000 sa zosilnila úloha viacerých vidieckych organizácií. Tento proces ešte viac posilnil program TRUST, ako aj programy preferujúce rozvoj regiónov a vidieka, resp. programy podporujúce decentralizované sociálne dotácie. Namiesto programov na rozvoj inštitúcií sa do popredia dostávali programy na integráciu Rómov, a osobitnú pozornosť dostala aj motivácia cezhraničných vzťahov.

Okrem uvedených nastala významná zmena aj v roli, ktorú občiansky sektor zohrával: kým v predchádzajúcich obdobiach sa neziskový sektor prejavoval ako protipól štátnej moci, v tomto novom období sa v záujme vstupu krajiny do EÚ prvoradou prioritou stáva vytvorenie spolupráce nielen so štátnym a samosprávnym sektorom, ale aj s obchodnou sférou, čo – najmä v poslednom prípade - znamenalo mimoriadnu výzvu.

Všetky tieto udalosti postupne viedli k tomu, že verejná úloha sektoru zoslabla, Grémium tretieho sektora prakticky stratilo skoršie pozície, vymenilo sa vedenie Grémia, a namiesto celoštátnych kampaní sa do popredia dostávalo lobovanie, iniciatíva miestnych a mikroregionálnych občianskych koalícií.

Vývoj regulačných predpisov zamestnávania dobrovoľníkov

Zákon na úpravu dobrovoľnosti, zákon č. 406/2011 Z.z. s názvom Zákon o dobrovoľníctve bol prijatý dňa 22. novembra 2011 a nadobudol účinnosť 1. decembra 2011. Zákon upravuje právne postavenie dobrovoľníka a právne vzťahy pri poskytovaní služieb, činností a iných výkonov dobrovoľníkom. Dobrovoľníka definuje ako fyzickú osobu, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech dobrovoľnícku činnosť. Zákon zároveň určuje aj to, čo nepatrí do

predmetu dobrovoľníctva, ďalej právne postavenie vysielajúcej organizácie a jej záväzky voči dobrovoľníkovi. Zákon upravuje aj zmluvu dobrovoľníka, ktorú dobrovoľník uzatvára s prijímateľom ním poskytovanej služby, alebo s vysielajúcou organizáciou slovne, alebo v písomnej forme. (Ak je dobrovoľník mladší ako 18 rokov, alebo dobrovoľnícka činnosť je vykonávaná v zahraničí, písomná forma zmluvy je povinná.)

Metodika výskumu

Pri zostavovaní empirickej časti výskumu sme - ako sme už aj vyššie uviedli - ako cieľ nevytýčili veľké a obsiahle globálne smery, skôr sme sa zameriavali na to, aby sme presne vystihli dobre opísateľné problémy a javy, ktoré sú z hľadiska rozvoja organizácií dôležité, a ktoré v neskoršej fáze projektu budú slúžiť ako diagnóza pre plánovanie tréningov a na mieru šitých rozvojových procesov pre organizácie. Preto sme sa v znamení snahy hlbšieho poznávania situácie vybrali smerom kreatívneho skúmania.

Pripravili sme štruktúrované rozhovory vo vybraných neziskových organizáciách v oboch partnerských štátoch, v každej organizácii sme viedli rozhovor s jedným dobrovoľníkom a jedným vedúcim/koordinátorom. Na maďarskej strane boli uskutočnené tri páry, na slovenskej strane päť párov rozhovorov, teda celkom sa realizovalo osem párov rozhovorov. Výber organizácií sa uskutočnil na základe vzorky odborníkov, snažili sme sa nestratiť z očí to, aby sme do vzorového výskumu vyberali organizácie, ktoré prevádzkujú rôzne formy dobrovoľníctva na podujatiach, resp. dobrovoľnícke programy. K analyzacej časti štúdie sme použili rozhovory uskutočnené s vedúcimi, resp. koordinátormi vo vybraných organizáciách.

Okrem toho na slovenskej strane bol vypracovaný dotazník pre organizácie, ktoré realizujú podujatia a zamestnávajú dobrovoľníkov. Tento dotazník sme rozposlali na 160 adries. Najvýznamnejším cieľom dotazníka je to, aby aspoň približne zmapoval počet aktívnych dobrovoľníkov zamestnávaných v rôznych občianskych organizáciách na Južnom Slovensku a tým umožnil odhadnúť, v skutočnosti aký zdroj mobilizuje tunajšia civilná sféra. Navyše na základe vrátených odpovedí sa pokúsime definovať, čo znamená v (samo)chápaní tunajšieho občianskeho sektoru dobrovoľníctvo, ako volajú dobrovoľníkov a ako vidia dobrovoľnícku prácu dobrovoľníci sami.

V štúdiu vo veľkej časti zverejňujeme výsledky výskumu vykonaného prostredníctvom rozhovorov, nakoľko proces zbierania údajov dotazníkmi ešte nie je ukončený. Otázky pre rozhovory sa nachádzajú prílohe.

Počas analýzy rozhovorov sme analyzovali zvukové záznamy, ktoré máme k dispozícii, resp. ich textový prepis.

Výsledky výskumu

V nasledujúcich kapitolách predstavujeme výsledky, ktoré prezentujú jedinečné alebo opakujúce sa vzory, dobré praxe a rozvojové potenciály, ktoré sa vykresľovali počas rozhovorov. Keďže ide o kvalitatívny výskum a počet prvkov je pomerne nízky - výskum sledoval 8 organizácií - preto sme počas analýzy nesústredovali pozornosť na zisťovanie veľkých všeobecných konštatovaní. Zameriavali sme sa na identifikáciu charakteristík v sledovaných organizáciách a v praxi dobrovoľníckych programov, a na základe toho sa nám podarilo vytvoriť akúsi typológiu. Nasledujúca kapitola oboznamuje túto typológiu, resp. charakteristické črty organizácií v jednotlivých typoch a charakteristiku dobrovoľníckych programov. Následne analyzujeme výsledky na základe niekoľkých tém, ktoré sú počas práce s dobrovoľníkmi mimoriadne významné.

Typológia organizácií, ktoré boli oslovené počas kvalitatívneho výskumu

Dobrovoľnícke programy skúmaných organizácií sme zaradili do štyroch skupín podľa toho, aký je charakter programov, ktoré realizujú, na aký dlhý čas a na základe akých motivácií sa k nim pridávajú dobrovoľníci, akú vekovú skupinu oslovujú svojim dobrovoľníckym programom, a kde sa nachádzajú v procese napredovania životnej dráhy organizácie, resp. v procese formovania sa v profesionálnu organizáciu. Význam typológie môže byť v tom, že na jej základe sa v tej-ktorej organizácii stáva viditeľným, ktorý je najvhodnejší rámec na efektívne a úspešné zamestnávanie dobrovoľníkov, ktorí pre nich pracujú.

I. Profesionálne

Z organizácií, ktoré sme počas výskumu sledovali, do tejto skupiny patria tie organizácie, ktoré svojimi službami a svojim dobrovoľníckym programom oslovujú cieľové skupiny mladých, fakticky vykonávajú pomocné práce pre rovesníkov. Na strane organizovanosti sa ukazujú silné smery na prechod v profesionálnu inštitucionálnu formu: riadenie a manažment organizácie pozostáva z dobre opísateľných rolí, majú vnútorné štruktúry, resp. oddelené pozície organizácie.

Ako sme vyššie uviedli, jedná sa o organizácie, ktoré vznikli v mládežníckych témach, kde zúčastnení mladí ľudia „dorastajú“ do role dobrovoľníkov – v oboch organizáciách vidíme príklady toho, že sa niekto veľmi striktnou zmenou, s rozdielom jedného roka stáva z účastníka tábora organizátorom.

