



Výskum práce a motivácie dobrovoľníkov v Maďarsku a na Slovensku

Na základe výsledkov výskumu realizovaného organizáciou
Szubjektív Értékek Alapítvány

Apríl 2018

Zadávatel' výskumu: Szubjektív Értékek Alapítvány

Autorky: Joanna Handzsieva a Réka Nagy

ÚVOD

Táto štúdia sa zaoberá pracovnými podmienkami a motiváciami dobrovoľníkov slovenskej a maďarskej národnosti so slovenským, resp. maďarským materinským jazykom, pracujúcich predovšetkým na rôznych podujatiach a so zreteľom na dobrovoľnícku kultúru v uvedenej oblasti. Okrem toho skúma aj účinnosť práce a prípadné problémy dobrovoľníkov, ako aj organizácií, ktoré prijali dobrovoľníkov, a na základe odpovedí predkladá návrhy na zvýšenie účinnosti a vyriešenie týchto potenciálnych problémov. Výskum sa uskutočnil v rokoch 2017 – 2018 a prebiehal na základe dotazníka a rozhovorov. Skúma vcelku motivácie formálnej dobrovoľníckej činnosti, prístupnosť a dostupnosť k takýmto príležitostiam, podmienky (prípravu, užitočnosť, potreby, zodpovedajúce kompetencie atď.) a posúdenie danej práce.

Respondenti boli vybraní v Maďarsku a na Slovensku predovšetkým na základe odporúčania organizácií v rámci programu spolupráce. V stanovenom období sa zo zaslaných dotazníkov vrátil dostatočný počet, z ktorého bolo relevantne vyplnených celkom 236 dotazníkov. Ďalej bolo uskutočnených 9 rozhovorov tiež najmä na základe odporúčaní. V súvislosti so 4 maďarskými podujatiami boli opýtaní 4 (+1) dobrovoľníci a v súvislosti s 5 slovenskými podujatiami bolo opýtaných 5 dobrovoľníkov. Napokon aj s vedúcimi a koordinátormi slovenských podujatí sa uskutočnilo 5 rozhovorov, ktoré pridali nové dimenzie do chápania výskumu.

TRADÍCIA DOBROVOĽNÍCTVA A ŠTATISTIKY

DEFINÍCIA, HISTÓRIA

Na základe porovnania viacerých zdrojov a po zohľadnení výsledkov výskumu v cieľových skupinách dobrovoľníkov z roku 2013 je možné uviesť, že podľa súčasne najuznávanejšej definície sa za dobrovoľnícku prácu považuje *aktivita, ktorú ochotne vykonávajú niektorí ľudia bez nároku na odmenu, cieľom ktorej je blaho osoby samej, iného človeka alebo skupiny ľudí okrem blízkych príbuzných alebo aktivita vykonávaná v záujme spoločenstva* (Czike a Kuti, 2013). Preto k pojmu dobrovoľníctva nepatria odborná prax, pomoc školským komunitám (Batta, 2013), resp. podľa centrálneho štatistického úradu Maďarska (Központi Statisztikai Hivatal, KSH) domáce práce patriace do kategórie priamej dobrovoľníckej činnosti, či starostlivosť o deti.

Odborná literatúra rozlišuje v súčasnosti dva hlavné typy dobrovoľníckej práce. Tradičná, neformálna alebo priama dobrovoľnícka činnosť znamená spontánnu, neorganizovanú aktivitu. Na druhej strane, formálne dobrovoľníctvo sa vzťahuje na organizovanú, manažovanú a monitorovanú dobrovoľnícku činnosť (Brozmanová, Matulayová, Mračková, Vavrinčíková, Vlašičová, 2011).

Štúdiá skúma dobrovoľnícku prácu vykonávanú predovšetkým na maďarských a slovenských podujatiach, preto nasledujúci oddiel uvádza tendencie angažovanosti v dobrovoľníctve v strednej a východnej Európe, pričom do istej miery porovnáva situáciu v Maďarsku a na Slovensku.

V regióne má dlhodobú históriu predovšetkým neformálna dobrovoľnícka aktivita. Na základe výskumov sa táto tradícia v Maďarsku dodnes zachovala. Ďalším dôležitým faktorom je, že vzhľadom na to, že vyššie definované formálne dobrovoľníctvo úzko súvisí s rozvojom občianskej spoločnosti, jeho tradície v postsovietskych krajinách možno vnímať výlučne po zmene režimu v roku 1989 (Silló, 2011).

Pojem dobrovoľníctva v modernom období sa delí na dve časti. Prvá je tzv. tradičné dobrovoľníctvo, ktoré sa vracia k náboženským koreňom dobrovoľníckej práce. Tieto korene majú tak v Maďarsku, ako aj na Slovensku kresťanský základ, keďže dobrovoľníctvo a poskytnutie

pomoci najzraniteľnejším bolo v minulosti úlohou cirkvi a kresťanských komunít. Jeho kľúčovými prvkami boli pomoc, altruizmus a láska. Druhá časť pojmu, tzv. nový typ dobrovoľníctva, sa priamo spája s moderným obdobím, keď dobrovoľnícka práca sa posudzuje skôr na základe užitočnosti a využiteľnosti. Väčší dôraz sa kladie na organizovanú prácu a tu sa prejavujú aj aspekty úspešnej práce.

Vo všeobecnosti možno povedať (s výnimkou Slovenska a Českej republiky), že organizovaná dobrovoľnícka činnosť zostala v regióne aj po posilnení občianskej spoločnosti relatívne nízka. Dôvodom je jednak chýbajúca tradícia, keďže pred obdobím socializmu venovali občianskej účasti v silne patriarchálnych spoločnostiach veľmi malú pozornosť, a na druhej strane možno pozorovať veľkú nedôveru vo vzťahu k organizáciám, tiež vnucovanú do spoločnosti politickými režimami regiónu (Voicu, Voicu, 2009).

POROVNANIE, PERCENTUÁLNE PODIELY

Hoci kultúra dobrovoľníctva má podobné korene v oboch krajinách, ako sme už uviedli vyššie v prípade slovenskej spoločnosti však má výrazne určujúcu úlohu dobrovoľnícka činnosť. Podľa údajov za rok 2011 (2012) skoro polovica obyvateľstva (47,1%) vykonávala neformálnu a takmer jedna tretina obyvateľstva (27,5%) formálnu dobrovoľnícku prácu (medzi týmito dvoma číselnými údajmi sú samozrejme prekrytia). Pravdepodobne tradičné skupiny organizujúce sa na spoločenskej báze, ako napr. svojpomocné kluby, sa efektívnejšie transformovali do rámcov formálneho dobrovoľníctva, okrem toho sú veľmi populárne možnosti vykonávania dobrovoľníckej činnosti na medzinárodnej úrovni, dobrovoľnícka práca v organizáciách na ochranu životného prostredia, resp. aj účasť v mládežníckych organizáciách (PDCS, 2009). Z hľadiska cieľovej skupiny tejto štúdie je možné konštatovať, že najčastejšie vykonávanou dobrovoľníckou činnosťou je účasť na organizovaní a usporiadaní podujatí a kampaní (2012).

Pri rozdelení počtu osôb vykonávajúcich formálnu dobrovoľnícku prácu podľa vekových skupín je možné spozorovať, že priemerný vek aktívnych dobrovoľníkov je 18 až 45 rokov, v týchto vekových kategóriách (18–25, 26–35, 36–45) bol priemerný pomer dobrovoľníkov okolo 20%. Najaktívnejšia je veková skupina 18–25 rokov s aktivitou 22%. Je zaujímavým faktom, že tento pomer je opakom pomeru dobrovoľníkov vykonávajúcich všeobecnú, nie výlučne formálnu dobrovoľnícku činnosť na národnej úrovni. Z nich typicky osoby vo vekovej kategórii 35–64 rokov vykonávajú dobrovoľnícku prácu v nadpriemernom pomere.

Oproti tomu v Maďarsku je náklonnosť vykonávať dobrovoľnícku činnosť pomerne menšia. Hoci rastom civilnej sféry a tým aj počtu neziskových organizácií výskyt formálnej dobrovoľníckej práce ukazuje neustále rastúcu tendenciu. Po roku 2001, ktorý bol Medzinárodným rokom dobrovoľníkov, počet organizácií zamestnávajúcich dobrovoľníkov viacnásobne narástol, a podľa prieskumu KSH z roku 2011 prevažná časť dobrovoľníkov (93,3%) predsa vykonávala priamu, neformálnu dobrovoľnícku prácu. Tak ako v prípade Slovákov, aj u Maďarov je charakteristická príležitostná dobrovoľnícka činnosť, ktorá sa spája predovšetkým s akciami a športovými podujatiami. V podstate je charakteristické pre obidve krajiny, že vzdelanie resp. príjem sú určujúce faktory pre vykonávanie dobrovoľníckej práce. Čím vyššie je školské vzdelanie, alebo čím vyšší je príjem, tým je viac charakteristické vykonávanie formálnej dobrovoľníckej činnosti a medzi dobrovoľníkmi vykonávajúcimi neformálnu činnosť vo väčšom pomere nájdeme respondentov so stredoškolským alebo nižším vzdelaním.

Súhrnne je možné vyhlásiť, že v prípade Slovenska sa formálna dobrovoľnícka činnosť rozšírila po roku 1989. Podľa prieskumov do konca 90-tych rokov 46% obyvateľstva vykonávalo nejakú formálnu alebo neformálnu dobrovoľnícku činnosť a tento pomer sa po prudkom poklese znovu stabilizoval na konci roku 2009. Okrem toho, dobrovoľnícka aktivita Slovenska je na poprednom mieste medzi ostatnými európskymi krajinami (Voicu-Voicu, 2009). Oproti tomu podľa údajov pre Maďarsko z roku 2011 iba 28,4% obyvateľstva vykonávalo nejakú dobrovoľnícku činnosť (KSH, 2012), v roku 2014 bol pomer dobrovoľníckej práce o niečo vyšší, a predstavoval 34,3% (KSH, 2016). Síce je možné preukázať rastúcu tendenciu, ktorá je výsledkom jednak centrálnej propagácie dobrovoľníckej činnosti, jednak výsledkom úspešnej spolupráce civilnej a

štátnej sféry, v každom prípade je potrebné konštatovať, že v Maďarsku dobrovoľnícku prácu nie je možné považovať za rozšírenú.

