



Skúste to

inák

Metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi
pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

a

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

■ Skúste to

inak

Metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi
pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie

2013

Obsah

1. Prečo táto publikácia vznikla a čo v nej nájdete	3
2. Vysvetlenie používaných pojmov	5
<ul style="list-style-type: none">• Dobrovoľníctvo• Dobrovoľník• Nezamestnaný• Uchádzač o zamestnanie• Hmotná núdza• Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o dobrovoľníctve• Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o pomoci v hmotnej núdzi• Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o službách zamestnanosti• Varianty dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku• Dobrovoľnícka organizácia• Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti• Vysielajúca organizácia• Dobrovoľnícke centrum• Koordinátor dobrovoľníkov	
3. Špecifická spolupráce s nezamestnanými dobrovoľníkmi	10
<ul style="list-style-type: none">• Skôr než začnete spolupracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi• Na čo pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi nezabudnúť – fakty a výzvy• Bariéry pri zapájaní nezamestnaných do dobrovoľníctva	
4. Postup práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a úlohy jednotlivých partnerov	14
4.1 Dobrovoľnícke centrum a jeho úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi <ul style="list-style-type: none">– Základné fázy práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi z pohľadu dobrovoľníckeho centra a jeho úlohy– Spolupráca dobrovoľníckeho centra s nezamestnanými dobrovoľníkmi– Spolupráca dobrovoľníckeho centra s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny	
4.2 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a jeho úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi	
4.3 Dobrovoľnícka organizácia a jej úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi	
4.4 Základné prvky manažmentu práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi z pohľadu organizácie, ktorá chce s dobrovoľníkmi pracovať	
4.5 Univerzita Mateja Bela a jej úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi	
5. Informácie o projekte VOLWEM	27
<ul style="list-style-type: none">• Partneri projektu	

1. Prečo táto publikácia vznikla a čo v nej nájdete

Do rúk sa vám dostala príručka pre organizácie, ktoré by rady medzi svojich dobrovoľníkov prijali aj nezamestnaných ľudí. Mala by vám pomôcť porozumieť tomu, aký je systém práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a poskytnúť opis jednotlivých krokov potrebných na to, aby boli aktívny, do ktorých ich zapojíte, prospešné pre všetky zúčastnené strany.

Nezamestnanosť, najmä dlhodobá, prináša so sebou veľa úskalí. Osoby bez práce sú často odkázané na systém podpory zo strany štátu. Vplyv nezamestnanosti na ich finančnú situáciu je však len jedným z následkov života bez práce. Dôsledky nezamestnanosti sú omnoho širšie a dotýkajú sa psychickej, emocionálnej a sociálnej stránky ich života. K dôsledkom viažucim sa k osobnosti a individualite nezamestnaného by sme mohli zaradiť najmä akceptovanie neistoty pracovného miesta, nevybudovanie pracovnej kariéry, zhoršený sebaobraz, zneistenie vlastnej identity, sociálnu izoláciu, stratu pracovných návykov, či naučenú bezmocnosť. K špecifickým dôsledkom veľmi dlhodobej nezamestnanosti patrí napr. vznik a dlhodobé pretrvávanie javu tzv. nezamestnatelnosti, vytvorenie permanentnej sociálnej závislosti od pomoci v hmotnej núdzi a iných sociálnych dávok.

Cieľom tejto publikácie je vysvetliť, v čom spočívajú špecifická procesy manažovania nezamestnaných dobrovoľníkov a motivovať dobrovoľnícke centrá a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi k zapájaniu tejto cieľovej skupiny do dobrovoľníckych aktivít. Nájdete v nej všetky relevantné pojmy, opis špecifik a procesu spolupráce s dobrovoľníkmi z radov nezamestnaných, ako aj úlohu jednotlivých partnerov – úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, dobrovoľníckych centier a organizácií pracujúcich s dobrovoľníkmi.

Táto metodika je založená na skúsenostiach z realizácie dobrovoľníckeho programu pre nezamestnaných ľudí, ktorý v roku 2011 realizovalo Dobrovoľnícke centrum v Ústí nad Labem v Českej republike, na skúsenostiach dobrovoľníckych centier v Banskej Bystrici, Košiciach, Nitre a Prešove a Platformy dobrovoľníckych centier a organizácií, ktorí v rokoch 2012 – 2014 realizovali projekt VOLWEM.

Prečo zapájať do dobrovoľníctva nezamestnaných ľudí? Myslíme si, že odpoveďí je hneď niekoľko. Dobrovoľníctvo poskytuje:

- možnosť rozvoja a získavania nových zručností a kompetencií;
- možnosť udržiavať a získavať pracovné návyky (Aj dobrovoľníci, hoci nie sú platení, musia dodržiavať a rešpektovať pravidlá, na ktorých sa dohodnú s koordinátorom dobrovoľníkov. Mali by chodiť načas, plniť úlohy, ku ktorým sa zaviazali, často potrebujú fungovať ako súčasť tímu, prevziať zodpovednosť, komunikovať s ostatnými dobrovoľníkmi, koordinátorom, ostatnými zamestnancami organizácie a v niektorých prípadoch aj s klientmi organizácie alebo zariadenia.);
- možnosť socializácie (Počas dobrovoľníctva ľudia nadväzujú veľa nových vzťahov s rôznymi ľuďmi z rôzneho prostredia.);

- možnosť získať skúsenosti aj v úplne inej pracovnej oblasti, v akej ľudia pracovali v minulosti a tým zväziť potenciálnu zmenu profesionálnej orientácie;
- pocit, že ľudia, ktorí vykonávajú dobrovoľnícke činnosti sú potrební, že sa s nimi ráta, čo má pozitívny vplyv na ich sebavedomie;
- možnosť získať rôzne certifikáty o absolvovaní školení alebo o dobrovoľníckej činnosti, ktoré môžu pomôcť pri získaní zamestnania.