Hierarchia je vytvorená aj medzi dobrovoľníkmi, ktorí realizujú jednotlivé programy, ktoré tvoria hlavnú činnosť organizácie (tábory, mládežnícke víkendy), za organizovaním táborov stojí viacstupňový organizačný tím, majú koordinátorov s rôznou úrovňou zodpovednosti.

„Treba si to predstaviť tak, že zrejme je tu tento tím vedúcich, ale pod každým z nich sú ešte podporné tímy. Napr. v prvom kruhu každý takýto projektový manažér alebo riaditeľ má pobočníka, ktorý je tam buď preto, lebo ho to zaujíma a chce by lepšie vidieť do vecí, alebo preto, lebo na budúci rok by sa chcel uchádzať o pozíciu. A je tu vrstva tých osôb, ktoré pomáhajú v práci programových riaditeľov. Je aj taká vrstva ľudí, volajme ich programovými organizátormi, ktorí konkrétne organizujú jednotlivé programy, ved' ide o päťdňový tábor, treba vypracovať dosť veľa vecí. A tzv. vedúci štábu, programoví zodpovední zodpovedajú za niektorý konkrétny program, napr. za programy ľudových remesiel na dve hodiny, štyri hodiny alebo počas celého týždňa, vtedy oni vymyslia všetko od začiatku až do konca. A programový riaditeľ je ten, kto je zodpovedný za to, aby toto všetko zmiesil do jedného celku.“ (int2)

Z vyššie uvedeného úryvku rozhovoru vidíme, že nielen, že v organizácii sú prítomné dobre oddelené role, ale aj slovná zásoba používaná v súvislosti s jednotlivými rolami odzrkadľuje profesionalitu a komplexný systém.

V prípade týchto organizácií sila, ktorá dobrovoľníkov priťahuje, je patričnosť k istému spoločenstvu a preberanie zodpovednosti za iných.

„Podľa môjho názoru pre každého dobrovoľníka je charakteristické, že má v sebe isté šialenstvo. Má v sebe obetavosť. Alebo keď dovtedy nemal, tak sa to naučí.“ (int1)

Profesionálnu formu týchto organizácií vynikajúco ukazuje aj to, že vo vyjadrovaní účastníkov rozhovorov badať črty vedomej predstavy o organizácii a organizačnej sebareflexie (vedia pomenovať oblasti rozvoja, komplexne rozmýšľajú o životnej dráhe v organizácii). Okrem toho v prípade neziskových organizácií vyniká aj to, akým spôsobom sa objavuje vedomé nakladanie s ľudským zdrojom, napr. v otázke mentálneho zdravia spolupracovníkov:

„Čo robíte s tými, o ktorých si teraz povedal, že sú unavení?“

Pokúsili by sme sa ich dať do oddychových rokov, ale je to tak, že pekne pomaly „odložia lýru“. Sú takí, ktorí nechajú všetko a ukážu nám päty, iní nezanechajú všetko len tak. Snažíme sa o tom rozprávať so spolupracovníkmi na sedeniach, snažíme sa celé spoločenstvo duševne tuningovať, motivovať, aby videli cieľ, poprežívať, že čo chceme dosiahnuť strategicky, aby to posúvalo ľudí vopred.” (int1)

Ako aj vyššie uvedený úryvok z rozhovoru ukazuje, v týchto organizáciách je vedome vytvorený priestor a čas, aby kolegovia hovorili, rozmýšľali o veciach organizácie, aby riešili konflikty, ktoré sa v procese celoročnej práce nahromadili.

Čo sa týka práce s dobrovoľníkmi, môžeme povedať, že majú vytvorený systém náboru a zaúčania dobrovoľníkov, kladú vyššie odborné požiadavky na dobrovoľníkov a následne im môžu zveriť väčšiu zodpovednosť, čo podporujú odborne dobre vypracovaným vzdelávacím systémom.

„Všeobecne, väčšina sa zaujíma o organizovanie táborov, vtedy im hovoríme, aby prišli na jeden prípravný vikend. Pred každým takýmto podujatím máme tri takéto prípravné vikendy, čo znamená program na celý vikend, dostanú rôzne vzdelávanie, prebieha budovanie tímu a podobné veci. Pre nás je to vždy prvá vec, aby záujemca prišiel na takýto vikend. Zrejme je jedna skupina na fb, v ktorej môže získať všetky informácie. Tento vikend je prvá vec, ktorú ponúkame, aby prišiel, pozrel si to, a keď sa mu páči, môže ostať.” (int2)

II. Organizácie založené na preberaní úlohy miestnej samosprávy

Osobitosťou druhej skupiny organizácií, ktorú sme počas analýzy identifikovali, je, že organizácia združujúca dobrovoľníkov bola založená na vykonanie takej úlohy, ktorá zásadne patrí miestnej samospráve, ale jej realizácia ukazuje nedostatky, alebo v plnej miere absentuje. Preberanie úlohy od miestnej samosprávy je zaužívanou funkciou občianskeho sektoru, preto tento jav neznamená chybu v systéme, práve naopak, ukazuje zdravé fungovanie miestneho občianskeho sektoru a iniciatívy dobrovoľníkov. V danom prípade sa jedná o iniciatívu skupiny priateľov, ktorá sa zo začiatku starala o skrášľovanie mesta (napr. upratovanie verejných priestranstiev), a neskôr sa podujala na realizáciu detských a komunitných programov, ktoré z miestneho kalendára udalostí chýbali, a dokázali zmobilizovať významné energie miestnych dobrovoľníkov.

Činnosť organizácie určuje to, v čom vidia jej zakladatelia svoju silnú stránku („išli sme na to, v čom sme dobrí”), v tomto prípade to môžeme chápať ako legitímny prejav dobrovoľníctva.

V doterajšej histórii života organizácie na ceste k profesionálnej forme možno identifikovať dva dôležité stupne: prvým je registrácia občianskej organizácie na formalizovanie ich činnosti, a druhým podpísanie reálnej zmluvy s mestskou samosprávou, ktorá deklaruje preberanie úlohy neziskovou organizáciou.

Dejiny tejto organizácie sú príbehom rýchleho úspechu, kde tempo inštitucionalizácie nenasleduje nárast úloh/závazkov (a rozpočtu) organizácie, organizácia ešte nosí na sebe charakter skupiny priateľov.

Z hľadiska vstupu ďalších dobrovoľníkov je organizácia otvorená: zo skupiny zakladateľov sa vytvoril vnútorný kruh, a okolo tohto kruhu sa koncentricky usporiadávajú ostatní pomocníci, dobrovoľníci, resp. všetci tí, ktorí sa pripájajú len na čas jedného podujatia vlastným programom. „Okraje“ sú úplne zmazané, je veľmi ťažké zistiť, prečo tá-ktorá osoba patrí sem:

„Mali sme aj takého dobrovoľníka, ktorý sa prihlásil úplne dobrovoľne, my sme ho nevolali. To, že začalo pršať (na našom druhom veľkom podujatí) ho tak znechutilo, že povedal, že on už vôbec nemá chuť a náladu. Sú takí, ktorí sľubujú, že prídu, ale nakoniec predsa neprídu. Teda my považujeme dobrovoľníka za skutočného DOBROVOLNÍKA alebo skôr partnera/spoločníka vtedy, keď nám viacnásobne nespôsobil sklamanie.“ (samosp1)

Silnou stránkou organizácie je – najmä ak sledujeme jej vtelenosť do miestnej komunity –, že oslovuje a do svojej činnosti zapája všetky generácie (v rozhovore opýtaná osoba uviedla, že najspoľahlivejšiu bázu tvoria dôchodcovia, ktorí sa dajú mobilizovať vždy). Okrem toho ich charakterizuje silná snaha o zachovanie nezávislosti.