ANALÝZA KVANTITATÍVNYCH VÝSLEDKOV

Kvantitatívna časť prieskumu prebiehala formou internetového dotazníka počas jedného mesiaca a predovšetkým skúmala názory a motiváciu dobrovoľníkov, špeciálne dobrovoľníkov na podujatiach. Stojí za zmienku, že z celkovo 257 respondentov 236 osôb malo skúsenosť s dobrovoľníctvom, z nich 12 respondentov neodpovedalo na otvorenú otázku v dotazníku.

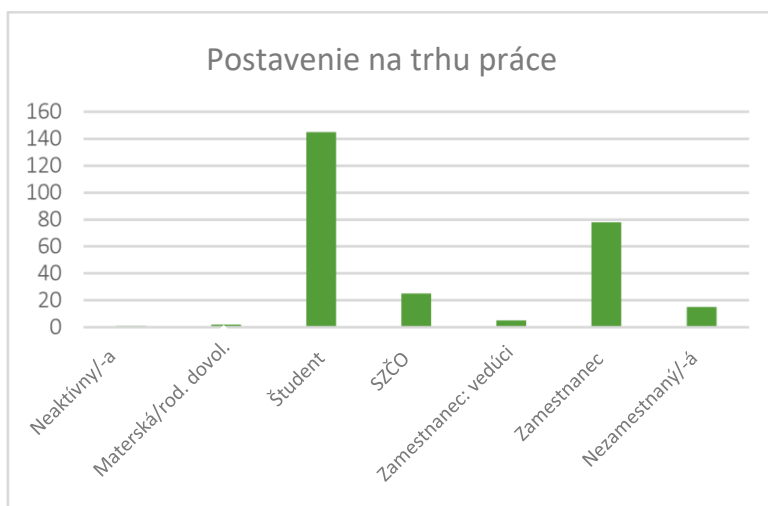
VŠEOBECNÉ ÚDAJE

Aj na základe pohovorov a analýzy odpovedí z dotazníkov je možné jednoznačne vyhlásiť, že väčšina respondentov mala celkovo pozitívne skúsenosti s dobrovoľníckou prácou. Prevažná väčšina (93,6%) vyhlásila, že by aj v budúcnosti ešte vykonávala dobrovoľnícku prácu, len dvaja respondenti odmietli túto možnosť. Tiež väčšina respondentov, takmer 80%, hodnotila svoju prácu ako veľmi hodnotnú a iba o niečo viac ako 1% vyhlásilo, že skôr nepovažovali svoju prácu za hodnotnú. Dve tretiny respondentov boli ženy, čo je oveľa viac ako celonárodný pomer 46%, pravdepodobne to bola charakteristická črta vzorky. Ďalšou charakteristickou črtou vzorky je, že 66,5% respondentov bolo vo vekovej kategórii 16–25 rokov. To ukazuje, že medzi respondentmi bola mladšia generácia reprezentovaná v oveľa väčšom pomere, ako napríklad respondenti nad 40 rokov, ktorí predstavovali celkovo 7%. Toto je pravdepodobne jednak pripísateľné okrem fyzických a mentálnych charakteristík aj vzniku nového typu moderného dobrovoľníctva, ktoré v rámci rámcových pojmov modernizmu, z hľadiska utilitaristických faktorov považuje dobrovoľnícku prácu za možnosť vývoja, uplatnenia sa na trhu práce alebo budovania siete kontaktov (KSH, 2016). Na záver môžeme predpokladať, že vekovú

charakteristiku vzorky je možné považovať aj za charakteristiku dobrovoľníctva v oblasti usporiadania podujatí.

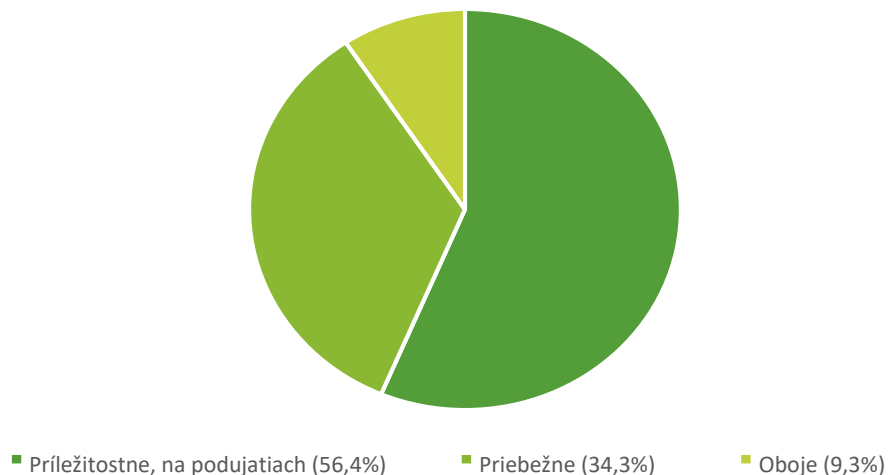
CHARAKTERISTIKY VZORKY DOBROVOĽNÍKOV NA PODUJATIACH

Okrem vyššie uvedených demografických charakteristík je tiež možné zistiť charakteristické výsledky odlišujúce sa od celonárodnej štatistiky. V prvom rade je možné vyhlásiť, že postavenie výraznej väčšiny respondentov (61,4%) na trhu práce je študent, čo je v súlade s mladistvou charakteristikou vzorky.



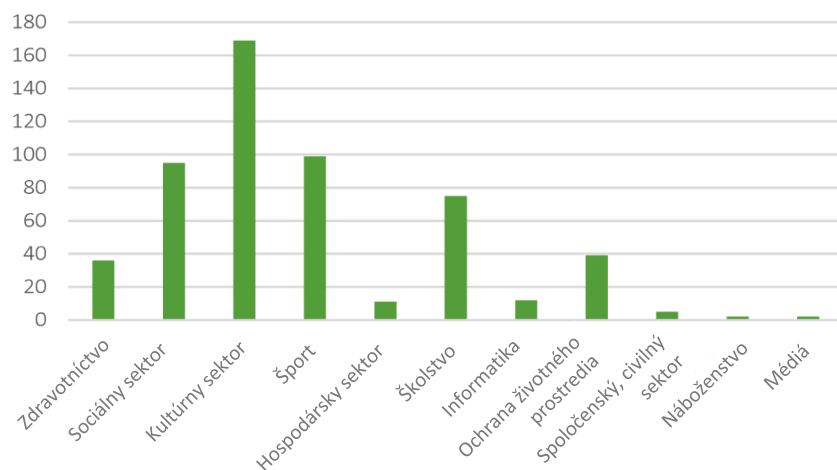
Okrem toho môžeme konštatovať, že viac ako polovica respondentov (56,4%) vykonáva výlučne kampaňovitú dobrovoľnícku prácu a ďalších 9,3% vykonáva dobrovoľnícku prácu kampaňovite aj priebežne. Pretože dobrovoľnícku činnosť v oblasti podujatí opisuje najviac kampaňovité vykonávanie dobrovoľníckej práce, je možné konštatovať, že dve tretiny respondentov je možné považovať za dobrovoľníkov pri organizovaní podujatí.

Ako často vykonávaš dobrovoľnícku prácu?

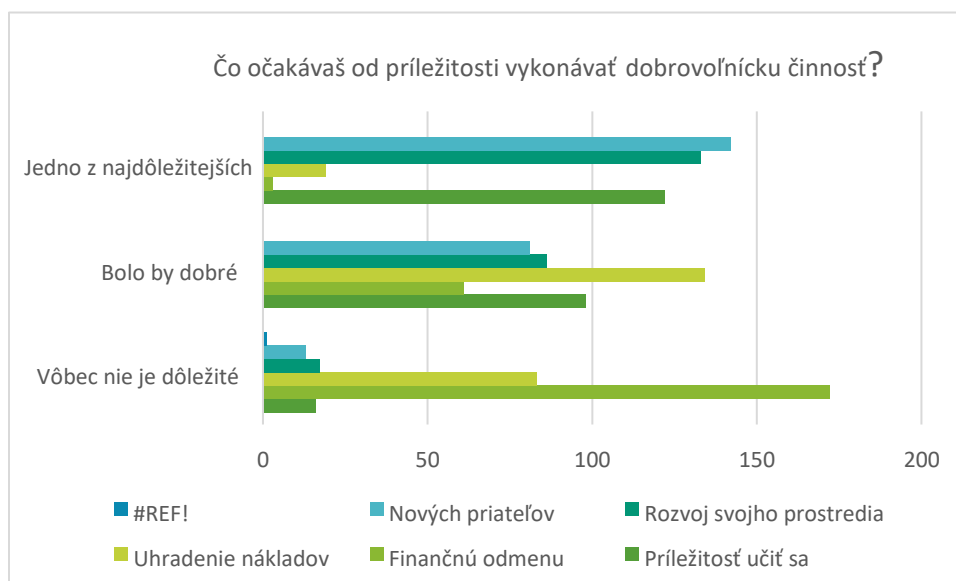


Charakteristiku vzorky, ktorá mala charakter dobrovoľníkov pre podujatia potvrdzuje aj rozdelenie dobrovoľníkov medzi sektormi, kde sú výrazne silné tie sektory, ktoré sú charakteristicky spojené s usporiadaním podujatí. V najväčšej miere sú vo vzorke reprezentovaní dobrovoľníci v sektore kultúry (71,6%) a športu (41,9%) a pomerne silná je aj reprezentovanosť dobrovoľníkov v sociálnej oblasti a vo vzdelávaní.

V akom sektore ste vykonávali dobrovoľnícku prácu?