Napriek týmto prínosom považujeme za potrebné zdôrazniť, že aj keď prostredníctvom vykonávania dobrovoľníckych aktivít môže človek rásť, učiť sa a získavať nové skúsenosti, dobrovoľníctvo nie je stopercentným receptom na zvýšenie úspešnosti pri hľadaní si zamestnania. Vidíme ho skôr ako spôsob zvyšovania zamestnateľnosti. Ani najkvalitnejší koordinátor dobrovoľníkov žiadnemu nezamestnanému nezaručí, že si vďaka dobrovoľníckej skúsenosti nájde prácu. Boli by sme radi, aby ste to – ak sa rozhodnete nezamestnaných ľudí zapájať ako dobrovoľníkov do svojej organizácie – otvorene komunikovali aj smerom k nim.

Veríme, že vám tento materiál poskytne reálnu predstavu o koordinovaní nezamestnaných dobrovoľníkov a presvedčí vás, že spolupráca s nimi môže byť spoločensky prospešná a obojstranne prínosná.

2. Vysvetlenie používaných pojmov

Základným východiskom pre vysvetlenie pojmov používaných v tejto publikácii sú:

- Zákon NR SR č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon NRSR č. 330/2008 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon NRSR č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pri vymedzení dobrovoľníctva a dobrovoľníka podľa uvedených zákonov existuje niekoľko základných rozdielov.

Dobrovoľníctvo

Dobrovoľníctvo je uvedomelá neplatená aktivita alebo práca vykonávaná na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti, či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka/dobrovoľníčky. Dobrovoľnícka činnosť môže byť vykonávaná v rámci rôznych typov organizácií alebo môže byť nimi sprostredkovaná, v tomto prípade hovoríme o formálnom dobrovoľníctve. Dobrovoľníctvo sa však odohráva aj mimo kontextu organizácií (ako susedská pomoc, práca v komunite a pod.). Tomuto typu dobrovoľníctva hovoríme neformálne dobrovoľníctvo.

Dobrovoľník

Dobrovoľníkom podľa Zákona o dobrovoľníctve je fyzická osoba (staršia ako 15 rokov), ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom.

Nezamestnaný

Pojmom nezamestnaný označujeme človeka, ktorý nemá platenú prácu, je schopný pracovať, je pripravený pre výkon zamestnania a aktívne si prácu hľadá. Pojem nezamestnaný je takmer totožný s pojmom uchádzač o zamestnanie. Na druhej strane nie každý nezamestnaný človek musí byť evidovaný ako nezamestnaný na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (môže byť napríklad dobrovoľne nezamestnaný).

Uchádzač o zamestnanie

Podľa Zákona o službách zamestnanosti uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, a ktorý

- a) nie je zamestnanec,
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Hmotná núdza

Hmotná núdza je stav, keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima ustanovené osobitným predpisom¹⁾ a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť alebo zvýšiť príjem.

Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o dobrovoľníctve

Dobrovoľnícka činnosť podľa Zákona o dobrovoľníctve je činnosť vykonávaná na základe slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech. Dobrovoľníckou činnosťou podľa tohto zákona nie je:

- činnosť vykonávaná medzi manželmi alebo medzi blízkymi osobami,
- činnosť vykonávaná v rámci podnikania alebo inej zárobkovej činnosti,
- činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo činnosť vykonávaná v rámci študijných povinností,
- vzájomná občianska alebo susedská výpomoc,
- činnosť vykonávaná osobami, ktoré nedovŕšili 15 rokov.

Dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti s prijímateľom dobrovoľníckej činnosti alebo s vysielajúcou organizáciou.

Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o pomoci v hmotnej núdzi

V tejto súvislosti dochádza k rozporom vo výklade dobrovoľníckej činnosti tak, ako je chápaná v Zákone o dobrovoľníctve a ako je chápaná v Zákone o pomoci v hmotnej núdzi. Základné kritériá dobrovoľníckej činnosti podľa Zákona o dobrovoľníctve hovoria o tom, že dobrovoľnícka činnosť je neplatená, vykonávaná na základe slobodnej vôle a v prospech niekoho iného. Podľa Zákona o pomoci v hmotnej núdzi platného od 1.1.2014 je dobrovoľnícka činnosť jednou z podmienok nároku na získanie dávky v hmotnej núdzi. Táto skutočnosť je podľa nášho názoru v rozpore s dvomi základnými kritériami dobrovoľníctva – slobodným rozhodnutím a vykonávaním činnosti bez nároku na odmenu. Asi len veľmi ťažko môžeme súhlasiť

¹⁾ § 2 zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

s tým, že ak je aktivita podmienená vyplatením dávky, bude sa diať na základe slobodného rozhodnutia.

Dobrovoľnícka činnosť v kontexte Zákona o službách zamestnanosti

Zákon o pomoci v hmotnej núdzi súvisí aj so Zákonom o službách zamestnanosti. Tento zákon chápe dobrovoľnícku prácu v §52 ako formu aktivačnej činnosti uchádzača o zamestnanie vykonávaním všeobecne prospešných činností, ktorej cieľom je udržiavanie jeho pracovných návykov. Dobrovoľnícka práca ako aktivačná činnosť sa pritom vykonáva v rozsahu najmenej 10 hodín týždenne u zákonom vymedzených právnických alebo fyzických osôb. Účasť na vykonávaní dobrovoľníckych prác je síce dobrovoľná, ale podľa Zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ak občan vykonáva dobrovoľnícku činnosť v rozsahu najmenej 64 hodín mesačne a najviac 80 hodín mesačne, má nárok na poberanie aktivačného príspevku. Dobrovoľnícke činnosti v zmysle aktivačných prác sa vykonávajú na základe dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a organizátorom dobrovoľníckej činnosti. Zároveň pre fyzickú alebo právnickú osobu zakladá organizovanie dobrovoľníckych prác nárok na poberanie príspevku, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov súvisiacich s vykonávaním dobrovoľníckych prác. Príspevok sa poskytuje na základe dohody uzatvorenej s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Variety dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku

Aspekt	Dobrovoľnícka činnosť ako neplatená, slobodne zvolená činnosť v prospech iných	Dobrovoľnícka činnosť ako podmienka poberania dávky v hmotnej núdzi	Dobrovoľnícka činnosť ako forma aktivačnej činnosti
Právny	Zákon č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve	Zákon č. 417/2013 o pomoci v hmotnej núdzi	Zákon č. 330/2008 Z.z. o službách zamestnanosti a Zákon č. 417/2013 o pomoci v hmotnej núdzi
Časový	Nie je stanovený časový rozsah	Minimálne 32 hodín mesačne	Najmenej 64 hodín mesačne a najviac 80 hodín mesačne
Finančný	Nezamestnaný nemá nárok na odmenu. Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti.	Nezamestnaný má nárok na dávku v hmotnej núdzi, ak sa nachádza v hmotnej núdzi. Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti.	Nezamestnaný má nárok na aktivačný príspevok. Organizácia, ktorá dobrovoľnícku činnosť organizuje, má nárok na príspevok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej služby.
Organizačný	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným a prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou.	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným, prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným, prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Dobrovoľnícka organizácia

Pod pojmom dobrovoľnícka organizácia rozumieme organizáciu, ktorá pre naplnenie svojich cieľov potrebuje a využíva dobrovoľnícku činnosť. Môže ísť o mimovládnu neziskovú, ale aj verejnú organizáciu, ktorá v prospech svojho cieľa spolupracuje s dobrovoľníkmi. Dobrovoľnícka organizácia môže mať platených zamestnancov, ale aj nemusí.

Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti

Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti môže byť fyzická alebo právnická osoba (mimo obchodnej spoločnosti), pre ktorú dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti. Prijímateľ dobrovoľníckej činnosti vyberá, spravídla eviduje a pripravuje dobrovoľníkov na výkon dobrovoľníckej činnosti a uzatvára s nimi zmluvu o dobrovoľníckej činnosti.

Vysielajúca organizácia

Vysielajúca organizácia vyberá, eviduje, pripravuje a vysielá dobrovoľníkov na výkon dobrovoľníckej činnosti a uzatvára s nimi zmluvu o dobrovoľníckej činnosti. Vysielajúcou organizáciou môžu byť podľa Zákona o dobrovoľníctve:

- občianske združenie,
- nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby,
- cirkev alebo náboženská spoločnosť alebo právnická osoba odvodzujúca svoju právnu subjektivitu od cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,
- škola alebo školské zariadenie,
- štátne orgány, vyššie územné celky, obce a nimi zriadené alebo založené právnické osoby.

Dobrovoľnícke centrum

Dobrovoľnícke centrum (DC) je servisnou organizáciou, ktorá poskytuje služby pre verejnosť a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi, zaujíma sa o dobrovoľníctvo, dobrovoľníkov a organizácie/projekty, ktoré pomoc dobrovoľníkov potrebujú.

Základné aktivity a funkcie DC:

- prepája organizácie a dobrovoľníkov, vedie databázu organizácií, dobrovoľníckych príležitostí a dobrovoľníkov – má prehľad o organizáciách v oblasti, kde pôsobí, vie, ako s dobrovoľníkmi pracujú a akých dobrovoľníkov potrebujú,
- propaguje dobrovoľníctvo, hľadá a motivuje ľudí pre dobrovoľníctvo v oblasti, kde pôsobí,
- komunikuje s dobrovoľníkmi a informuje ich o možnostiach dobrovoľníctva – odporúča dobrovoľníkov do jednotlivých organizácií, informuje nových dobrovoľníkov o ich dobrovoľníckych možnostiach, o ich právach, povinnostiach, etických zásadách a pýta sa na ich očakávania,

- pracuje s dobrovoľníckymi organizáciami, poskytuje školenia, konzultácie a supervízie v oblasti manažmentu dobrovoľníkov,
- sieťuje dobrovoľnícke organizácie – podporuje výmenu ich skúseností z práce s dobrovoľníkmi,
- spolupracuje s firmami – rozvíja firemné dobrovoľníctvo – vysiela dobrovoľníkov z firiem do dobrovoľníckych organizácií, pripravuje firemné dobrovoľnícke programy podľa očakávaní firiem a dobrovoľníckych organizácií,
- zviditeľňuje spoločenskú hodnotu dobrovoľníctva prostredníctvom spoločenských podujatí zameraných na oceňovanie a motivovanie dobrovoľníkov,
- buduje medzisektorové partnerstvá medzi dobrovoľníckymi organizáciami, samosprávou, štátom a firmami,
- realizuje výskumy v oblasti dobrovoľníctva – sleduje vývoj a trendy v tejto oblasti.

Koordinátor dobrovoľníkov

Koordinátor dobrovoľníkov je kľúčovou postavou manažmentu dobrovoľníckeho programu v organizácii. Je zodpovedný za manažovanie tohto programu a dobrovoľníkov. Povinnosťami koordinátora dobrovoľníkov sú najmä:

- uskutočňovať výber dobrovoľníkov a úvodné pohovory so záujemcami o dobrovoľnícku činnosť v organizácii,
- vypracovať pracovnú náplň dobrovoľníka,
- vypracovať dohodu s dobrovoľníkom,
- pripravovať a školiť dobrovoľníkov,
- založiť a viesť evidenciu dobrovoľníkov,
- koordinovať prácu dobrovoľníkov v organizácii,
- odborne usmerňovať dobrovoľníkov,
- poskytovať podporu a zabezpečiť supervíziu pre dobrovoľníkov,
- hodnotiť prácu dobrovoľníkov,
- vypracovať a používať systém odmeňovania dobrovoľníkov,
- v prípade potreby ukončiť spoluprácu s dobrovoľníkom,
- sprostredkovať komunikáciu medzi dobrovoľníkmi, ostatným personálom, klientmi a vedením organizácie.

3. Špecifická spolupráce s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Práca s nezamestnaným dobrovoľníkom sa z hľadiska manažmentu dobrovoľníkov principiálne nelíši od práce s akýmkoľvek iným typom dobrovoľníka. No skôr, než začneme pracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi, je potrebné položiť si niekoľko základných otázok, aby sme zistili, aké sú ich špecifiká:

- Aká je miera motivácie u nezamestnaných dobrovoľníkov? Môže byť väčšia alebo naopak menšia ako u dobrovoľníkov, ktorí dobrovoľnícku činnosť vykonávajú popri svojom zamestnaní alebo štúdiu?
- Má nezamestnaný viac alebo menej času, ktorý je schopný tráviť dobrovoľníckou činnosťou, než zamestnaný alebo študujúci dobrovoľník?
- Líšia sa očakávania nezamestnaného dobrovoľníka od očakávaní, ktoré má zamestnaný alebo študujúci dobrovoľník?
- Aké sú aktuálne pracovné návyky nezamestnaného dobrovoľníka a budú nejakým spôsobom vplývať na jeho dobrovoľnícku činnosť? (Táto otázka môže a nemusí súvisieť s dĺžkou doby nezamestnanosti.)
- Líši sa nejakým spôsobom to, čo dobrovoľníckou činnosťou chce/potrebuje dosiahnuť nezamestnaný dobrovoľník a zamestnaný alebo študujúci dobrovoľník? Môžu byť tieto ciele odlišné a ak áno, do akej miery?