Dobrovoľníkov priťahuje k organizácii dobrá vec, činnosť, resp. vlastná sebarealizácia – typicky sa k nim pridávajú také osoby, ktoré by chceli robiť niečo také, čo dopĺňa ich každodennú prácu a vedia s ním urobiť niečo dobré pre iných.

III. Organizácie charakteru hnutia

Pri skúmaní organizácie tejto kategórie na prvý pohľad ani nevidíme iné, len organizátorov festivalov, ktorí uskutočňujú letné programy najmä pre vysokoškolákov, resp. o niekoľko rokov mladšie a staršie generácie. Keď sa však oboznámime aj s históriou organizácií, veľmi významne sa prejavuje, že sa jedná o zoskupenia charakteru hnutia, ktoré vznikli z mládežníckych táborov, a práve tento charakter hnutia poskytuje veľkú bázu dobrovoľníkov s vysokým počtom odpracovaných hodín. Uvedené organizácie majú síce inštitucionálne pozadie, ale je to dôležité najmä z hľadiska administratívy a zabezpečenia finančných zdrojov – ich dobrovoľníci sa pripájajú k tej strane činnosti organizácie, ktorá má charakter hnutia.

Dobrovoľníkov v tejto skupine charakterizuje veľmi silná osobná viazanosť k organizácii, nielen k danému programu, ktorého sa zúčastňujú (oproti tomu v organizáciách, ktoré patria do odbornej kategórie, uvidíme, že dobrovoľníci sa typicky spájajú s programom), v prípade mladých ľudí je patričnosť k organizácii značnou silou formovania identity.

Z osobitostí hnutia je pre nich charakteristické, že je veľmi silne prítomné používanie spoločného vnútorného slovníka, spoločného jazyka.

Hlavná činnosť organizácie sa odohráva okolo jedného veľkého letného podujatia, ale organizácia funguje a činnosť najaktívnejších dobrovoľníkov prebieha celý rok (napr. účasťou na stavbách v mieste tábora, alebo realizáciou iných vlastných podujatí).

Štruktúru dobrovoľníkov, ktorá je vytvorená podľa úloh dobrovoľníkov, určujú organizačné povinnosti tábora. V hierarchii majú dôraznú úlohu vedúci na strednom stupni, lebo oni vykonávajú aj koordináciu dobrovoľníkov, a sú organizácie, kde čiastočne vykonávajú aj ich nábor (pozývanie).

Sila, ktorá dobrovoľníkov ťahá do občianskych organizácií je patričnosť k určitému spoločenstvu (a zábava). Formovanie spoločenstva ako strategický cieľ sa objavuje aj na strane organizátorov.

IV. Dobrovoľnícke programy odborného charakteru

Z oslovených neziskových organizácií, resp. dobrovoľníckych programov sme do tejto kategórie zaradili dva. V prípade týchto organizácií sa dobrovoľnícka činnosť sústreďuje okolo realizácie podujatia odborného charakteru.

Z hľadiska zamestnávania dobrovoľníkov organizačné pozadie nie je dôležité, lebo dobrovoľníci sa pripájajú k podujatiu a nie k organizácii. Tento jav dobre znázorňuje fakt, že v jednom sledovanom prípade inštitucionálne pozadie programu nezabezpečuje nezisková organizácia, ale jedna z inštitúcií spoluorganizátorov – odtiaľ pochádza riaditeľ festivalu a viac organizačných spolupracovníkov, ale ani daná inštitúcia nepovažuje program výhradne za vlastný, a ani dobrovoľníci sa neviažu k tejto inštitúcii, ale k programu.

Na rozdiel od organizácií v prvých dvoch kategóriách v tomto prípade nenachádzame hierarchiu úloh podľa úrovni, na dobrovoľníkov čakajú pomerne jednoducho opísateľné, dobre ohraničené úlohy s nízkou úrovňou zodpovednosti. Ich prácu riadia vnútorní koordinátori, ktorí však už nie sú vyberaní z radov dobrovoľníkov, ale pracujú ako platení zamestnanci.

Podstatná práca dobrovoľníkov znamená účasť na konkrétnom podujatí, resp. niekoľko týždňovú prípravu pred ním a po ňom. V ostatnom období roka v niektorých organizáciách prebieha síce komunikácia, ale stretávanie dobrovoľníkov nemá inú platformu, alebo iný cieľ, ako je realizácia daného programu.

Dobrovoľníci sa pridávajú k programu na jednu príležitosť, ale mnohí z nich sa vracajú. Sila, ktorá ich priťahuje je odborný obsah, resp. možnosť na budovanie kontaktov.

V. Organizácie na ochranu tradičnej kultúry

Do tejto kategórie sa dostala jedna organizácia, ktorá na základe osobného záujmu (koníčkov) spoločenstva priateľov uskutočnila nielen festival a pripájajúce sa medziročné programy, ale vytvorila aj kolektív civilistov, ktorý má nateraz najväčšiu silu vo formovaní identity celej obce, a láka dobrovoľníkov, ktorí sa chcú pripojiť, nielen z bližšieho okolia, ale aj zo zahraničia.

Rovnako ju charakterizujú črtý organizácie aj hnutia, komunity, ale charakter s črtami komunity-hnutia je silnejší, aj preto, že vyplývajú z činnosti na ochranu tradícií veľký význam majú prvky prevzaté zo starých maďarských kmeňových tradícií a z kultúry jazdeckej lukostreľby. Bázu organizácie poskytuje tzv. kmeň, ktorý bol na začiatku vytvorený zo zakladateľských členov. Dnes sa členstvo dotvára aj narodením do kmeňa, resp. medzi členov kmeňa volia aj dobrovoľníkov, ktorí vykonávajú dlhodobú aktívnu dobrovoľnícku prácu. Takáto ochrana tradícií ako integračná sila sa samozrejme prejavuje aj v používaní slov, do hovorového jazyka úplne prirodzene zaraďujú odborné výrazy danej oblasti, resp. tradičné pomenovania.

Veľkou silou nimi organizovaného podujatia (aj v tomto prípade sa jedná o letný festival) je, že v porovnaní s festivalmi na okolí prezentuje chýbajúce témy a vo svojej kategórii je inovatívny – podľa vyjadrenia účastníkov rozhovoru snažia sa každý rok osloviť takých umelcov, také skupiny, ktoré predtým ešte nevystupovali na okolí.

Štruktúru - ktorá bola vytvorená na základe role dobrovoľníkov - určujú úlohy organizovania tábora; podobne ako v predchádzajúcich organizáciách, ktoré organizujú tábory, aj tu pracujú dobrovoľníci v oddeleniach, kde rozdelenie úloh, resp. času je úlohou vedúcich oddelení.

Keď hľadáme podobnosti, táto organizácia sa najviac podobá tej organizácii, ktorá je založená na preberanie úlohy od miestnej samosprávy, nakoľko aj tu je veľmi silné zapustenie organizácie do miestneho spoločenstva, do tej miery, že aj starosta a časť poslancov miestneho zastupiteľstva pochádza z členov kmeňa. A keďže dobrovoľníci organizácie sú veľmi aktívni aj počas roka, aj v miestnych úlohách, môžeme povedať, že aj keď nezmluvným spôsobom, ale sčasti aj tu sa uskutočňuje preberanie úloh samosprávy. Podujatie, resp. organizácia má takúto výraznú silu vo formovaní identity aj preto, lebo počas letného festivalu poskytuje miesto (a úlohy) pre všetky generácie, pre všetkých členov rodiny, resp. podľa vyjadrenia organizátorov pre mnohé rodiny, ktoré sa odsťahovali do zahraničia, táto udalosť znamená istý, pevný bod v roku, keď sa snažia pricestovať domov, aby sa zúčastnili života miestnej komunity. Dobrovoľníkov láka odborný obsah a príslušnosť k určitému spoločenstvu.