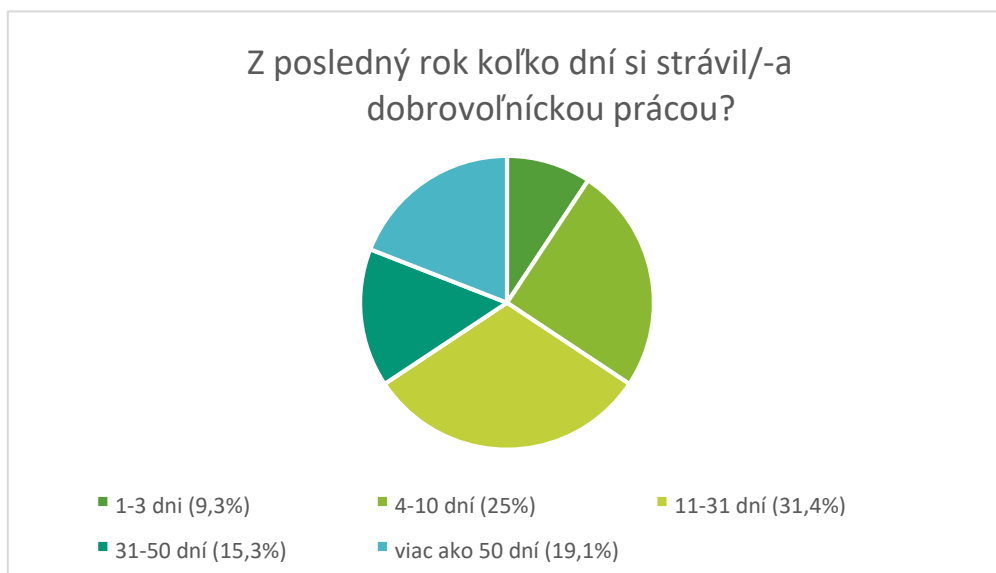
Z hľadiska očakávaní dobrovoľníkov je možné vyhlásiť, že podľa respondentov počas vykonávania dobrovoľníckej práce očakávajú progresívnu prácu, užitočnú pre spoločnosť, rozvoj osobnosti a veci, ktoré sa môžu naučiť. Popri tom je však zaujímavé aj to, že uznanie má tiež významnú úlohu, resp. je charakteristické, že v odpovediach je určujúce aj uhradenie ich nákladov. Nakoniec, nie prekvapujúcim spôsobom, respondenti v najväčšej miere (73%) odmietli očakávanie finančnej odmeny. Tieto výsledky sú v súlade s národnými a medzinárodnými definíciami dobrovoľníctva, resp. aj s ďalšími výsledkami výskumu.



Počas skúmania korelácie medzi odpoveďami bolo možné zistiť, že zaujímavým spôsobom ani premenné očakávaní respondentov, ani motivačné premenné nevykazujú špeciálnu koreláciu so školským vzdelaním a pohlavím, teda v tejto vzorke sú očakávania, resp. motivácie respondentov od týchto úplne nezávislé. Okrem toho, vzorka je z hľadiska veku výrazne skreslená v smere vekových skupín do 26 rokov, preto vo viacerých prípadoch je počet prvkov nepostačujúci, resp. tieto prvky nie je možné ďalej kategorizovať pre výskum korelácie.

Ďalej je možné vyhlásiť, že nie prekvapivým spôsobom, je medzi respondentmi viac typická krátkodobá dobrovoľnícka činnosť. Takmer dve tretiny opýtaných trávili počas minulého roku dobrovoľníckou prácou trvajúcou kratšie ako jeden mesiac. Percentuálne sa tento údaj zhoduje s

pomerom tých, ktorí uviedli kampaňovité dobrovoľnícke činnosti. Predovšetkým aj toto je možné považovať za charakteristiku vzorky dobrovoľníkov pri organizovaní podujatí.



Pri zhrnutí charakteristík vzorky môžeme vyhlásiť, že predovšetkým pozostáva z takých mladých ľudí, ktorí majú status študenta a ako ich hlavnú motiváciu môžeme označiť spoločenský potenciál dobrovoľníckej činnosti. Ďalej je pre nich charakteristické, že vykonávajú dobrovoľnícku prácu skôr príležitostne, čím trávia ročne priemerne 10 dní a najčastejšie sú aktívni v oblasti športu alebo kultúry. Vzhľadom na povahu dobrovoľníctva na podujatiach, charakteristiky vzorky sú v súlade aj s týmito.

ANALÝZA KVALITATÍVNYCH VÝSLEDKOV

Kvalitatívne výsledky sa zrodili predovšetkým z odpovedí na otvorenú otázku v dotazníku (224 osôb) a na základe rozhovorov s dobrovoľníkmi resp. vedúcimi. Na základe údajov je možné vyvodiť závery ohľadom postojov a problémov, resp. nepriamym spôsobom aj motivačných faktorov. Počas analýzy údajov sa objavili také výskumno-metodické problémy, ktoré pravdepodobne môžu skresľovať výsledky.

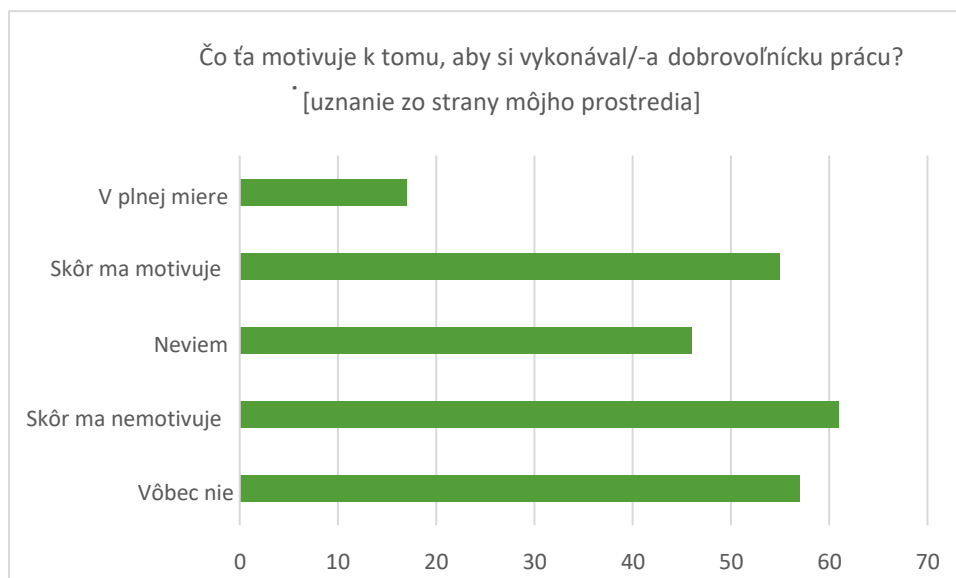
AKÁ JE DOBRÁ DOBROVOĽNÍCKA PRÍLEŽITOSŤ?

Na základe uskutočnených rozhovorov môžeme vyvodit' viaceré faktory spájajúce sa s dobrovoľníckou prácou. Na základe odpovedí respondentov je možné vyzdvihnúť niekoľko takých prvkov, ktoré počas operatívnej práce môžu poskytnúť pomoc pri určení rámcov dobrovoľníckej práce, resp. môžu zabezpečiť spokojnosť dobrovoľníkov a tým nepriamo ovplyvniť posilnenie ich motivácie. Napriek tomu, že dobrovoľníci boli v podstate spokojní so svojou prácou, počas rozhovorov opýtaní označili niekoľko oblastí, ktoré by podľa nich mohli byť rozvíjané.

Najdôležitejšia spätná väzba, ktorá sa objavila počas každého rozhovoru ako problém, je absencia a problematickosť *komunikácie s dobrovoľníkmi*.

Komunikáciu týkajúcu sa dobrovoľníckej práce možno rozdeliť na tri základné časti. Po prvé komunikácia pozostáva z prípravných, informačných sedení, príležitostí, po druhé z komunikácie počas vykonávania dobrovoľníckej práce a po tretie zo spätnej väzby po vykonávaní práce.

Respondenti počas rozhovorov v súvislosti s komunikáciou počas vykonávania práce vyzdvihli, že *„Priebežná komunikácia je veľmi dôležitá, aby sa človek dozvedel informácie a že s čím možno počítať. Aby sa dalo vedieť, čo sa bude diať a kedy. A aby bolo možné sa aj pýtať a aby sme boli považovaní za partnerov napr. pri zadelení“*, resp. že *„Každému padne dobre, ak s ním rozprávajú správnym tónom.“* Jeden z respondentov ako možný problém uviedol *„Zlú komunikáciu“*, ale dodal, že *„tá je vždy prítomná a je ťažké ju eliminovať.“* Je typické pre programy, že vždy je niekto poverený úlohou koordinácie, ale tak odpovede dobrovoľníkov, ako aj odpovede vedúcich uvádzajú komunikáciu na mieste ako problém. Podľa jedného z respondentov by bolo dobré, ak by koordinačnými úlohami neboli poverení dobrovoľníci.



Komunikačné problémy sa uvádzali aj v rozhovoroch s vedúcimi, ako dôležitý faktor. Stáva sa, „že vzniká problém z toho, že informácie sa neodovzdávajú presne,“ tu sa organizátor odvoláva na kultúrne rozdiely, ale pravdepodobne vo všeobecnosti označuje predovšetkým organizačný problém. Jeden z vedúcich, ako prvé želanie uviedol, že by si želal, „aby som lepšie komunikoval s nimi, aby ma aj oni, aj ja ich dobre porozumeli“. Táto odpoveď skôr naznačuje vzájomnosť problému. Sice komunikačné problémy je možné považovať za relatívne všeobecné, pretože v prípade kampaňovitej, nepravidelnej práce organizátori podujatí pracujú mnohokrát s novými, dočasne aktívnymi dobrovoľníkmi, tento okruh problémov možno považovať aj za typický problém dobrovoľníctva pri podujatiach.

Čo sa týka predbežnej komunikácie, u respondentov sa zistilo, že veľakrát nevyužívajú možnosť predbežnej informácie, počas ktorého organizátori odovzdávajú súhrn plánovaných úloh. Je možné predpokladať, že jednou z príčin komunikačných nedorozumení môže byť aj toto, a teda odporúča sa premyslieť úlohu a charakter prípravnej komunikácie.

Nakoniec ohľadom komunikácie respondenti ako významný prvok uviedli spätnú väzbu. Viacerí uviedli, že „Aj to bolo veľmi dobré, že sa aj viackrát poďakovali a každý, komu sme pomáhali. Aby bolo vidno, že dobrovoľníctvo je dôležitá vec.“ Je teda dôležité, aby sa uznanie v nejakej forme v každom prípade prejavilo. Ak to rozšírime aj na pracovné prostredie mimo priame

vykonávanie dobrovoľníckej práce, potvrdzujú to aj údaje dotazníka. Na záver, čo sa týka povahy komunikácie, v odpovediach bolo zdôraznené, že komunikácia musí byť jednoznačná, čím priamejšia, aby oslovila dotyčné osoby.