Hoci sa na prvý pohľad môže zdať, že nezamestnaný dobrovoľník bude mať väčšiu mieru motivácie, viac voľného času, rovnaké očakávania a zabudnuté pracovné návyky, nie je to celkom pravda. Neexistuje žiadna univerzálna definícia a súbor vlastností, ktoré platia pre všetkých nezamestnaných dobrovoľníkov všeobecne. Koordinátor, ktorý bude s nezamestnanými dobrovoľníkmi pracovať v dobrovoľníckom centre alebo dobrovoľníckej organizácii, by preto nemal zabúdať na individuálne odlišnosti a možnosti každého dobrovoľníka. Mal by zvoliť takú formu komunikácie a spolupráce, ktorá bude rešpektovať osobitosti a individualitu každého jednotlivca. Odpovede na otázky položené vyššie môžeme spoločne s dobrovoľníkom hľadať prostredníctvom viacerých nástrojov, ktoré nájdete v tejto publikácii.

Skôr než začnete spolupracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Pokiaľ sa vaša organizácia rozhodne spolupracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi, je dôležité stanoviť si ciele a dôvody, prečo chcete túto možnosť využiť. Jedným zo zásadných dôvodov je umožniť príležitosť vykonávať dobrovoľnícku činnosť všetkým (na Slovensku patria nezamestnaní ľudia medzi skupiny s najnižšou participáciou v dobrovoľníctve²). Ďalším dôvodom je udržať, získať alebo obnoviť sociálne a pracovné návyky nezamestnaných a ukázať im, že spoločnosť môže využiť ich schopnosti. Výkon dobrovoľníckych aktivít je prospešný pre obe

² Brozmanová Gregorová, A. et al.: Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie. Bratislava : Iuventa, 2012.

strany. Nezamestnaný dobrovoľník má možnosť prejavíť, rozvinúť a využiť svoj potenciál pre osoby alebo organizácie, ktoré túto pomoc potrebujú.

Skupina nezamestnaných je veľmi rôznorodá a zatiaľ čo koordinovanie jedného človeka môže byť úplne bezproblémové, spolupráca s iným môže priniesť rôzne problémy. Ak začínate uvažovať o spolupráci s touto cieľovou skupinou, odporúčame vám najprv zvážiť vlastné kapacity a pripraviť si SWOT analýzu vašej organizácie vo vzťahu k práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi.

SWOT analýza je komplexnou metódou, ktorá vám pomôže preskúmať vnútorné aj vonkajšie prostredie organizácie. Ponúka možnosť náhľadu do fungovania organizácie v súčasnej dobe s ohľadom na minulosť a s výhľadom do budúcnosti. Základ metódy spočíva v pomenovaní a ohodnotení jednotlivých faktorov, ktoré sú rozdelené do štyroch skupín na faktory vyjadrujúce silné a slabé vnútorné stránky organizácie a faktory vyjadrujúce príležitosti a ohrozenia pôsobiace z vonkajšieho prostredia. SWOT analýza je užitočná pre zhodnotenie nových zámerov. Vychádza z predpokladu, že organizácia dosiahne úspech maximalizáciou svojich predností, využitím možných príležitostí a na druhej strane minimalizáciu prípadných nedostatkov a odvrátením hrozieb.

Príklad SWOT analýzy – program zapájania nezamestnaných do dobrovoľníctva:

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">• motivácia• dostatok voľného času dobrovoľníka• odvedenie pozornosti od negatívnej reality• sebarealizácia, radosť zo spätnej väzby od klientov/ koordinátora/iných dobrovoľníkov• zvýšenie sebavedomia• pocit užitočnosti pre spoločnosť• posilnenie alebo obnovenie pracovných návykov• aktivizácia ku zmene situácie a motivácia k hľadaniu si nového zamestnania• dobrovoľnícky aspekt zvyšuje kvalitu služieb• doplnenie služieb, obohatenie organizácie• zmysluplne strávený čas	<ul style="list-style-type: none">• dobrovoľník je málo informovaný o svojich právach a povinnostiach• zamestnanci organizácií nepoznajú (alebo nechcú poznať) úlohu dobrovoľníka, vnímajú ho ako ohrozenie alebo konkurenciu• dlhodobo nezamestnaným chýbajú základné pracovné návyky alebo ich stratili• zamestnanci nevedia ako dobrovoľníkov začleniť• klientom môže dobrovoľník vadiť (nepôsobí na nich profesionálne)• málo času na plánovanie a na samotných dobrovoľníkov• časová náročnosť školení a začlenenia dobrovoľníkov do organizácie (BOZP, PO...)

Priležitosti	Ohrozenia
<ul style="list-style-type: none"> • schopní dobrovoľníci môžu touto cestou získať pracovné uplatnenie v organizácii, kde pôsobia • odporúčenie zo strany organizácie, ktoré pomôže pri hľadaní zamestnania • získanie pracovných návykov, skúseností • lepší kontakt so sociálnym prostredím • zlepšenie spolupráce mimovládnej neziskovej organizácie (MNO) a verejnej správy • zmena pohľadu nezamestnaného na dobrovoľníctvo • rozšírenie povedomia o dobrovoľníctve • zvýšenie publicity MNO 	<ul style="list-style-type: none"> • splynutie dobrovoľníckej činnosti a dobrovoľníckej služby nezamestnaných – znižovanie prestíže dobrovoľníctva • nezáujem nezamestnaných a ich nízka motivácia k dobrovoľníctvu • komplikovaná spolupráca s prijímajúcou organizáciou • nespoľahlivosť (u tých, ktorí sú motivovaní iba sociálnymi dávkami) • nahradzovanie chýbajúcich zamestnancov dobrovoľníkmi

Na základe výsledkov SWOT analýzy môže organizácia vyvodiť ďalšie závery a postupy.