Na zhrnutie kapitoly sme pripravili tabuľku o základných charakteristikách opýtaných organizácií – na obsah tabuľky sa sčasti budeme odvolávať aj v ďalších kapitolách.

	Kód	Hlavná činnosť	Sídlo typ obce	právna forma	zamestnanci v hl. pracovnom pomere	zmluvní zamestnanci	stáli dobrovoľníci	Pomenovanie dobrovoľníkov	Sila, ktorá dobrovoľníkov priťahuje	Veková kategória dobrovoľníkov
PROFESIONÁLNA	prof1	náboženstvo	mesto	Občianske združenie	3		28	spolupracovník	spoločenstvo snaha robiť niečo pre i.	mladí
	prof2	voľný čas	hl. mesto	spolok	0	2	100	dobrovoľník	spoločenstvo, snaha robiť niečo	mladí
CHARAKTERU HNUTIA	hnut1	kultúra	obec	Občianske združenie	0	3	30	člen staffu	spoločenstvo, zábava	mladí
	hnut2	verejný život starostlivosť o talenty	hl. mesto	Občianske združenie	0	5	15	aktivista	spoločenstvo, zábava	mladí
PREBERAJÚCA ÚLOHU SAMOSPRÁVY	samosp1	kultúra	mesto	Občianske združenie	0	0	6	dobrovoľník/ spoločník	snaha robiť niečo, sebayjadrovanie	všetky vekové kategórie
OCHRANA TRADIČNEJ KULTÚRY	trad1	kultúra	obec	Občianske združenie	0	0	50	pomocník	spoločenstvo	všetky vekové kategórie
ODBORNÉ PROGRAMY	odb1	vzdelávanie	hl. mesto	Nadácia	2	25	25	dobrovoľník	odborný obsah	mladí
	odb2	kultúra	hl. mesto	Divadlo	n.a.	n.a.	120	dobrovoľník	odborný obsah	mladí

Pojmy na pomenovanie dobrovoľníkov

Táto téma, výskum používanej terminológie vo vzťahu k dobrovoľníctvu sa dostala do zorného poľa nášho záujmu tým, že na začiatku výskumu, na základe predchádzajúcich skúseností sme v oblasti rozvoja organizácií sformulovali hypotézu, že – najmä v regióne Južného Slovenska – na mnohých miestach preto je ťažké identifikovať dobrovoľníkmi investovanú energiu, pridatú hodnotu, odpracované hodiny atď., lebo nie je rozšírený ani pojem dobrovoľníctva, najmä v slovníku malých občianskych organizácií. Jednoduchšie povedané: na mnohých miestach miestne občianske organizácie robia mnoho vecí so zapojením dobrovoľníkov, ale – nakoľko ich nevolajú dobrovoľníkmi, nenazývajú takto sami seba ani dobrovoľníci – nestotožňujú sa s kategóriou „dobrovoľnícke organizácie“ a preto je ťažké osloviť tieto skupiny týmto spôsobom. Pre neskoršie rozvojové a vzdelávacie obdobie projektu predpokladáme, že keď sa nám podarí osvojiť si dotknutým skupinám bližšie, „viac domáce“ používanie slov v súvislosti s dobrovoľníctvom, bude jednoduchšie kontaktovať tieto organizácie a sprostredkovať im pre nich užitočné vedomosti. Takto sa dostala medzi otázky rozhovoru aj otázka, aby účastníci rozhovoru uviedli, ako volajú tie osoby, ktoré v rámci organizácie vykonávajú nejakú činnosť bez finančnej odmeny.

Pri tejto otázke sme získali nielen pestré odpovede, ale veľmi zaujímavé dilemy ukázalo aj to, ako sa účastníci rozhovoru stavali k tejto téme:

„Oslovujeme ich menom. Veľmi sa tešíme dobrovoľníkom, ale nerobíme z toho taký status. Taký tím, alebo ja a moji spoločníci, ja a ostatní. Je to taký tvoriaci proces. Skôr sú to spoločníci. Najprv bolo spoločenstvo priateľov a nie cieľ.“ (samosp1)

My ich voláme spolupracovníkmi, a bolo z toho množstvo nedorozumení. Keď hovoríme s niekým z iných organizácií, aj sa nás pýtajú, či, vy máte toľko spolupracovníkov? Pre nich sú to platení spolupracovníci. Potom sme to už zvykli praktizovať tak, že pridáme, že dobrovoľný spolupracovník alebo platený spolupracovník. Na druhej strane sa však zdá, že keď im povieme, dobrovoľníci, zmocňuje sa ich akýsi čudný pocit, akási degradácia, než pri spolupracovníkovi. (prof1)

Okrem toho sme sa stretli s používaním pojmov staff, aktivisti, pomocníci – v identifikácii uvedených pojmov pomáha tabuľka na konci predchádzajúcej kapitoly.

Celkovo môžeme konštatovať, že s najčistejším chápaním pojmu dobrovoľník sme sa stretávali v tých prípadoch, v ktorých – najmä v odbornej kategórii – hlavné úlohy realizácie toho ktorého programu vykonávali platení spolupracovníci, a dobrovoľníci sa pridávali do určitých čiastočných úloh na základe konkrétnej výzvy. Tam, kde aj zakladatelia alebo hlavní organizátori daného programu pracovali ako dobrovoľníci, častejšie vzniklo buď nejaké vnútorné používanie slov (napr. v organizáciách charakteru hnutia výraz člen staffu alebo aktivista), alebo slovo odzrkadľujúce skôr partnerský postoj (ako pomocník alebo spoločník, partner).

Nábor, zaučenie, koordinácia

Nábor dobrovoľníkov je z hľadiska témy jednou z najvýznamnejších možností rozvoja, veď v mnohých občianskych organizáciách sa práve tu prejavujú najväčšie nedostatky: nemajú dost dobrovoľníkov, nedokážu efektívne osloviť svoju cieľovú skupinu atď.

V oblasti praxe náboru dobrovoľníkov nami oslovené organizácie prezentovali veľmi širokú škálu možností, medzi ktorými sa nachádza veľa vecí od profesionálnej inzercie pracovného miesta, cez zapojenie náborárov až po prax hnutí a metódu ústneho podávania. Z nižšie uvedených úryvkov z rozhovorov druhý poukazuje na veľmi múdre poznanie, podľa ktorého samotnej organizácii sa neoplatí venovať príliš veľa energie na nábor, lebo zapojenie mladých funguje najmä cez priateľské vzťahy. Podobnú prax ukazuje aj tretí úryvok – v tomto prípade vedúci na strednom stupni, ktorí pracujú ako dobrovoľníci, pozývajú (a zároveň vyberajú) vlastných ľudí.