Okrem komunikácie ďalšie dôležité očakávanie respondentov smerom k organizátorom bolo náležité zabezpečenie. Je ideálne, ak máme „*dennú dávku jedla, miesto na spanie, a aby nám nebola zima,*“ čo respondenti hodnotia ako dôležitý znak pozornosti. Toto očakávanie je plne pochopiteľné, vo všeobecnosti sa nevyskytla taká odpoveď, ktorá by kritizovala úroveň zabezpečenia.

Na základe odpovedí komunikácia a zabezpečenie boli tie faktory operatívneho charakteru, zvýšením úrovne ktorých by bolo možné zvyšovať motiváciu už aktivizovaných dobrovoľníkov a pomer ich zotrvania.

POSUDZOVANIE A POJEM DOBROVOĽNÍCTVA

V ďalšej časti predovšetkým na základe odpovedí na otvorené otázky určíme kategórie, ktoré reagujú na rôzne aspekty dobrovoľníctva.

V rade otázok bol treba odpovedať na túto otvorenú otázku, *Podľa teba ktoré sú kritériá dobrovoľníctva?/ Ako by si definoval/-a pojem dobrovoľníctva?*

Na základe analýzy je možné bezpečne vyvodiť také závery, ktoré popisujú posudzovanie, charakter, hodnoty a dôvody dobrovoľníckej práce. Takýmto spôsobom je možné nepriamo skúmať aj motivácie respondentov.

Pretože otázka v skutočnosti zahŕňa v sebe viac otázok, prijaté odpovede je v podstate možné rozdeliť do troch väčších kategórií podľa toho, na ktorú otázku odpovedajú. Časť odpovedí sa týka **hodnôt a charakteristiky dobrovoľníkov**, a druhá časť vypovedá o **povahe, spôsobe dobrovoľníctva**, tretia kategória zahŕňa **dôvody vykonávania dobrovoľníckej práce**. Teda tieto tri kategórie sú *Hodnoty, Spôsob a Motivácie*. V rámci týchto troch kategórií nájdeme také prejavy,

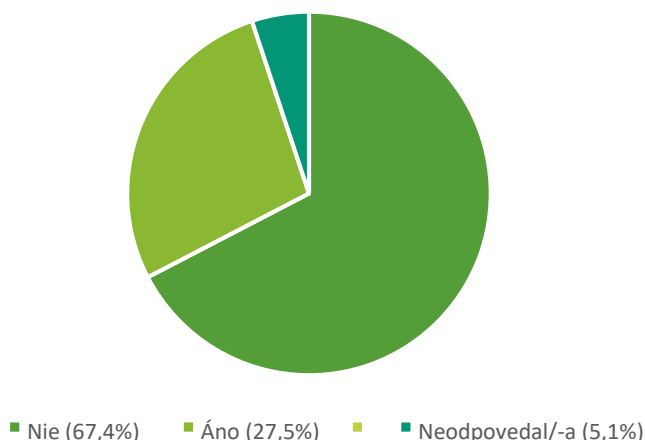
ktoré odkazujú na tradičnú egalitársku dobrovoľnícku činnosť a aj také, ktoré skôr zahŕňajú prvky moderného, tzv. manažérskeho dobrovoľníctva. Počas analýzy sme teda odpovede rozdelili do celkovo šiestich premenných, na základe ktorých sme vykonali analýzu.

HODNOTY

Premenné *Hodnoty* zahŕňajú predovšetkým tie prvky odpovede, ktoré sa týkajú ľudských hodnôt potrebných pre dobrovoľníctvo. Celkovo 37,5% respondentov uviedlo nejakú hodnotu ako charakteristiku pre dobrovoľníkov. Podľa získaných odpovedí aj na základe hodnôt priradených dobrovoľníctvu je možné určiť tieto dve dimenzie. Jeden typ ho priradzoval skôr k tradičným *altruistickým* hodnotám, ako *láska, nezištnosť, láskavosť, ochota pomáhať, usilovnosť, obetavosť, empatia a tolerancia*, ktoré pochádzajú predovšetkým z historickej a cirkevnej tradície dobrovoľníckej práce a priamo odrážajú spoločenské očakávania spojené s dobrovoľníctvom.

30% všetkých respondentov charakterizovalo altruistickými znakmi osobu dobrovoľníkov, teda tieto hodnoty sa javia ako silne určujúce v posudzovaní dobrovoľníctva. Aj počas rozhovorov sa viackrát objavili hodnoty altruistického charakteru, ako výhoda alebo silná stránka. Respondenti sa snažia o to, že „*Ľudskosť, o to sa snažím, a väčšina ľudí si to váži*“, pretože predpokladajú, že toto im pomôže zvýšiť si váženosť zo strany spoločnosti. Vo svojich rozhovoroch vedúci pracovníci tiež uviedli očakávanie „*aby bolo viac tých, čo to vedia a chcú robiť srdcom a dušou*“, čo ukazuje aj motivačný faktor tohto aspektu.

K dobrovoľníctvu patria tradičné,
altruistické hodnoty



Z hľadiska hodnôt odpovede uvádzajú aj ľudské hodnoty užitočné predovšetkým pre vykonávanie práce, tieto nazývame nižšie *utilitaristickými* hodnotami. Medzi tieto patria tie vlastnosti, ktoré jazyk nazýva skôr zručnosťami, ako napr.: *povolanosť, presnosť, cieľavedomosť, vytrvalosť, nadšenosť, spoľahlivosť a schopnosť riešiť problémy*. Len necelých 18% respondentov uvádza vo svojich odpovediach tieto faktory a ani u subjektov pohovorov sa naozaj neobjavujú ako hodnoty. Z toho je možné usúdiť, že opýtaní typicky menej považujú vyššie uvedené zručnosti spájajúce sa s prácou za črty dobrovoľníctva. Oproti tomu, v rozhovoroch s vedúcimi pracovníkmi tieto hodnoty sa objavujú ako určujúce, vyslovene ako očakávanie, ako v tomto rozhovore, „Uvádzam očakávania. Musí byť proaktívny/-a, je k tomu potrebná dobrá dávka angažovanosti, odhodlania. Musí sa odvážiť mať veľké sny. V ideálnom prípade je dobré, ak pozná svoje hranice a časový rozvrh, aby vedel spolupracovať v tíme, musí vedieť pustiť niektoré veci, dôverovať iným, že to dokáže urobiť aj XY.“ Toto zvlášť odráža rozdiely v prístupe medzi dobrovoľníkmi a organizátormi. Nepriamo môžeme vyvodit' závery pre rozdiely medzi posúdením dobrovoľníckej práce a platenej práce, pretože môžeme vyhlásiť, že tie hodnoty, ktoré sa môžu spájať priamo s úspešným vykonávaním práce, nie sú v prvom rade hodnoty altruistickej povahy.

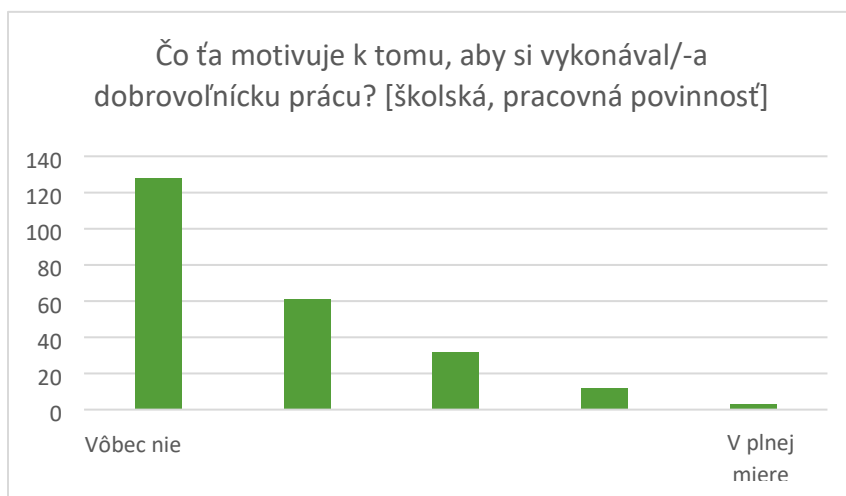
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Test Chí-kvadrát	26,208a	1	,000	,000	,000
		Value	Asymp. Std. Errora	Approx. Tb	Approx. Sig.
	Phi	-,342			,000
	Cramer's V	,342			,000

Táto premenná hodnoty ukazuje určitú mieru korelácie so všetkými ďalšími premennými popisujúcimi dobrovoľnícku prácu, najviac s utilitaristickými faktormi premennej Spôsob, kde môžeme zistiť veľmi silnú koreláciu strednej miery medzi dvoma premennými. Môžeme teda vyhlásiť, že posúdenie dobrovoľníctva na základe tradičných hodnôt ovplyvňuje spôsob vykonávania práce a medzi týmito dvoma existuje nejaký vzťah.