Na čo pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi nezabudnúť – fakty a výzvy

Nezamestnaný dobrovoľník prichádza do organizácie s určitými cieľmi. Chce pomôcť, ale tiež získať nové zručnosti a vedomosti, má chuť naučiť sa lepšie komunikovať s ľuďmi, lepšie si v živote poradiť, vedieť vyjadriť svoj názor, alebo jednoducho chce byť potrebný. Prostredníctvom dobrovoľníctva si nezamestnaný dobrovoľník môže nastaviť krátkodobé alebo dlhodobé osobné ciele, vďaka ktorým sa „má na čo tešiť“, získa pozitívnejší náhľad na veci, má možnosť vidieť výsledky svojej práce. Pokiaľ sa k tomu pridružia dobré vzťahy v novom kolektíve, podpora zo strany vedenia organizácie a prípadné nové kontakty, ktoré mu môžu pomôcť získať prácu, je to ďalšia pozitívna skúsenosť, ktorú bude neskôr šíriť aj vo svojom okolí. V niektorých prípadoch umožňujú organizácie svojim (nielen) nezamestnaným dobrovoľníkom rekvalifikovať sa, postupne sa priamo u nich zamestnať na čiastočný úväzok, resp. na trvalý pracovný pomer.

Nezamestnaný dobrovoľník často hľadá niečo nové, chce vyskúšať to, na čo by si netrúfol ako zamestnanec zviazaný zmluvou. Je to pre neho úžasná príležitosť „ochutnať“ niečo, čo možno nikdy predtým nerobil a rozhodnúť/nerozhodnúť sa venovať práve tejto oblasti aj v budúcnosti.

Nezamestnaný dobrovoľník môže mať vďaka svojim predchádzajúcim zamestnaniam/štúdiu bohaté skúsenosti, ktoré môže organizácia využiť a uplatniť vo svojej práci, preto je veľmi pozitívne, keď organizácia komunikuje s dobrovoľníkom a pýta sa na jeho názor. Dáva mu tak viac ako len pocit zadostučinenia. Ďalším plusom je, že organizácia môže od dobrovoľníka získať podnety a názory dôležité pre vlastné fungovanie. Môže od neho získať odpovede aj na otázky, ku ktorým sa zamestnanci mnohokrát neradi vyjadrujú, pretože sú zviazaní pracovnou zmluvou a obávajú sa, že by mohli svojou kritikou ohroziť svoje postavenie v organizácii.

Pokiaľ je spolupráca medzi nezamestnaným dobrovoľníkom a organizáciou úspešná, jednoznačne prispieva aj k zvýšeniu publicity a budovaniu pozitívneho PR ako organizácií, tak i samotného dobrovoľníctva nezamestnaných, k rúcaniu stereotypov o nezamestnaných a otváraniu nových možností spolupráce nielen v treťom sektore.

Bariéry pri zapájaní nezamestnaných do dobrovoľníctva

Medzi bariéry pri zapájaní nezamestnaných do dobrovoľníctva patrí napríklad:

- iná vstupná motivácia dobrovoľníka,
- nutnosť väčšej selekcie záujemcov – nároky na koordinátora, väčšia časová náročnosť,
- náročnejšia príprava dobrovoľníkov,
- riziko sklznutia k direktívnemu a mocenskému riadeniu výkonu dobrovoľníka,
- zvýšená potreba reflexie získaných zručností, kompetencií – dôraz na osobný rast,
- odlišnosti v pohľadoch na dobrovoľníctvo v kontexte jednotlivých právnych predpisov.

Jednou zo základných atribútov definície dobrovoľníctva podľa Zákona o dobrovoľníctve je slobodné rozhodnutie dobrovoľníka vykonávať dobrovoľnícku činnosť bez nároku na odmenu. Motivácia nezamestnaného dobrovoľníka pre výkon dobrovoľníckej činnosti by preto nemala byť len snahou o získanie príspevku pre zabezpečenie si živobytia. Dobrovoľník by tiež nemal vykonávať také činnosti, ktorými by nahrádzal prácu zamestnancov organizácie (napríklad poskytovanie zdravotníckej alebo sociálnej starostlivosti, oprava majetku, vedenie účtovníctva a pod.).

4. Postup práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a úlohy jednotlivých partnerov

V tejto časti publikácie vám predstavíme postup práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a úlohy jednotlivých partnerov, ako boli zadefinované v projekte Volwem. Pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi môžete využiť náš odporúčaný postup, ale rovnako ho môžete prispôbiť svojim podmienkam. V prípade, že v oblasti, kde pôsobí dobrovoľnícka organizácia, nie je dobrovoľnícke centrum, bude musieť všetky jeho úlohy prevziať organizácia priamo pracujúca s nezamestnanými dobrovoľníkmi.

Nasledujúca schéma poskytuje stručný prehľad úloh jednotlivých partnerov pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi.

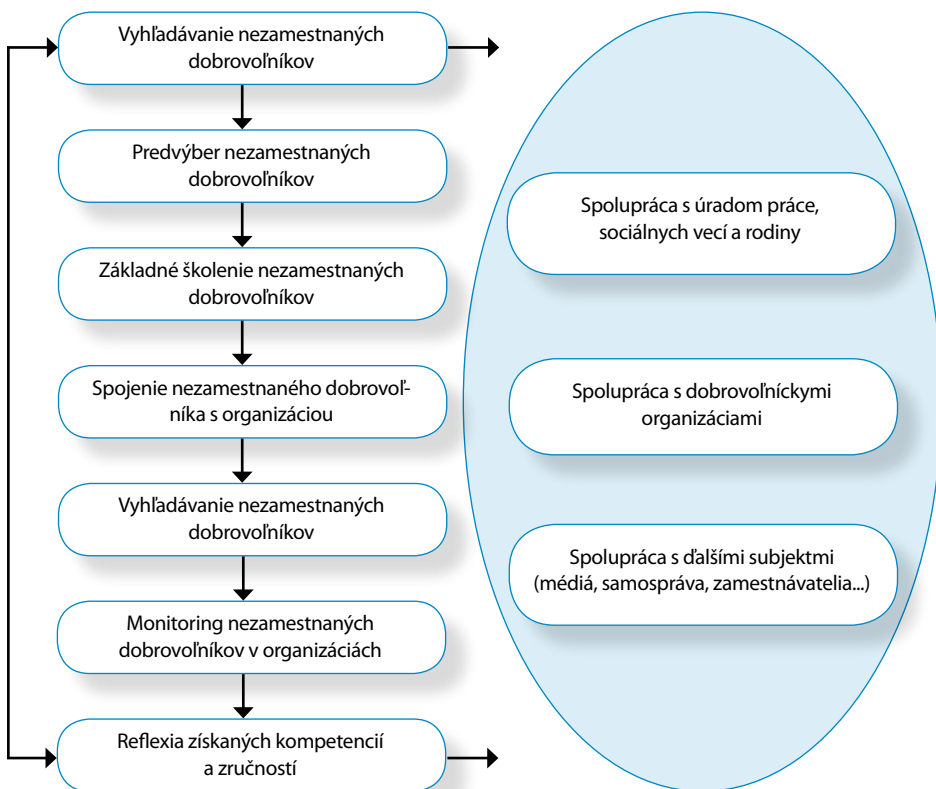
Úlohy jednotlivých partnerov pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi.