„Máme ľudí na nábor. Najserióznejšie sú pripravení dôchodcovia. Prispôsobujú sa veľmi ležérne, milo. Každý cez vlastný systém kontaktov. Voláme len toľko dobrovoľníkov, koľko je bezpodmienečne potrebné.” (samosp1)

„My sme vyskúšali rôzne spôsoby náboru, napríklad aby si splnili školskú dobrovoľnú činnosť pre spoločnosť, ktorá je tu, skúšali sme chodiť do škôl a organizovať im prednášky, workshopy, teda akési budovanie tímov. Ale naša skúsenosť je taká, že takto to nefunguje, lebo na prvý pohľad sa to mladým ľuďom zdá ako časovo príliš náročná a veľká úloha. Ale naše skúsenosti sú také, že keď to odporúča nejaký známy alebo kamarát..., teda najefektívnejším spôsobom náboru je metóda tzv. snehovej gule, doteraz sa nám to úplne osvedčilo.” (prof2)

„Konkrétne takýto saleses nemáme, ani neinzerujeme miesta pre dobrovoľníkov, miesta pre praktikantov sme zvykli. Ale to je každoročne 5 osôb. Inak to funguje na základe známosti, nie je centrálné koordinovaný nábor, len individuálny... Zásadne by to bolo tak, že značný počet dávajú aktivisti členských organizácií, alebo členská organizácia sama prinesie aktivistov, ale na posledné voľné miesta, ktoré ostávajú, robíme nábor my... vedúci sekcií sa neviažu konkrétne k členskej organizácii a vedúci sekcií prinášajú vlastných ľudí, alebo sa o to pokúšajú.” (hnut1)

Keď sme sa opýtali, či existuje nejaký výber z prihlásených dobrovoľníkov, takmer všade sme dostali negatívnu odpoveď. Buď preto, lebo v porovnaní s úlohami je práve dostatok prihlásených a nemôžu si dovoliť niekoho odmietnuť, alebo preto, lebo chcú zabezpečiť miesto každému, kto je nadšený a prihlásil sa. Zároveň však – ako to odzrkadľuje aj nižšie uvedený úryvok z rozhovoru – pomocou obsahov na internetových stránkach sa predsa ponúka možnosť, aby prijímajúca organizácia vykonala akúsi predbežnú filtráciu.

„Jedným z bodov je zapojenie fungujúcich mládežníckych organizácií jednak na strane aktivistov, jednak na strane podujatí, aby doniesli taký program, ktorý môže zvýšiť úroveň celého podujatia a zapojili sa do organizovania festivalu. Druhým (bodom) je oznámenie na facebooku s online propagandou, krátkymi videonahrávkami, zostrihaním náborových nahrávok z predchádzajúcich podujatí, to išlo von, že prečo je dobré byť aktivistom, čo to robí pre nás lákavým a koho čakáme medzi nás, toto krátke náborové video išlo von cez internetovú stránku aj facebook, a najviac ľudí pritiahlo práve toto. Ale inak dnes je už každý dostupný na

facebooku a tam sa zhruba každý dá čekať, kto sa o čo zaujíma, e-mail, telefón a potom osobné stretnutie.” (hnut2)

Nižšie uvedený úryvok z rozhovoru poukazuje na to, aké prekážky, obmedzenia stoja v ceste snahy o profesionalitu: ukazuje sa ako úplne evidentná metóda, učebnicové riešenie, aby životopis a motivačný list boli podmienkou prihlásenia sa do dobrovoľníckeho programu na realizáciu odborného festivalu, ale prax ukazuje, že očakávania často presahujú energie, ktoré pri vstupe do takéhoto programu sú prihlásení dobrovoľníci ochotní investovať:

„V prvých rokoch sme zakladali na zverejnenú výzvu v novinách, kde sme k prihláške žiadali životopis a motivačný list. Neskôr sme sa však čoraz viac opierali o predchádzajúcich spoľahlivých dobrovoľníkov, najprv som informoval o aktuálnom termíne ich. Keďže je veľmi riskantné zorganizovať toľko ľudí len na jednu príležitosť, snažil som sa nájsť nejakú istotu, aby bol k dispozícii potrebný počet osôb. Vo väčšine prípadov sa darí aj vypádajúcich nahraďiť rutinnými, spoľahlivými dobrovoľníkmi... Vo výzve žiadame životopis a motivačný list, ale prax je, žiaľ, čím ďalej, tým viac taká, že plnenie tohto kritéria je už aj samotným filtrom... každého radi očakávame, samozrejme je dobré, keď má rád divadlo...” (odb2)

Čo sa týka rozdelenia úloh v kruhu dobrovoľníkov, na viacerých miestach sme sa stretli s praxou, že v záujme uľahčenia práce organizátorov zo strany organizácie sa ukazuje požiadavka vytvoriť nejaký systém, alebo požiadavka presného naplánovania rozdelenia úloh vopred. Ale dobrovoľníci nie sú otvorení takémuto riešeniu, k ich činnosti je oveľa bližšie spontaneita, mladí ľudia sú natoľko spontánni, že je veľmi ťažké alebo nemožné vopred rozdeliť úlohy.

„U nás prebiehajú veci vždy spontánne. Ale s novým vedením sme už sformulovali, že bolo by dobré, keby veci mali svoj rámec. Vyskúšali sme dotazník, až pol roka vopred sme rozposlali, aby uviedli, kto čo môže prijať, na akú pozíciu, aké miesto sa vie podujat', kto sa k čomu môže zaviazat'. Dostali sme málo spätnej väzby. A nakoľko vykonávame túto činnosť spontánne, sú ľudia, o ktorých vieme, čím ich môžeme osloviť, ale tým stratíme takých ľudí, ktorí ešte nie sú tak zabehnutí, neprihlásia sa, lebo sú nesmelí.” (prof1)

Silné stránky, dobrá prax

Pri analýze rozhovorov sme sa snažili vybrať tie pozitívne skúsenosti, dobre fungujúce praktické činnosti, ktoré, aj keď sa viažu ku konkrétnej organizácii, dali by sa zovšeobecniť a učiť, aby v neskorších fázach projektu mohli byť zdieľané aj vedomosti získané z praxe. Niekoľko z nich uvádzame na tomto mieste:

- generácie „vyrastajúce“ okolo organizácie: na viacerých miestach sme sa stretli s takým vzorom, najmä u mládežníckych organizácií, že najaktívnejší dobrovoľníci pochádzajú z predchádzajúcich účastníkov programov, alebo mladý účastník tábora sa vo veľmi krátkom čase, z roka na rok stáva vedúcim programu. Existuje aj taká organizácia, v ktorej toto prepojenie vedome sledujú a pokúšajú sa riadiť mladých vo forme pozvánky:

„Robíme aj to, že máme jeden program, vstupný-výstupný pre 18-19 ročných, ktorí ešte radi chodia na tínedžerské programy, tento program slúži k tomu, aby si trocha uvedomovali, že prestupujú prah a už

ich čaká skutočný Život s veľkým Ž.. Takto (aj u nás), že môžu konať, čakáme ich trebárs ako pomocníkov” (prof1)

- Rozvíjanie takých kompetencií, ktoré si dobrovoľník počas neskoršieho života bude môcť využívať

„Je pravda, že sa venujeme deťom, organizujeme programy pre deti, ale nie je to jedinou výhodou našej organizácie, ja to považujem trochu za vedľajší produkt. Podľa mňa je to také veľmi dobré a také vzrušujúce preto, lebo poskytuje mladým pod dvadsať rokov možnosť, aby vyskúšali sami seba naostro, v rôznych situáciách, nielen v úlohovo a vedmostne orientovanom školskom systéme, ale môžu organizovať rôzne programy, môžu sa zaoberať s médiami, strihaním videonahrávok, grafikou obrazov, social media kampaňou, grantmi, na všetko je možnosť. Môžu naživo vyskúšať svoje schopnosti. ” (prof2)

- Možnosť pre dobrovoľníkov nadviazať také kontakty, vďaka ktorým neskôr budú mať lepšie šance na trhu práce

„Našťastie už máme viac „úspešných príbehov“, viacerým sa podarilo umiestniť sa ako riadny zamestnanec, a sú aj takí, ktorí sa stali praktikantmi alebo pracujú v projektoch ako členovia tímu. Vyzdvihujem to každý rok a snažím sa ich posmelovať, že keď sa prihlásili s takýmito túžbami, tak majú byť smelí, lebo majú dobré šance, môže sa to podariť.” (odb2)

- Cena vydávaná vo vlastnom kruhu, ktorú dostáva najaktívnejší dobrovoľník daného roka. Počas rozhovorov mnohokrát odznela poznámka, že vidia ako nedostatok, že organizácie nevedia poskytovať svojim dobrovoľníkom také finančné alebo nefinančné ohodnotenie, ktoré by aspoň v minimálnej miere vyjadriло hodnotu práce, ktorú investovali do danej veci. Je to absentujúci faktor, ktorý sťažuje udržanie motivácie. Ako odpoveď na tento problém jedna z organizácií založila svoju vlastnú ročne odovzdávanú cenu.