SPÔSOB

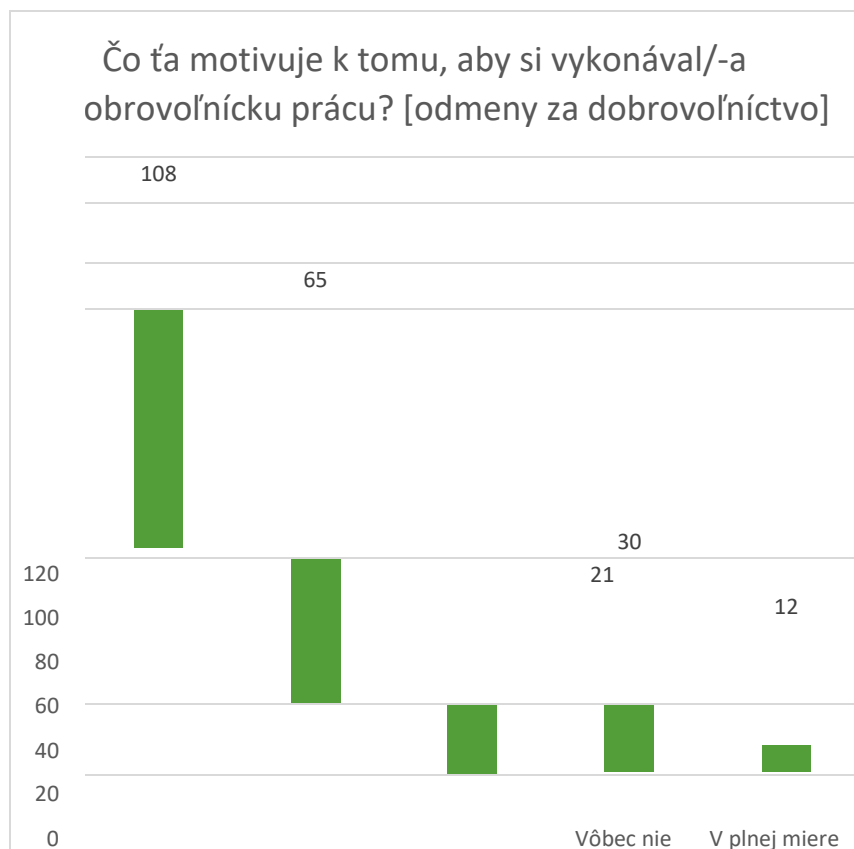
Celkovo 65% respondentov uviedlo odpoveď takého typu, ktorá zodpovie spôsob dobrovoľníckej činnosti, čiže na otázku, že *V akej forme sa uskutočňuje dobrovoľnícka práca?* Tieto faktory sa vzťahujú priamo na to, že podľa respondentov akým spôsobom musia byť dobrovoľníkmi, ktoré sú predpoklady vykonávania dobrovoľníckej práce. Prvky tradičného a nového typu rozdeľujú aj túto kategóriu na dve premenné. V prípade dobrovoľníckej práce vykonávanej skôr podľa tradičných princípov hrajú úlohu také faktory ako práca vykonávaná v komunite, pozitívny prístup, dobrovoľný charakter práce a bezpodmienečnosť. Tieto pokladala za dôležité uviesť viac ako jedna tretina respondentov. Z nich bol v odpovediach výrazne určujúci dobrovoľný, nenútený charakter práce a aj v rozhovoroch sa v odpovediach opýtaných objavuje, že

dobrovoľníctvo je taká vec, „ktorá nevychádza z prehovárania, ale musí vychádzať z vnútra, neočakávam nič, mám pocit, že svoj voľný čas na to dokážem obetovať.“



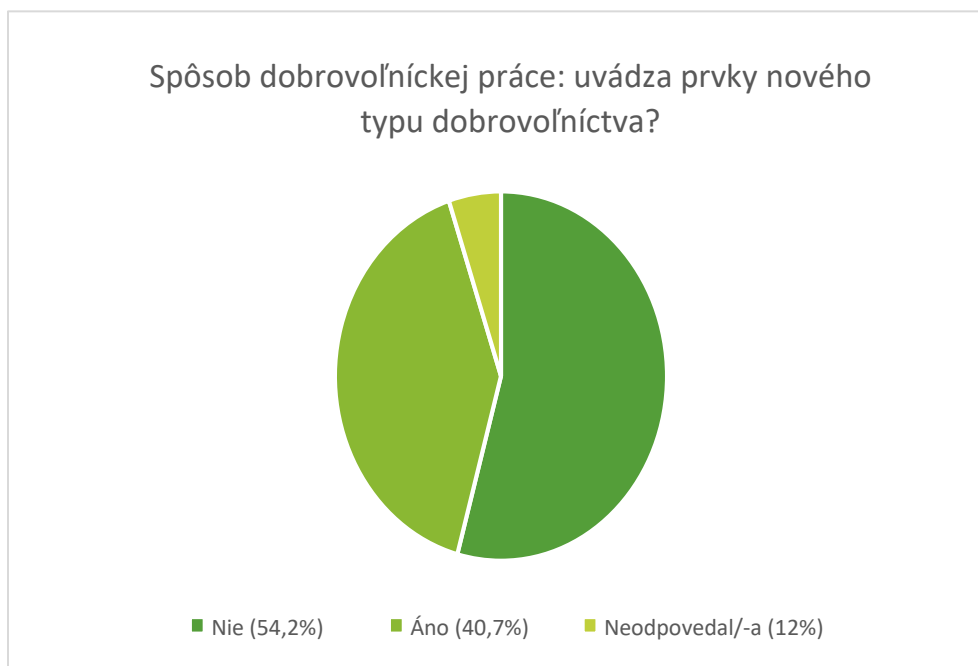
V odpovediach sa ďalej prejavujú opatrenia vlády na propagáciu dobrovoľníckej práce, služby pre školskú komunitu, ktoré boli z hľadiska dobrovoľníctva posudzované negatívne, pričom sa vyjadrovali, že „...ak sa platí, to nie je dobrovoľníctvo. A podľa mňa ani to nie, že stredoškolákov pošleme pracovať preto, aby mohli maturovať.“ Ľudia nepovažujú za dobrovoľnícku prácu služby pre školskú komunitu ani podľa výsledkov prieskumu z roku 2013, keďže tá sa neuskutočňuje dobrovoľne z vlastnej vôle.

Premenná popisujúca spôsob nového typu dobrovoľníckej práce pozostáva predovšetkým z praktických faktorov, zameraných na efektívnosť, z faktorov *flexibilného a organizovaného vykonávania práce, užitočnosti práce*, ďalej ako do určitej miery oddelený, ale veľmi významný faktor sa dostal do tejto kategórie aj *faktor vykonávania práce vyslovene bez finančnej odmeny*.



Najviac respondentov totiž namiesto úplnej „bezpodmienečnosti“ dobrovoľníckej práce uviedlo charakter práce vyslovene bez finančnej odmeny, ktorú možno priradiť skôr do kategórie nového typu. Podobne ako v prípade záverov týkajúcich sa zručností, aj v tomto prípade môžeme konštatovať, že dobrovoľnícka práca sa prejavuje predovšetkým ako neplatená práca. Viac ako 40% respondentov opísalo v nejakej forme charakter nového typu dobrovoľníckej práce, určujúcou zložkou ktorého bola absencia peňažnej odmeny. Táto premenná bola jedna z najčastejšie sa vyskytujúcich prvkov pravdepodobne preto, lebo nemateriálna kompenzácia dobrovoľníckej práce

je jej najčistejším spôsobom a najhmatateľnejšie opísateľným kritériom. Podobne ako u zručností, aj v tomto prípade je možné vyhlásiť, že utilitaristický charakter dobrovoľníckej práce sa objavuje ako očakávanie aj pri rozhovoroch s vedúcimi pracovníkmi.

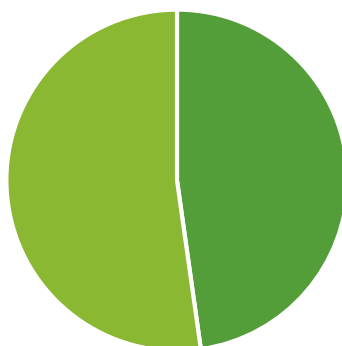


Je dôležité poznamenať, že väčšina respondentov uviedla, čo dostáva ako protihodnotu za dobrovoľnícku prácu, prečo sa jej/mu oplatí to robiť, avšak tieto je možné interpretovať nie materiálne, ale skôr v rámci spoločenských, subjektívnych, odborných atď. hodnôt, ktorými sa táto analýza detailne zaoberá v časti analýzy premenných *Motivácie*.

MOTIVÁCIE

Posledná kategória odpovedí skúma dôvody vykonávania dobrovoľníckej práce, jej komponenty sa uvádzajú u celkovo 65% analyzovaných odpovedí. Aj v tomto prípade skúmame osobitne egalitaristické a utilitaristické dôvody.

Dobrovoľník vykonáva prácu na základe
tradičných hodnôt, z tohto dôvodu

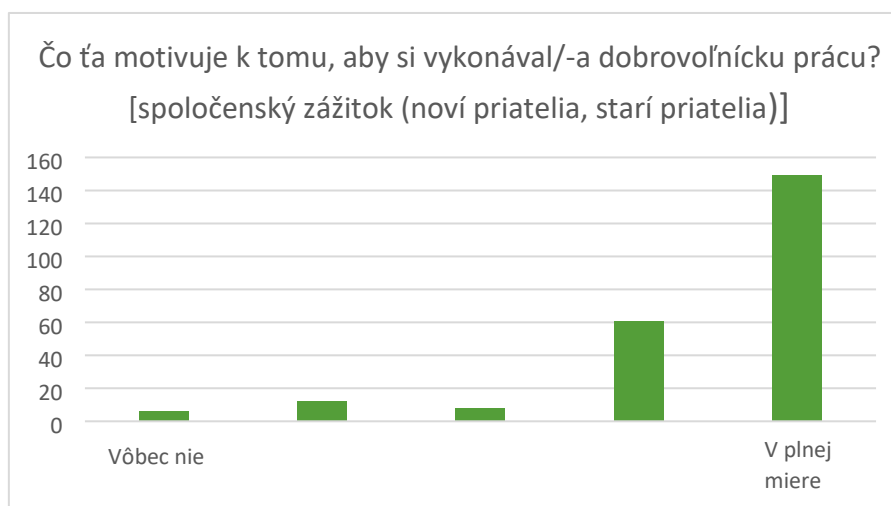


■ Nie (47,8%) ■ Áno (52,2%) ■

U respondentov sa prejavili egalitaristické dôvody ako najviac určujúce definičné prvky dobrovoľníckej práce. Viac ako polovica respondentov vyplňujúcich dotazník uviedla egalitaristické dôvody ako dôvod vykonávania dobrovoľníckej práce. Najdôležitejším prvkom tejto premennej je *práca vykonávaná pre komunitu, snaha pomôcť a radosť z pomoci, podporovanie na to odkázaných a iných ľudí resp. zodpovednosť pociťovaná za nejakú vec*.