4.1 Dobrovoľnícke centrum a jeho úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Dobrovoľnícke centrum zastáva v **systeme práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi kľúčovú pozíciu. Spolupracuje so všetkými zúčastnenými subjektmi: nezamestnanými, organizáciami** pracujúcimi s dobrovoľníkmi a úradmi práce, sociálnych vecí a **rodiny**. Základné fázy práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi z pohľadu dobrovoľníckeho centra sú zobrazené v nasledujúcej schéme:

Základné fázy práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi z pohľadu dobrovoľníckeho centra a jeho úlohy



Spolupráca dobrovoľníckeho centra s nezamestnaným dobrovoľníkom

Práca s nezamestnanými dobrovoľníkmi zahŕňa vyhľadávanie, predvýber, vyškolenie a odporúčenie pre konkrétnu dobrovoľnícku organizáciu a dobrovoľnícku pozíciu, monitoring nezamestnaných dobrovoľníkov v organizáciách a reflexiu získaných kompetencií. Koordinátor dobrovoľníkov v dobrovoľníckom centre má niekoľko dôležitých úloh. Funguje ako kontaktný pracovník, vedie vstupné pohovory so záujemcami o dobrovoľníctvo, je s nimi v priamom kontakte, neskôr, podľa dohody s koordinátorom v dobrovoľníckej organizácii monitoruje/viduje nezamestnaného dobrovoľníka, je podporou pre nezamestnaného dobrovoľníka a poskytuje mu spätnú väzbu, zaisťuje všetky administratívne úkony súvisiace s realizáciou dobrovoľníckej činnosti.

Vyhľadávanie nezamestnaných dobrovoľníkov

Dobrovoľnícke centrum vyhľadáva dlhodobu nezamestnaných dobrovoľníkov prostredníctvom propagácie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, na školách, cez rozhovory a reportáže v médiách, prostredníctvom internetovej stránky, sociálnych sietí, emailov, distribúciou letákov a plagátov na verejné miesta (kníhnice, zdravotné strediská a pod.) Na propagačnom materiáli sú okrem iného uvedené kontaktné údaje na lokálne/dobrovoľnícke centrum, na ktoré sa nezamestnaný uchádzač o dobrovoľníctvo môže obrátiť.

Predvýber nezamestnaných dobrovoľníkov

Predvýber nezamestnaných dobrovoľníkov sa realizuje v niekoľkých krokoch. Prvý kontakt záujemcov o vykonávanie dobrovoľníckej činnosti s dobrovoľníckym centrom prebieha obvykle telefonicky alebo e-mailom. Už v tejto fáze môže koordinátor identifikovať základné črty nezamestnaného dobrovoľníka, ako napríklad spôsob ústneho/písomného prejavu, dôvody záujmu dobrovoľníka, mieru jeho motivácie, či jeho predbežný záujem o niektorú z konkrétnych oblastí. Nemusí ísť o pravidlo, avšak z elektronickej komunikácie vie dobrý koordinátor približne odhadnúť i mieru schopnosti dobrovoľníka pracovať s počítačom, vedomosti v oblasti elektronickej etikety, znalosť spisovného jazyka a podobne a následne citlivejšie prispôbiť formu rozhovoru. Opäť môže, no nemusí to byť zásadnou informáciou pre potreby organizácie. Pri prvom kontakte s nezamestnaným dobrovoľníkom by koordinátor nemal zabúdať na to, že dobrovoľníka mohlo odhodlanie kontaktovať dobrovoľnícke centrum stáť veľa sebazaprenia a jeho presvedčenie, či urobil dobre, vie vo veľkej miere pozitívne ovplyvniť koordinátor spôsobom svojej profesionálnej komunikácie.

Po prvom kontakte koordinátor dobrovoľníkov elektronicky zasiela, alebo osobne spolu s nezamestnaným dobrovoľníkom vyplňa vstupný dotazník (v projekte sme použili registračnú kartu dobrovoľníka, ktorú nájdete na stránke volvem.dobrovolnickecentra.sk). V tomto kroku má koordinátor možnosť dozvedieť sa omnoho viac informácií napr. o kvalifikácii dobrovoľníka, jeho zručnostiach a záujmoch, o jeho očakávaníach a časových možnostiach, o doterajších prípadných skúsenostiach s dobrovoľníctvom a podobne. Na základe prejavenej miery záujmu nezamestnaného o konkrétnu oblasť alebo viacero oblastí, dokáže koordinátor zhodnotiť jeho možnosti pre pozíciu, ktorá sa čo najviac približuje predstávam záujemcu.

Osobný rozhovor/stretutie s nezamestnaným záujemcom o dobrovoľníctvo môže prebehnúť už počas vyplňania registračnej karty, prípadne samostatne, po jej vyplnení elektronicke.