„Bolo napr. také, že sme vymysleli cenu (n.n.), vždy sme označili toho, kto má v danom roku šancu získať túto cenu... a počas festivalu večer, keď sme sa zišli (na našom štábovom mieste), sme oznámili, že cenu (n.n.) získal X. A videl som tú cenu u nich doma vyvesenú, a podľa mňa pre tých ľudí to niečo znamená.” (samosp1)

- Demokraticky zvolený organizačný tím programov. Jedna z opýtaných organizácií má zaužívanú takú prax, že pri organizovaní ich hlavného programu na zodpovednostné posty je možné prihlásiť sa formou konkurzu. Podľa ich názoru táto metóda vynikajúco navádza iniciatívy prichádzajúce zdola do kanálov, a zvyšuje preberanie zodpovednosti a aktivitu v kruhu dobrovoľníkov. Najpodstatnejším prvkom tejto metódy teda nie je demokratická voľba, ale spôsob prihlásenia sa.

„Tak všeobecne tendencia bývala taká, že sa zvykli prihlásiť na dva roky, ale každý rok sú voľby, keď sa ukončí (program) – tak sa volá náš program -, o mesiac neskôr sme zvykli mať hodnotiaci víkend, kedy počas valného zhromaždenia zvolíme programové riaditeľstvo na budúci rok..” (prof2)

- Kľúčové osobnosti organizácie patria do silného spoločenstva. Jedna z opýtaných osôb - ktorá je členom organizácie, preformovanej v profesionálnu inštitúciu - nám zhrnula, prečo má obrovský význam, keď občianska organizácia okrem energie investovanej do fungovania organizácie a programov aktívne pracuje aj na budovaní vlastného

vnútorného spoločenstva. Sila súdržnosti medzi zakladateľmi alebo kmeňovými členmi danej generácie má vplyv na pôsobenie a stabilitu celej organizácie.

„Podľa mňa je to veľmi dôležité, som presvedčený, že stará garda, ktorá to ťahá už 10 rokov, práve preto dokáže ťahať tak dlho, lebo sme sa stali spoločenstvom, ale veľmi silným spoločenstvom. Vieme jeden o druhom veľmi veľa, vytvorili sa veľmi hlboké vzťahy, a pracujeme na tom, aby to bolo dobré. Napr. teraz rozprával jeden chalan, že pre mužov teraz zorganizovali zvlášť takýto zraz, jeden víkend, lebo oni vedia prebrať svoje veci inak, keď sú medzi sebou. A to je potrebné. Veľmi potrebné.” (prof1)

- Žiadanie spätnej väzby aj od dobrovoľníkov. K rozvíjaniu spolupráce s dobrovoľníkmi značne prispieva, keď si pri ukončení toho-ktorého programu vypočujeme a zapracujeme aj ich spätné väzby. Jednoduchým príkladom tejto skutočnosti je nižšie uvedený úryvok rozhovoru:

„Áno, zvykol som im poslať malý dotazník, celkom bolo na ňom 5 otázok; ako sa cítili? aký sa im zdal festival? čo myslia o koordinácii? aké návrhy/odporúčania majú... môžem povedať, že je to na 90% pozitívne. Vždy sú nejaké odporúčania, jedna-dve, najmä v súvislosti s organizovaním... Slovom sú také drobné návrhy, ale v celku si všetci uložia festival ako pozitívny zážitok. Inak podujatie s festivalovou atmosférou unáša...” (odb1)

Najčastejšie problémy v súvislosti so zamestnávaním dobrovoľníkov

Keďže najdôležitejším cieľom projektu je zvýšenie kvality spolupráce s dobrovoľníkmi, počas rozhovorov sme sa opýtali aj to, aké pravidelné, alebo príležitostné, ale z nejakého dôvodu predsa významné problémy sa vyskytujú počas zamestnávania dobrovoľníkov. Odpovede sme zhrnuli v nasledujúcej časti.

- generačné zvláštnosti, nízka úroveň preberania zodpovednosti, krátkodobé angažovanie sa. Viackrát sa dostala do popredia téma, že pre „novú generáciu“, teda pre mladých pod dvadsať rokov, aj dvadsiatnikov, ktorí vykonávajú dobrovoľnícku prácu v opýtaných organizáciách, je charakteristické, že sú schopní/ochotní zaviazat' sa na oveľa kratšiu etapu, preberajú menej zodpovednosti, skôr odídu a všeobecne prijaté úlohy nevykonávajú s takým plným nasadením síl, ako výkonovo orientované skoršie generácie. Táto skúsenosť harmonizuje s výsledkami medzinárodných výskumov ohľadne generácie Y, a vo vzťahu k tematike manažmentu dobrovoľníctva nás upozorňuje na zmenu, ktorú síce môžeme „nemať radi“, ale nemôžeme si nevšimnúť. Zrejme stojí za to budovať pre budúce dobrovoľnícke programy a ponuky taký postoj, ktorý bude schopný ošetriť vyššie uvedené charakteristiky mladých.

„Jedine vedúci a jeden, dvaja podobní, koordinátori jednotlivých príležitostí, ktorí sa zaväzujú, že budú koordinovať jednotlivé víkendy, tábory atď., oni áno, oni majú takéto vedomie zodpovednosti. Čo chýba, je to, že nie je im komunikované, že aká je dôležitá tvoja úloha, keď si dobrovoľný spolupracovník, snáď toto chýba z celého, alebo nie je silne komunikované. Ale to sa mení, ako aj ľudia sú iní, aj v generáciách je istá zmena a jednoducho aj to prináša so sebou, že teraz už hneď chce vedieť, prečo je spolupracovník a prečo je dôležitý...” (prof1)

„Veľmi zriedkavo, ale stáva sa, že niekto si myslí, že ďalej to nebude robiť, odíde a neberie na seba zodpovednosť. Kto je taký, ten sa ťažšie berie na zodpovednosť, on je „taký typ“, dáva do vecí toľko, koľko si myslí, a nie toľko, na čom sme sa dohodli. Býva aj také, že niekomu príde do toho niečo, nepríde

a neoznámí to. Alebo že nenastúpi do práce v dohodnutom čase a nepovie, že sa nebude vedieť dostaviť včas – ale výskyt týchto prípadov je minimálny. Dobrovoľníci sa medzi sebou pohádajú najčastejšie v posledných dňoch, keď sú už všetci unavení.” (trad1)

- Ďalšou témou, okolo ktorej rozhovory najčastejšie poukazovali na nedostatky, bola téma komunikácie, resp. v súvislosti s ňou aj téma časového manažmentu. Skúsenosti s rozvojom organizácií ukazujú, že v mnohých prípadoch, keď sa v občianskej organizácii sťažujú na nedostatky komunikácie, ide len o „povrch prekypenia“ problémov v inej oblasti, preto v týchto prípadoch treba hľadať skutočné problémy niekde hlbšie. Napriek tomu je zaujímavé sledovať, ako sformulujú opýtané osoby svoje vlastné komunikačné ťažkosti.