To ukazuje, že na základe odpovedí dôvody dobrovoľníctva je naďalej možné odvodiť zo silne tradicionálnych, predovšetkým spoločenských faktorov určených na základe odkázanosti. To je veľmi zdôraznené aj v rozhovoroch. Podľa jedného opýtaného dobrovoľníka dobrovoľníctvo ani nie je správny výraz, pretože „je to to súčasťou jednoduchšej a inštinktívnej solidarity, že pomáhame, resp. robím také veci, ktoré predstavujú hodnotu aj pre iných“. V inej odpovedi podľa tradičnej hodnoty nezištnosti je dobrovoľníctvo „vec, ktorú robíš preto, aby si niekomu pomohol a nie so zisťujúcimi dôvodmi“. Zase v inej odpovedi sa objaví kritérium užitočnosti, podľa ktorého dobrovoľníctvo znamená „užitečne stráviť svoj voľný čas niečím, čím teda môžem prispieť k spoločnosti.“ Silná stránka týchto prvkov, vzhľadom na tradičný charakter dobrovoľníctva v Maďarsku je v plnej miere v súlade s dobrovoľníckou kultúrou v Maďarsku.

Posledná premenná analýzy pozostáva z tých prvkov odpovedí, ktoré ako dôvody dobrovoľníckej činnosti vnímajú možnosti vlastného rozvoja, postupu a zábavy, čiže pozostáva z tých prvkov, ktoré respondenti očakávajú od dobrovoľníctva, ako potenciálnej protihodnoty. 23,2% respondentov uviedlo protihodnoty nemateriálnej povahy takéhoto typu. Najdôležitejšie z týchto boli *dobrodružstvo, získanie skúseností, možnosť osobného rozvoja, nové vzťahy, sebarealizácia* a nakoniec *zvedavosť*, alebo jej uspokojenie.



Toto sú také protihodnoty nemateriálneho charakteru, určitá časť ktorých môže slúžiť zveľaďovanie finančného príjmu, napr. formou vedomostí alebo vzťahový kapitál, ako aj v tomto prípade to respondent hodnotil ako veľkú výhodu „*Napr. že som sa naučil/-a písať projekty, to je veľmi dobré, to už robím ako rutinu,*“ druhá časť poskytuje zážitky, „*Predovšetkým inšpirácia z rodiny, podľa mňa to je základom všetkého. Potom komunita a na treťom mieste možno zábava, ale to je menšia časť.*“ Nakoniec sociálne aj materiálne určujúce faktory, ktoré sa objavili najvýraznejšie v odpovediach dotazníka, získané kontakty a osobný, odborný rozvoj, ktoré sa objavili skoro v každom rozhovore. Podľa skúsenosti jedného dobrovoľníka, „*preto prichádza veľa ľudí, lebo tu sa môžete priatelieť, budovať nové vzťahy, v tíme vládne dobrá nálada.*“ Pre druhého dobrovoľníka popri priateľoch bol dôležitý osobný rozvoj: „*Pre seba, že som bol/-a schopný/-á dokázať sebe, že dokážem aj viac...*“. Stáva sa, že atmosféra dobrovoľníctva, v ktorej v podstate

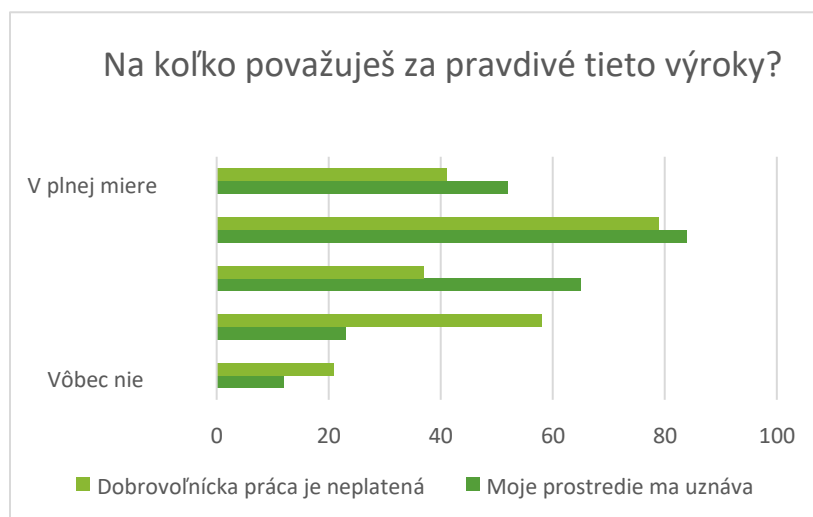
absentuje akékoľvek očakávanie (keďže za to nedostávajú výplatu), je otvorenejšia a viac tolerantná pre spoločenské hendikepy, pretože prvoradým cieľom nie je generovanie zisku a tak dobrovoľníci sa môžu vyskúšať v bezpečnom prostredí. *„Mal/-a som pocit, že ma nejako veľmi akceptujú, alebo tu teraz vôbec nie je dôležité, že ako rozprávam..... a to bolo strašne silné. Nejakو bolo po úzkosti.“*

Ako posudzuje vaše prostredie dobrovoľníctvo?		
	Frekvencia	Percentuálny podiel (%)
Skôr posudzuje negatívne	8	3,4
Posudzuje stredne	46	19,5
Skôr posudzuje pozitívne	182	77,1
Spolu:	236	100,0

Ako sme to už uviedli vyššie, je zaujímavé, že síce z radu údajov skôr vyplývalo, že pre respondentov je charakteristicky menej silne motivujúcim faktorom odmena za dobrovoľnícku prácu, v rozhovoroch skoro každý respondent označuje tie pre neho užitočné prvky, ktoré mu/jej poskytla daná práca. Toto sú tie prvky, ktoré tvoria nezištný a bezpodmienečný charakter dobrovoľne vykonávanej práce, prečo sa dobrovoľnícka práca skutočne oplatí. Najviac respondentov uvádza, že tie protihodnoty, možnosti, ktoré dostali, sú pre nich veľmi dôležité, dokonca, *„niekedy ‚honorár‘, ktorí dobrovoľník dostáva v naturáliách, je oveľa viac ako akákoľvek výplata.“* Charakteristicky sú to veci, ktoré sú materiálnym merítkom nemerateľné, napr.: *„skúsenosť, že sa zaoberáme ľuďmi môže byť nápomocná aj pri hľadaní si práce...“*. Alebo, že *„dá sa z toho veľa naučiť o medziľudských vzťahoch, o postoji, prístupe, samostatnej práci, teda svoje úlohy neplníš na príkaz nejakého šéfa“*, a tým ti dáva nezávislosť, samostatnosť.

K tomu je možné úzko pripojiť dva ďalšie prvky, ktoré sa objavujú v odpovediach respondentov. Jeden z nich je *negatívne spoločenské posúdenie* prejavujúce sa predovšetkým počas pohovorov, ktoré je však v údajoch dotazníka sčasti úplne neviditeľný, tam totiž 77% respondentov odpovedalo, že ich prostredie má skôr pozitívny postoj k dobrovoľníctvu.

Na druhej strane však v prípade posúdenia respondentov je možné spozorovať, že je oveľa negatívnejšie, ako to ukazuje priama položená otázka. Tento diagram ukazuje, že aj sami respondenti vo veľkej miere súhlasia s tým v nejakej forme, že dobrovoľnícka práca je neplatená. Pritom aj v týchto odpovediach sa objavuje pozitívne hodnotenie komunity, avšak v tomto prípade už len celkom 57% respondentov súhlasilo s tým, že prostredie uznáva jeho/jej dobrovoľnícku prácu.



Pojem neplatenej práce „pracovať bezplatne, bez odmeny v prospech osoby mimo rodiny“. V maďarskej spoločnosti má tento pojem dosť negatívny podtón, čo uvádza v nejakej forme takmer každý rozhovor. Tieto citáty poukazujú na negatívne posúdenie dobrovoľníctva, kde sa na dobrovoľnícku prácu pozerá ako na prácu zadarmo. Podľa jedného typu negatívneho posúdenia „*za čo sa neplatí, je taká práca, ako keby ani nebola,*“ čiže sa k tomu viaže určitá forma pohrdania, kde „*Mnohí si ešte stále myslia, že dobrovoľníctvo je práca zadarmo, to by bolo treba nejako zmeniť. Aj z mojich známych viacerí, keď počuli, že idem na majstrovstvá sveta, tak boli zhrození, že vážne, kvôli tomu si beriem dovolenku?!*“ resp. sa objavia aj tie názory podľa ktorého „*každý chce, aby sa pracovalo zadarmo,*“ čo svedčí o vysokom stupni nedôvery voči organizáciám. V podstate je možné vyhlásiť, že tí, ktorí vykonávajú nejakú dobrovoľnícku prácu, s väčšou pravdepodobnosťou posúdia pozitívne dobrovoľnícku prácu vykonávanú inými, napríklad prácu svojho bezprostredného prostredia, rodiny, blízkych priateľov. Avšak je charakteristické pre respondentov, ako to ukazujú aj vyššie uvedené citáty, že majú pocit, že ich vzdialenejší známi skôr posudzujú formálnu dobrovoľnícku prácu negatívne. Charakteristicky nízka aktivita to potvrdzuje aj v Maďarsku. Je možné predpokladať, že maďarská spoločnosť z nejakého dôvodu masovo odmieta vykonávanie dobrovoľníckej práce. Na základe údajov KSH z roku 2016 je možné vyhlásiť, že respondenti zdôvodňovali nevykonávanie dobrovoľníckej činnosti predovšetkým takými odpoveďami, ktoré je možné interpretovať skôr ako ospravedlnenia (nikto o to nepožiadaval, alebo chýbala správna vec, osoba), čo je možné interpretovať aj ako určitú formu odmietnutia poskytnutia odpovede. V prieskume uskutočnenom výskumným ústavom Századvég Intézet väčšina respondentov (59%) označila nedostatok času a finančných prostriedkov. Tieto faktory sú však predovšetkým faktory blahobytu, teda je možné predpokladať, že v Maďarsku vnímajú dobrovoľnícku prácu typicky nie ako investíciu, alebo ako príležitosť, ale skôr ako nejakú prácu navyše. Ďalej je možné predpokladať, že dobrovoľnícka aktivita rastie priamo úmerne s rastom blahobytu.