Koordinátorovi umožňuje urobiť si lepšiu predstavu o možnostiach a potrebách záujemcu, o jeho odhodlaní, skrytých danostiach ale i túžbach sa niekam vďaka dobrovoľníckej skúsenosti posunúť. Osobný rozhovor by mal byť príjemným stretnutím, v ktorom nezamestnaný dostáva priestor prejavíť svoje pocity a názory, opýtať sa na čokoľvek, z čoho by mohol mať obavy. Je treba špeciálne prihliadať na fakt, že nezamestnaný človek môže prostredníctvom dobrovoľníckej skúsenosti nadobudnúť nové zručnosti a vedomosti, ktoré mu môžu byť nápomocné pri hľadaní a získaní pracovného miesta v budúcnosti. Nejde teda len o pomoc nezamestnaného dobrovoľníka organizácii, ale aj o možnosť pomôcť samému sebe. Nie vždy je dôležitá miera aktuálnych zručností a vedomostí, veľmi podstatná je vôľa učiť sa niečo nové a pracovať na sebe. Takéto stretnutie by malo byť obohacujúcim ako pre nezamestnaného, tak pre koordinátora, ktorý na základe množstva získaných informácií dokáže profesionálne zhodnotiť a rozhodnúť o forme a miere začlenenia nezamestnaného do dobrovoľníckej činnosti.

Nie vždy sa môžu očakávania jednej aj druhej strany stretnúť vzhľadom na potreby organizácie aj záujemcu. V tom prípade je úlohou koordinátora neodporučiť nezamestnaného pre dobrovoľnícku činnosť v organizácii. Na stretnutí sa tiež môžu koordinátor a nezamestnaný záujemca dohodnúť na termíne základného školenia pre nezamestnaných dobrovoľníkov. Dovedy si nezamestnaný môže premyslieť vhodnú dobrovoľnícku pozíciu.

Základné školenie nezamestnaných dobrovoľníkov

Základné školenie pre nezamestnaných dobrovoľníkov v závislosti od počtu a charakteristiky účastníkov môže trvať 1 až 4 hodiny. Môže prebiehať individuálne alebo skupinovo. Každý dobrovoľník potrebuje iné množstvo informácií a pozornosti – súvisí to s jeho vzdelaním, rozhľadom, dĺžkou obdobia nezamestnanosti. Je na koordinátorovom zväžení, koľko pozornosti a času základnému školeniu venuje. Je pravdepodobné, že nezamestnaný sa pre dobrovoľnícku činnosť rozhodol po prvýkrát a preto je potrebné viesť ho do základov jeho práv a povinností veľmi podobne ako zamestnanca prijímaného do pracovného pomeru. Nejde o striktno predpísanú formu školení o bezpečnosti, zdraví a zodpovednosti za škodu, jedná sa skôr o nevyhnutné informácie súvisiace s výkonom jeho dobrovoľníckej činnosti z pohľadu vysielajúcej organizácie (dobrovoľníckeho centra), vzájomných očakávaniach a nevyhnutných povinnostiach.

Témy školenia:

- predstavenie dobrovoľníctva,
- druhy a možnosti dobrovoľníckej činnosti,
- vyjasnenie motivácie dobrovoľníkov – prečo sa chcú venovať dobrovoľníctvu, prečo konkrétnemu typu dobrovoľníckej činnosti, aké sú záujmy a predstavy dobrovoľníkov,
- základné práva a povinnosti dobrovoľníkov,
- etické princípy a zásady mlčanlivosti,
- iné otázky.

Základné školenie nenahrádza školenie v organizáciách, v ktorých budú dobrovoľníci pracovať. Je len oboznamujúcim informatívnym stretnutím o dobrovoľníctve, jeho princípoch a možnostiach.

Po základom školení nasleduje *spojenie nezamestnaného s dobrovoľníckou organizáciou*, kde prebehne výber, školenie a priame začlenenie dobrovoľníka do dobrovoľníckej činnosti.

Po spojení dobrovoľníka s vhodnou organizáciou, vybranou na základe vzájomných možností oboch strán, je veľmi vhodné zistiť formy a mieru konkrétnych očakávaní nezamestnaného súvisiacich s plánovanou dobrovoľníckou činnosťou. Na to môže poslúžiť tzv. vstupný *kompetenčný dotazník*³, v ktorom nezamestnaný vyjadruje mieru svojho záujmu o jednotlivé prínosy konkrétnej dobrovoľníckej činnosti a môže prenechávať priestor na otvorené odpovede týkajúce sa plánovaných výsledkov jeho dobrovoľníckej stáže. Nezamestnaný dobrovoľník môže svoju dobrovoľnícku činnosť vnímať ako skúsenosť a možnosť vyskúšať si nielen konkrétne činnosti, ale aj vlastnú šikovnosť, stanoviť si svoje hranice a ciele. Dotazník je vhodné uschovať.

Dobrovoľnícke centrum sa môže dohodnúť s dobrovoľníkmi na pravidelnej emailovej/ telefonickej/osobnej *komunikácii a monitoringu jeho dobrovoľníckej činnosti*.

Na záver – po odpracovaní určitého počtu dobrovoľníckych hodín nasleduje *reflexia získaných kompetencií a zručností*. Zisťuje sa tak miera rozvoja určitých zručností nezamestnaného dobrovoľníka, ktoré by mu mohli pomôcť pri hľadaní zamestnania (písania profesijných životopisov, či motivačných listov). Koordinátor dobrovoľníckeho centra prevezme kompetenčný dotazník, skontroluje jeho vyplnenie a overí jeho potvrdenie koordinátorom dobrovoľníkov z organizácie. Pokiaľ je možné, vyžiada elektronicky všetky „dôkazy“ o získaných zručnostiach dobrovoľníka v projekte – napr. fotografie, videá, uskutočnené práce (napr. písomné a iné).

V rámci pilotného projektu Volwem si koordinátor dobrovoľníckeho centra spolu s dobrovoľníkom určí termín na vyplnenie online nástroja D-zručností pre zamestnanie, ktorý je vyvinutý priamo na základe realizácie tohto pilotného projektu⁴. Vyplnený online formulár následne overí akreditačná komisia na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici a spolu s Platformou dobrovoľníckych centier a organizácií pre dobrovoľníka vydá certifikát o získaní D-zručností pre zamestnanie. Takýto certifikát si dobrovoľník môže priložiť k svojmu profesijnému životopisu ako formu zaznamenania a overenia nadobudnutých zručností a vedomostí, ktorým venoval svoj čas počas obdobia svojej nezamestnanosti. Tu je potrebné zdôrazniť, že činnosť nezamestnaných dobrovoľníkov sa v organizáciách nemusí vždy ukončiť presne takýmto spôsobom. Cieľom projektu však je nájsť spôsob, ktorý by umožnil validáciu dobrovoľníckych skúseností i do budúcnosti a priniesol určitý systém do uznávania zručností nadobudnutých prostredníctvom dobrovoľníctva.