V oblasti komunikácie sú nedostatky. (Po jednom z programov) som dostal takú spätnú väzbu, že problém je u pomocníkov, že ich neberú vážne, ale ani oni sami sa nesprávajú ako vedúce osoby a treba ich tam dotiahnuť na začiatok programu. Ako keby si neuvedomovali váhu svojho príkladu. Dodržiavanie času, aby som tam bol včas. Je to stály problém. (pof1)

- V niektorých prípadoch má efektívna komunikácia fyzické prekážky: napríklad tam, kde sú medzi centrálnym tímom a dobrovoľníkmi veľké zemepisné vzdialenosti, ťažšie prebieha zapájanie dobrovoľníkov, napr. mnohí neprídu na prípravný víkend alebo na oslavu po ukončení tábora, a tým sa znižuje aj zapojenosť dotknutých dobrovoľníkov do života organizácie.

„Komunikácia vedúcich smerom k aktivistom: komunikácia je veľmi úbohá. Práve to nás nedokáže spojiť, čo by malo stmelovať spoločenstvo, lebo ešte nie je stratégia na to, ako by sme vedeli posilniť komunikáciu. Toho, s kým nemáme trvalý kontakt, aj stratíme, ale s tými, ktorí ostávajú stabilnými aktivistami, s tými sa nám darí budovať dobré vzťahy. Cítíme tento nedostatok, aj bola o tomto reč, pracujeme na riešení, ale je to problém. Túto oblasť rozhodne musíme posilniť, aby sme našli komunikáciu, udržať a rozvíjať komunikáciu je ešte problém.” (hnut2)

- Na poborný problém, na geografickú vzdialenosť sa odvolávala aj ďalšia organizácia, keď poukázala na ten problém, že spoločne strávený čas s dobrovoľníkmi pred realizáciou daného programu nestačí na reálnu integráciu a vytvorenie tímového pocitu, a keďže často sa stáva, že prihlásený dobrovoľník sa nemôže dostaviť ani na prípravné stretnutia, veľmi často aj úlohy ostávajú nevyjasnené.
- Pri vymenúvaní ďalších problémov mnohí sa dotkli aj nedostatku času v tom zmysle, že im neostáva čas na seba ako organizáciu, na riešenie vnútorných konfliktov. Prekvapivo málokto spomínal nedostatok finančných zdrojov, len na jednom mieste sme sa stretli s výstižným príkladom, že pre dobrovoľníkov by bolo veľmi silnou motiváciou, keby im občas venovali darčekový balíček alebo inú pozornosť.
- Veľmi svojským, ale tým viac „do živého zarezávajúcim“ problémom - s ktorým sme sa stretli - je „vyvedenie“ prestárlych členov tímu z kruhu organizácie, najmä preto, lebo sa jedná o mládežnícku organizáciu, kde je evidentné, že veľmi starým členom už nedokážu dávať motivujúce úlohy, ale ani prichádzajúce mladé talenty nevedia umiestniť do pozícií, kým sa tieto pozície neuvoľnia.

„Myslím si, že je dôležitá úloha vyviezť ľudí z takejto vekovo určenej organizácie. „Je to problém, nová vec, máme aj takých, ktorí majú rodinu, alebo tridsať-x ročných, ktorí pracujú v riadnom zamestnaní,

a nevedia zobrať na seba toľko, sú takí, ktorí robia ako dobrovoľníci, a sú aj takí, ktorí sú už na ceste von z organizácie, ale chýba im komunita, preto sa snažíme vnášať im isté veci, ale to je už zase veľa. Viem aj ja, že nie je taký postupný odchod, aby mali odvahu oddychnúť si trochu s kľudným srdcom. Mali sme jedného dobrovoľníka, ktorý odišiel na rok a pol, doplnil si svoje energie a potom prišiel znova. Je to dobrý pocit vedieť, že na niekoho je ešte spoľahnutie. Pre túto generáciu je (organizácia) natoľko srdcovou záležitosťou, že sa z nej nevedia dostať.”(prof1)

- Komunikačných problémov sa dotýka aj zistenie, ktoré sformulovala organizácia, zamestnávajúca veľký počet dobrovoľníkov: v kruhu dobrovoľníkov je veľkou výzvou vzájomný prehľad ich práce, jeho absencia vedie v nútorným napätiam.

“Možno, že by sa dalo urobiť niečo, aby jednotlivé sekcie mali prehľad o práci druhých sekcií, že kde sa čo uskutočňuje najprv, ako som aj pred chvíľou povedal, v mediálnej sekcii tie mytické aktivity, že teraz som na prednáške, alebo teraz píšem, teraz lektorujem alebo čokoľvek. Čo je presne také, že viem, že to potrebuje veľa pracovných hodín, ale neviem, čo sa tam deje konkrétne, a keď sa niekto nad tým nezamyslí, tak si môže myslieť, že títo tu vysedávajú na terase a dovidenia. Podľa mňa to je to, čoho by sme sa mali chytiť, lebo ani v hudobnej sekcii nepozostáva deň spolupracovníkov z toho, že sa večer pekne usmievajú na hudobné zoskupenia a kývajú im, ale pripravujú a zabezpečujú veci. Nie sú to zrejmé veci, a nezvyklo sa prejednávať, že kto čo robí, možno, že by sa to dalo otvoriť až k prítomným partnerom.” (hnut1)

Zistenia a odporúčania pre rozvoj

Organizácie vyhladané v empirickej časti výskumu nám umožnili vidieť širokú perspektívu spolupráce s dobrovoľníkmi a budovania organizácie na princípe dobrovoľných zdrojov. Bez pochybností môžeme tvrdiť, že sme mali možnosť stretávať sa s organizáciami, ktoré sú v podstate spokojné a svoj vlastný systém považujú za dobre fungujúci, dokazujúc, že je možné vykonávať kvalitnú, profesionálnu prácu s vysokou úrovňou zodpovednosti zapojením dobrovoľníkov. Sme toho názoru, že vyššie uvedené dobré praxe a úspešné príklady môžu byť odovzdávané a naučiteľné v širokom kruhu.

Čo sa týka oblastí, ktoré sú vhodné na rozvíjanie, najviac sa oplatí usmerňovať pozornosť na tieto oblasti:

- presná formulácia očakávaní v súvislosti s dobrovoľníkmi. Každý opýtaný organizácii sme položili otázku, aké „položky“ by uvádzali v texte, keby mali zostaviť inzerciu na pracovné miesto pre pozíciu dobrovoľníka. Takmer bez výnimky sme sa stretli s veľmi skromnými formuláciami, v ktorých dôraz kládli na súhlas s filozofiou organizácie. V záujme čistoty zmluvy, ktorá sa uzatvára s dobrovoľníkmi, môže byť dôležité, aby boli vyjasnené očakávania ako aj zodpovednosti preberané jednou i druhou stranou.
- Vyjasnenie neistôt okolo (základných) odmien, ktoré sú dobrovoľníkom poskytované. Pri porovnávaní rozhovorov sa ukazujú veľké rozdiely v tom, kto čo chápe pod základnou starostlivosťou, resp. kategóriou benefitu a odmeny. Niekde rovnotričko je považované za pracovný prostriedok, inde je to odmena. Je miesto, kde bezplatnú účasť na dobrovoľníkmi organizovanom programe vyzdvihli ako osobitný benefit, inde sa na to pozerajú len ako na miesto vykonávania práce.