Druhým prvkom, ktorý sa úzko spája s vyššie uvedenými, je *požiadavka vzájomnej dôvery*. Viac respondentov, resp. odpovedí v dotazníku uvádza, že pre vykonávanie dobrovoľníckej práce

je dôležité vybudovanie vzájomného, partnerského vzťahu. Ďalej je dôležité aj požiadavka dobrovoľníkov zameraná na to, aby pociťovali, že z hľadiska organizácie je práca, ktorú vykonávajú, dôležitá, že vznikne nemateriálny vzťah v ktorom niečo dávam a niečo dostávam.

Tento prvok sa v otázkach dotazníka resp. odpovediach objavuje len v minimálnej miere, ale závery vyvedené na základe rozhovorov ukazujú, že pravdepodobne tento faktor má väčší význam v motivačných zložkách dobrovoľníkov. Jeden dobrovoľník pracujúci na majstrovstvách sveta vo vodných športoch uviedol, že *„Veľmi som bol/-a rád/rada, že som mohol/mohla byť prítomný/-á na súťažiach. Bolo to vedomé, že ja tam idem pomáhať. Povedzme tak, že aj za to môžeš niečo dostať, a potom ste obidvaja spokojní“*. Ďalej vzájomnosť podporuje aj budovanie dôverného vzťahu, o čom druhý respondent povedal, že *„Podľa mňa je kľúčovým slovom, aby prichádzalo zo srdca a nejakým spôsobom bolo aj vzájomné. Funguje do vtedy, kým nemá pocit že ho/ju využívajú.“* Ako uviedol jeden z respondentov, mnohí majú taký prístup k dobrovoľníckej práci, *„že platiť už nikto nechce, lebo každý chce aby pracovali zadarmo... a ja si myslím, že na tom je aj niečo pravdy.“* V podstate je možné vyhlásiť, že zo strany dobrovoľníkov je tu požiadavka na taký zabezpečovací mechanizmus, ktorý v určitej forme vyrovná posúdenie neplatenej práce, podľa môjho názoru, najdôležitejším predpokladom tohto je vytvorenie vzájomnej dôvery.

ROZHOVORY S VEDÚCIMI PRACOVNÍKMI - AKÝCH DOBROVOĽNÍKOV POTREBUJEME

Rozhovory s vedúcimi pracovníkmi sa uskutočnili s členmi predstavenstva organizácií na Slovensku, predovšetkým nadácií a spoločností organizujúcich kultúrne podujatia. Rozhovory boli zamerané predovšetkým na témy fungovanie a štruktúra organizácie, resp. integrovanie a výber dobrovoľníkov. V celku nasledujúca kapitola sa venuje takým mierne hierarchickým organizáciám, ktoré pozostávajú z otvorenejšej alebo uzavretejšej skupiny vedúcich (3-10 osôb) a dobrovoľníkov. Kmeňové skupiny v každom prípade vznikli z priateľských spoločností a na základe výpovede respondentov je možné zistiť, že fluktuácia nie je príliš veľká a preto je dostať sa tam je ťažké.

Organizácie typicky organizujú ročne 1-2 podujatia, ktoré vyžadujú naraz mobilizáciu okolo 100 členných skupín dobrovoľníkov.

Zároveň však na príležitostný dopyt po dobrovoľníkoch z organizácií opýtaných predstaviteľov reaguje štrukturálne a systémovo iba jedna organizácia, prostredníctvom objektívnych otvorených náborových techník a v prípade ostatných organizácií organizátori robia typicky nábor z kruhov svojich známych. Možná príčina toho je, že sa jedná predovšetkým o malé lokálne organizované podujatia, ktoré sú typicky zamerané na uspokojenie požiadaviek dobre ohraničenej komunity.

Požiadavka dôvery, vzájomnosti, resp. odbornosti sa silne prejavuje tak zo strany dobrovoľníkov, ako aj vedúcich pracovníkov. Okrem toho zo strany vedúcich je možné vyhlásiť, ako to bolo zistené už aj počas analýzy predošlých premenných, že organizátori považujú dobrovoľníkov v prvom rade oveľa viac za operatívny personál. *„Organizátor je ten, kto musí byť neustále v obraze o všetkom. Aktivista je zas ten, kto v skutočnosti splní úlohu, na ktorú sa podujal a nie je potrebné aby sa do všetkého vyznal.“*

Je pre nich dôležité, aby dobrovoľníci boli spoľahliví a aby aj vládali pracovať „...potom môže postúpiť do vyššej pozície, ktorá vyžaduje čoraz viac zodpovednosti.“ V podstate každý vedúci pracovník uviedol, že cesta pred dobrovoľníkmi je otvorená a majú príležitosť vykonávať aj náročnejšiu organizátorskú prácu, čiže *„Kto počas 1-2 rokov svojou aktivitou preukáže svoju vôľu konať, ten sa skôr či neskôr sám seba dostane medzi vedúcich.“*. Avšak zbory vedúcich pracovníkov sú obvykle viac uzavreté skupiny. Pojmy a výrazy používané pre dobrovoľníkov nie za každých okolností ovplyvňujú charakter dobrovoľníckej práce a prístup k dobrovoľníkom. Pojmy ako *aktivista* alebo *pomocník* majú zhruba ten istý význam, ktorý znamená skôr dobrovoľnícku prácu akéhosi operatívneho asistenta. Pomenovanie *dobrovoľnícky spolupracovník* však v prípade organizácie znamená určitý druh vážnejšieho prístupu k dobrovoľníkom, čo je možné zistiť aj analýzou práce organizácie. Jedine daná organizácia má pre dobrovoľníkov vedome vyznačený smer vývoja, pretože v tomto prípade zotrvanie dobrovoľníkov v organizácii znamená zachovanie existencie podujatia a aj samotnej organizácie.

V súhrne pre vedúcich pracovníkov je ideálny dobrovoľník spoľahlivý, v komunite dobre pracujúci, dobrý organizátor komunity, proaktívny a angažovaný. Je zaujímavé pozorovať, že tieto hodnoty sú výraznejšie praktické zručnosti, kým z otázok dotazníka, ktorými respondenti charakterizovali dobrovoľníkov, viac vyplývajú hodnoty altruistického charakteru.

Aj energia a čas vynaložené na prípravu dobrovoľníkov boli úplne premenlivé, ale v každom prípade, aj podľa vyjadrení dobrovoľníkov organizácie ponúkali dobrovoľníkom také možnosti, kde sa mohlo dostať k informáciám a mohli sa aj bližšie zoznámiť s organizáciou a prácou. Na základe rozhovorov uskutočnených s dobrovoľníkmi však je zrejmé, že dobrovoľníci mnohokrát ani naďalej nemali prehľad o spôsobe fungovania organizácie. Je to pravdepodobne dôsledkom aj toho, že dobrovoľníci nechodia na prípravné sedenia, síce o tomto konkrétne údaje nie sú k dispozícii.

Celkovo môžeme vyhlásiť, že požiadavky vedúcich a dobrovoľníkov v prípade dobrovoľníkov pre organizovanie podujatí sú tieto:

- (1) Vedúci pracovníci: aby komunikovali jasne, s úctou, aby uznávali dobrovoľnícku prácu, aby bolo k dispozícii základné zabezpečenie, aby bolo možné jasne vidieť štruktúru fungovania organizácie.
- (2) Dobrovoľníci: aby boli spoľahliví a vládali pracovať, aby boli trpezliví, aby chodili na prípravné sedenia, alebo aby sa informovali a vedeli pracovať v tíme.

Najväčším problémom zo strany dobrovoľníkov bol nedostatok alebo nedôslednosť komunikácie, čo aj vedúci pravidelne označili za oblasť, ktorý vyžaduje rozvoj. Pre vedúcich sú najväčšou prekážkou nespoľahliví dobrovoľníci, ktorí si svoje úlohy neplnia správne. Napriek tomu, štruktúrovaný systém náboru a prijímania z opýtaných aplikuje iba jedna organizácia. V ostatných prípadoch sa neprejaví objektívny filtračný systém, nábor dobrovoľníkov prebieha skôr neformálne.

Nasledujúca tabuľka ukazuje zložky dobrovoľníctva na základe získaných odpovedí.

1. tabuľka: Zložky dobrovoľníctva

Zložky dobrovoľníctva	
Tradičné dobrovoľníctvo	Dobrovoľníctvo nového typu
Aké hodnoty sa spájajú s dobrovoľníctvom?	
Hodnoty	Hodnoty
Ako, v akej forme sa uskutočňuje dobrovoľnícka práca?	
Spôsob	Spôsob
Prečo vykonáva niekto dobrovoľnícku prácu	
Dôvody	Dôvody
Reciprocita, posúdenie komunity	

Na základe údajov z uskutočnených rozhovorov a dotazníka je možné zistiť viac skutočností ohľadom prístupu k dobrovoľníckej práci a motivácie. Pre analýzu údajov bolo potrebné zaviesť takú interpretačnú dimenziu, ktorej zhrnutie uvádza tabuľka č. 1, jednak podľa charakteru odpovedí, jednak podľa spoločenských aspektov vzniklo spolu šesť kategórií. Na základe

získaných odpovedí bolo možné zistiť, že respondenti odpovedali na tri rôzne otázky, a ich odpovede sme interpretovali na tradičnej, altruistickej, modernej a utilitaristickej stupnici.

Na základe odpovedí je ďalej možné určiť dva také faktory, ktoré môžeme považovať za predpoklady dobrovoľníctva. Predpoklad vzájomnej dôvery, ktorý zahŕňa transparentnosť, užitočnosť a aj partnerský vzťah, sa prejavuje skôr na úrovni jedinca, a je nevyhnutný k vytvoreniu takého pracovného vzťahu založeného na nemateriálnom základe, kde môžu byť spokojné obidve strany. Na úrovni spoločnosti sa objavuje predpoklad prijatia komunity, v ktorej sa dobrovoľnícka práca dokáže prejať v harmónii s komunitou.

Celkovo môžeme vyhlásiť, že počas principiálneho posudzovania dobrovoľníctva charakteristicky sa prejavili výraznejšie tradičné prívlastky, čiže na principiálnej úrovni dobrovoľník radšej pracuje za dobrú vec, pomáha na to odkázaným, je nezištný, trpezlivý atď. ako by získaval skúsenosti, hľadal dobrú spoločnosť, užitočne investoval svoju prácu, precízne, cieľavedome atď.