- K otázke benefitu patrí aj ďalší nami pozorovaný jav, že niektoré organizácie veľmi ťažko nájdu spôsob, aby zabezpečili zdroje pre motiváciu svojich dobrovoľníkov. Vidíme to sčasti ako výsledok toho, že vzhľadom na neziskový charakter sektora tu žije akási mylná domnienka, že „sa nesluší“ dostávať peniaze alebo iné hmotné plnenie za vykonanú prácu. Na druhej strane však dlhodobá absencia pocitu uznania vedie k vyhoreniu, najmä v tých organizáciách, kde dobrovoľníci zastávajú zodpovedné pozície. Je dôležité, aby dotknutým organizáciám boli ukázané možnosti, ktoré sú pre nich v tomto smere eticky prijateľné a sú vhodné aj na riešenie vyššie uvedeného problému.
- Možnosti poskytované integráciou dobrovoľníkov do organizácie: Okrem kategórie odborných združení vo všetkých organizáciách sme videli, ako významne zvyšuje motiváciu dobrovoľníkov a úspešnosť ich práce to, keď sa zameriavame nielen na vykonávanie úloh, ale vytvárame silný kontakt, vzťah aj s cieľmi a misiou organizácie/komunity/hnutia. Má to obrovský význam nielen z hľadiska organizácie, ale aj z hľadiska dobrovoľníkov.
- Príprava na činnosť generácie Y: v neziskových organizáciách ešte nie, ale napríklad v školskom systéme sa často stretávame s tým, že tamojší zamestnanci sa veľa „hnevajú“ na fungovanie „nových generácií“ a spájajú s nimi negatívne názory. Bolo by dôležité poznávať charakteristické črty tejto generácie tak hlboko, aby tí, ktorí budú pracovať so zamestnávaním dobrovoľníkov z generácie Y, nechápali ich vlastnosti ako negatíva, len ako svojráznosť, osobitosť tejto generácie a vedeli s nimi pracovať čo najlepšie.
- Vyrastajúce generácie a vyvedenie prestárlych osobností – z opýtaných organizácií len jedna referovala o ťažkosti, že v mládežníckej organizácii prítomnosť spolupracovníkov, ktorí už nepatria do mládežníckych vekových kategórií, spôsobuje ťažkosti v zapojení nastupujúcich generácií do činnosti, ale vnímame to ako pomerne častý jav v civilnom sektore. Bolo by dôležité klásť väčší dôraz na vytvorenie vhodných pravidiel a rituálov ukončenia činnosti, odchodu, vystúpenia, rozlúčenia sa s organizáciou, prípadne iných možností.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán: A magyar önkéntesek motivációi. Civil szemle 2011

Bartal Anna Mária: Mit mutat a kaleidoszkóp? az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. Civil Szemle 2010, 1. sz

Batta Zsófia: Önkéntesség Magyarországon 2013. Századvég Politikai Iskola Alapítvány, 2013

Bocz János: A nonprofit szektor strukturális átalakulása Magyarországon. A magyar nonprofit szektor az 1990-es évek elejétől a 2000-es évek közepéig. PhD értekezés. Budapest, 2009

Alžbeta Brozmanová Gregorová - Eduard Marček - Alžbeta Mračková: Analýza dobrovoľníctva na Slovensku. PDCS,o.z. – PANET, 2009

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Tatiana Matulayová, Alžbeta Mračková, Lenka Vavrinčíková, Jana Vlašičová, Samuel Koróny: Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie. Iuventa – Slovenský inštitút mládeže, 2012

Kulcsár Mária, Nagy Myrtil, Szarka Krisztina, Szép Attila, Tóth Károly, Tuba Lajos: Nonprofit 1x1. Lilium Aurum Könyvkiadó, 2002

Boris Strečanský – Martin Bútorá – Katarína Vajdová – Zuzana Szatmáry – Zora Bútorový – Martina Kubánová – Helena Woleková: Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo. <http://www.cpf.sk/files/files/MVO%20a%20dobrovolnictvo.pdf>

Elektronické zdroje:

Az önkéntesség erősítése a V4 országokban. Elektronikus publikáció.

<http://forumic.sk/files/2015/06/To-encourage-volunteering-among-V4-countries-online-study.pdf>

Szlovákiai magyar adatbank: <http://intezmenyek-szervezetek.adatbank.sk/>

Önkéntes Centrum Szlovákiában (Centrum Dobrovoľníctva)

<http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>

<http://www.dobrovolnictvo.sk>,

Önkéntes Központ Alapítvány: <http://www.oka.hu/>

Plán rozhovoru k zmapovaniu kapacít neziskových organizácií, ktoré zamestnávajú dobrovoľníkov

0. krok: VYPLNENIE TLAČIVA O ÚDAJOCH ORGANIZÁCIE. Pozor! *Tlačivo o údajoch organizácie vyplňuje osoba, ktorý rozhovor vedie, informácie, ktoré sa vynorili počas odpovede na položené otázky, tvoria súčasť rozhovoru, majú sa dostať do napísanej verzie!*

1. **Prosím, porozprávajte o ľuďoch, ktorí tvoria Vašu organizáciu!** Kto patrí ku kruhom organizácie, aké pomenované pozície/role sú v organizácii, kto sú tí, ktorí sa pravidelne pripájajú k činnosti organizácie a ktorí len príležitostne?
2. V rámci organizácie aké je zaužívané pomenovanie tých, ktorí sa v práci organizácii zúčastňujú dobrovoľne, teda bez finančného odmeňovania? (dobrovoľník/pomocník/aktivista/člen štábu/... atď.)
3. Koľko dobrovoľníkov zamestnávate (dočasne/ v projektoch a všeobecne)?
4. **Ako vykonávate nábor dobrovoľníkov? Očakávate ich na konkrétne úlohy/obdobia, alebo sa môžu hlásiť podľa vlastnej chuti?**
5. Ako vyberáte dobrovoľníkov? Sú určené kritériá vstupu, alebo môže prísť každý, kto sa chce pridať?
6. **Majú u Vás pracujúci dobrovoľníci zaužívanú vnútornú „cestu“? Cez aké kroky prechádzajú?**
7. **Na aký čas sa k Vám pridávajú dobrovoľníci?**
8. Ako sa uskutočňuje zavedenie dobrovoľníkov do života organizácie? (s kým sa dohodne, má zmluvu, je predstavený ostatným, rozprávajú dobrovoľníkom o živote, hodnotách, pravidlách organizácie?)
9. Ako prebieha príprava dobrovoľníkov na prácu? Existuje všeobecná alebo skupinová príprava, alebo sa im venujú individuálne?
10. **Ako by ste charakterizovali „typického“ dobrovoľníka, ktorý Vašu organizáciu nájde?**
11. Čo motivuje tu pracujúcich dobrovoľníkov? S akými očakávaniami, akými cieľmi prichádzajú?
12. Aké odmeny, benefity dostávajú dobrovoľníci?
13. **Aké problémy sa pravidelne vyskytujú v súvislosti s dobrovoľníkmi? Aký je postup spätnej väzby? Ako riešite tieto problémy?**
14. **Majú dobrovoľníci stretnutia? Je dôležité (je potrebné), aby sa stali spoločenstvom?**
15. **Je možnosť (alebo príklad) na to, aby dobrovoľník v rámci organizácie postúpil na pozíciu plateného zamestnanca?**
16. **Sú typicky opísateľné cesty odchodu dobrovoľníka od organizácie?**
17. Kto má za úlohu riadiť prácu dobrovoľníkov?
18. Kto má za úlohu kontrolu práce dobrovoľníkov?
19. Kto má za úlohu motiváciu dobrovoľníkov?
20. Keby ste mali sformulovať inzerciu na pracovné miesto ideálneho dobrovoľného spolupracovníka, čo by v nej bolo uvedené (očakávania /čo ponúka organizácia/aké schopnosti sú potrebné atď.)
21. Keby ste chytili zlatú rybku a mohli ste mať tri želania v tematike dobrovoľníctva, aké želania by to boli?

NGO needs study

V rámci programu Interreg V-A Slovakia Hungary Cross Border Cooperation Programme ako súčasť projektu s názvom “Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer exchange system”.

ISBN: 978-80-971851-6-9



Pripravil: Centrum pre podporu vzdelávania, o.z.

www.skhu.eu / <https://hellomentor.org/>

‘The content of this study does not necessarily represent the official position of the European Union.’