Na praktickej úrovni však boli oveľa určujúcejšie tie utilitaristické, praktické faktory, ktoré v modernosti sú spojené s prácou, a ktoré priamo charakterizujú úspech. Tieto faktory sa objavili skôr aj v rozhovoroch s dobrovoľníkmi. Môžeme teda objaviť definičnú priepasť, ktorá oddeľuje myšlienku dobrovoľníctva od tých praktických potrieb, na základe ktorých sa v skutočnosti dobrovoľnícka práca vykonáva.

Odpovede a otázky, ktoré sa objavili počas rozhovorov, ktoré vyžadujú ďalšiu analýzu, poukazujú (1) na otázku negatívneho spoločenského posudzovania, ktorá môže byť vysvetlením relatívne nízkej úrovne formálnej dobrovoľníckej aktivity, resp. (2) na kruh otázok vzájomnosti, pričom tu máme na mysli predovšetkým požiadavku dôvery zo strany dobrovoľníkov, ktorá je pre ich prácu najoptimálnejšia, a uisťuje ich o spoločenskej užitočnosti.

V podstate môžeme konštatovať, že v rámci modernity, ak je cieľom propagácia dobrovoľníckej práce, môže byť potrebné posilniť aj praktickejšie črty dobrovoľníctva, čím ich priblížia k ľuďom. Aj počas rozhovorov sa dostali do popredia tie z praktického hľadiska interpretovateľné a použiteľné hodnoty, ktoré pre ľudí predstavujú hodnotu. Respondenti na otázku, ako by sa mali podľa nich prilákať ďalší dobrovoľníci, odpovedali, že použitím širšej verejnosti,

vytvorením a využívaním osobných kontaktov, zdôraznením zážitkového charakteru dobrovoľníckej práce, uvedením inšpirujúceho príkladu, resp. využívaním sily komunity. Na záver v súvislosti s propagáciou dobrovoľníckej práce sa oplatí zahĺbiť sa do jej využívania ako vyučovacieho prostriedku. V súlade aj s predošlými prieskumami služby pre komunitu viac respondentov posudzovalo negatívne ich charakter dobrovoľníckej práce, pretože nie je splnená podmienka dobrovoľnosti, napriek tomu ju možno považovať za návrh riešenia na šírenie a propagáciu dobrovoľníckej práce a v nej ukrytých možností, ktorý má byť ďalej rozvíjaný.

Na záver sa vráťme k pôvodnej otázke štúdie, *Čo motivuje dobrovoľníkov?* Na základe výskumných materiálov a odbornej literatúry je možné konštatovať, že motivácia dobrovoľníkov má viac komponentov. Jednak pozostáva z faktorov, kvôli ktorým dobrovoľník začne svoju činnosť, na druhej strane z faktorov, kvôli ktorým zotrúva v danom dobrovoľníckom sektore, alebo aj u tej istej organizácii.

- (1) **Vlastné ciele dobrovoľníka:** Na záver a na základe údajov môžeme konštatovať, že prvoradou motiváciou dobrovoľníkov vo vzorke je možnosť vykonávania užitočnej práce pre komunitu, odborný rozvoj a spoločenský faktor.
- (2) **Udržiavacia sila organizácií/ komunity:** Vývoj motivácie určuje aj udržiavacia sila organizácií. Organizácie, podujatie musia vytvoriť taký komunikačný kanál, ktorý je schopný organizovane zabezpečiť stabilný, spoľahlivý a transparentný tok informácií.
- (3) **Spoločenské posudzovanie:** Pozitívne posunutie spoločenského posudzovania dobrovoľníckej práce je nevyhnutným prvkom zachovania dobrovoľníckeho entuziazmu. Jeho ústredná propagácia a posilnenie utilitaristických prvkov môže prispievať k pozitívnemu spoločenskému posudzovaniu a nárastu chuti vykonávať dobrovoľnícku prácu.

BIBLIOGRAFIA

BARTAL ANNA MÁRIA – KMETTY ZOLTÁN (2011): A MAGYAR ÖNKÉNTESSEK MOTIVÁCIÓI – A MAGYAR ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓS KÉRDŐÍV SZTENDERDIZÁLÁSÁNAK EREDMÉNYEI ALAPJÁN. CIVIL SZEMLE, 2011. 04. 07-30.

ALŽBETA BROZMANOVÁ GREGOROVÁ - TATIANA MATULAYOVÁ - ALŽBETA MRAČKOVÁ - LENKA VAVRINČÍKOVÁ - JANA VLAŠIČOVÁ (2011): VOLUNTEERING – WHEN HELP IS FUN AND FUN HELPS. GOVERNMENT OFFICE OF THE SLOVAK REPUBLIC. 2011.

URL: [HTTPS://WWW.PDF.UMB.SK/APP/CMSFILE.PHP?DISPOSITION=A&ID=5545](https://www.pdf.umb.sk/app/cmsfile.php?disposition=a&id=5545)

BATTA ZSÓFIA (2013): ÖNKÉNTESSEG MAGYARORSZÁGON. EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA. SZÁZADVÉG ALAPÍTVÁNY

URL: [HTTP://ONKENTES.GOV.HU/WP-CONTENT/UPLOADS/2015/06/%C3%96NK%C3%A9NTESS%C3%A9G-MAGYARORSZ%C3%A1GON-2013.PDF](http://onkentes.gov.hu/wp-content/uploads/2015/06/%C3%96nk%C3%A9ntess%C3%A9g-Magyarorsz%C3%A1gon-2013.pdf)

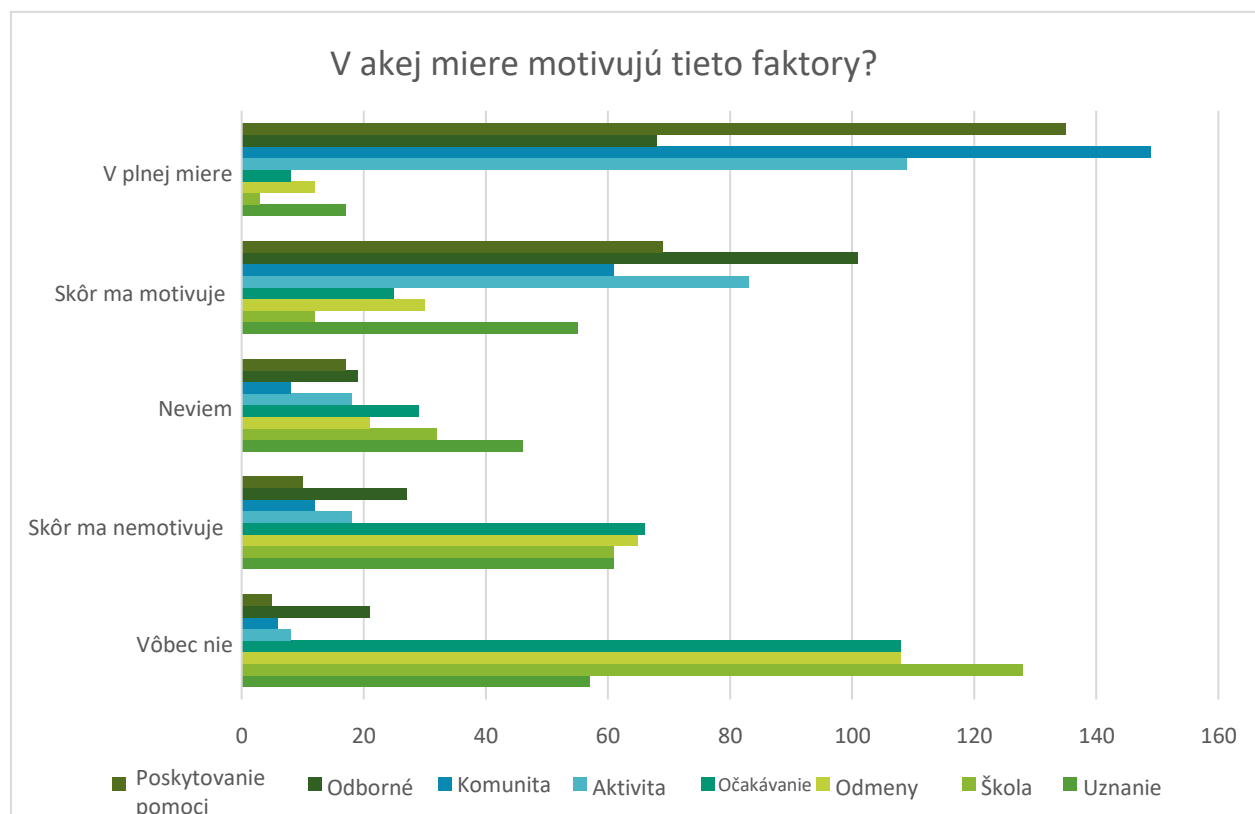
CZIKE KLÁRA – KUTI ÉVA (2006): ÖNKÉNTESSEG, JÓTÉKONYSÁG, TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ. NONPROFIT KUTATÓCSOPORT ÉS ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY. BUDAPEST.

KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2012): AZ ÖNKÉNTES MUNKA MAGYARORSZÁGON (A MUNKAERŐ-FELMÉRÉS, 2011. III. NEGYEDÉVI KIEGÉSZÍTŐ FELVÉTELE)

KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2016): AZ ÖNKÉNTES MUNKA JELLEMZŐI.

SILLÓ ÁGOTA (2016): THE DEVELOPMENT OF VOLUNTEERING IN POSTCOMMUNIST SOCIETIES. A REVIEW. ACTA UNIVERSITATIS SAPIENTIAE, SOCIAL ANALYSIS. 6,1. PP. 93-110.

BOGDAN VOICU- MALINA VOICU (2009): VOLUNTEERS AND VOLUNTEERING IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE1:SOCIOLOGIA, 2009. 6. 539-563.



2. tabuľka: Motivácie dobrovoľníkov



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

Výskum práce a motivácie dobrovoľníkov v Maďarsku a na Slovensku

Zadávateľ výskumu: Szubjektív Értékek Alapítvány

Autorky: Joanna Handzsieva a Réka Nagy

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