Po ukončení činnosti dobrovoľníka v organizácii, po rozhovore a vyplnení výstupných dotazníkov uvedených vyššie, je možné pozitíva dobrovoľníckej skúsenosti umocniť ešte niekoľkými jednoduchými krokmi, ktoré môžu nezamestnanému dobrovoľníkovi pomôcť lepšie sa uplatniť na trhu práce. V prvom rade mu môžeme, na základe rozhovoru s ním a podaním konštruktívnej spätnej väzby, pomôcť sformulovať nadobudnuté skúsenosti tak, aby bol schopný si ich v primeranej miere odbornosti uviesť vo svojom profesijnom životopise. Nezamestnaný dobrovoľník môže mať na základe získaných skúseností príliš nízku/príliš vysokú

³ Dnes je k dispozícii veľký počet rôznych kompetenčných dotazníkov, ak máte záujem o ten, ktorý používali organizácie spolupracujúce na projekte, nájdete ho na stránke volwem.dobrovolnickecentra.sk.

⁴ Viac o D-zručnosti pre zamestnanie na stránke volwem.dobrovolnickecentra.sk.

mieru sebareflexie, preto je na mieste, aby mu koordinátor dokázal profesionálne podať spätnú väzbu. Na základe vzájomnej dohody môže koordinátor poskytnúť taktiež odporúčanie pre budúcich zamestnávateľov.

Spolupráca dobrovoľníckeho centra s dobrovoľníckou organizáciou

Predtým, ako dobrovoľnícke centrum „vyšle“ dobrovoľníka do konkrétnej dobrovoľníckej organizácie, teda predtým, ako mu priradí dobrovoľnícku ponuku, pripraví na príchod dobrovoľníka dobrovoľnícku organizáciu. Úlohou dobrovoľníckeho centra je osloviť pre prácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi organizácie vo svojej pôsobnosti. Nie všetky organizácie majú kapacitu na prijímanie dobrovoľníkov z radov nezamestnaných. V projekte VOLWEM sa osvedčilo, že tie organizácie, ktoré majú vytvorený dobrý dobrovoľnícky program, resp. ktorých kvalita manažmentu dobrovoľníkov je vysoká, a ktoré majú k dispozícii koordinátora dobrovoľníkov, sú schopné prijať do svojich radov aj nezamestnaných dobrovoľníkov a úspešne s nimi spolupracovať. Rovnako je dôležité, aby organizácia mala jasnú predstavu o náplni práce dobrovoľníka, mala zavedené pravidlá a postupy manažmentu dobrovoľníkov (princípy výberu, školenia, motivovania a udržania, hodnotenia dobrovoľníkov...). V ideálnom prípade má každá organizácia zapojená do projektu absolvované akreditované vzdelávanie v manažmente dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Dobrovoľnícke centrum ponúka všetkým organizáciám základné školenie manažmentu dobrovoľníkov zamerané na prácu s nezamestnaným dobrovoľníkom.

Školenie pre dobrovoľnícke organizácie – ako pracovať s nezamestnaným dobrovoľníkom

Dĺžka školenia : cca 4 hodiny

Obsah a témy:

1. Úvod, zoznámenie a predstavenie každej organizácie a projektu, do ktorého môžu byť nezamestnaní dobrovoľníci zaradení, overenie kvality manažmentu dobrovoľníkov v organizácii.
2. Predstavenie projektu, dĺžka pôsobenia dobrovoľníka, prínos projektu, výstupy, D –zručnosti a kompetencie, práca so zamestnávateľmi, letáky k projektu.
3. Kto je nezamestnaný dobrovoľník a ako k nemu pristupovať – špecifiká práce s nezamestnanými⁵.
4. Základné kroky manažmentu dobrovoľníkov – pracovná náplň, pracovný čas, profil dobrovoľníka (vek, vzdelanie, podmienky prijatia...), výber⁶ (dotazník, rozhovor), školenie, udržanie a motivovanie, hodnotenie dobrovoľníkov, zmluvy s dobrovoľníkmi.
5. Postup projektu – dobrovoľník v projekte od úvodu po záver – od prijatia po kompetenčný dotazník a overenie D-zručností.
6. Hodnotenie a monitoring dobrovoľníkov v projekte, sledovanie zmien u dobrovoľníka, posun u dobrovoľníka.
7. Kompetenčný dotazník – vysvetlenie, ako má dobrovoľník vyplniť dotazník v spolupráci s koordinátorom dobrovoľníkov v organizácii.

⁵ DC môžu využiť aj zástupcov organizácií, aby sa s nimi porozprávali o skúsenostiach s prácou s nezamestnanými dobrovoľníkmi. Vnímajú nezamestnaných ako špecifickú skupinu? Dôležité je neklásť dôraz na to, že sú títo dobrovoľníci iní, skôr hovoriť o situáciách, ktoré sa môžu vyskytnúť a organizácie by na to mali byť pripravené, pomenovať príležitosti a riziká – výber dobrovoľníkov môže trvať dlhšie, zaškolenie môže byť iné a pod.

⁶ Nezamestnaného dobrovoľníka predvyberie dobrovoľnícke centrum, to ale neznamená, že bude dobrovoľník vhodný pre organizáciu. Organizácia si preto selekcia a školenie dobrovoľníkov musí uskutočniť sama.

8. Spolupráca s dobrovoľníckym centrom – pravidelné stretnutia, telefonické rozhovory, emaily s koordinátorom/kou DC, spätné väzby, vysvetlenia, ako bude dobrovoľnícke centrum vykonávať monitoring.

Materiály, ktoré si preštudujú a získajú koordinátori z organizácií počas školenia:

- zmluva s dobrovoľníkom
- karta dobrovoľníka
- vzor dotazníka
- kompetenčný dotazník

Spolupráca dobrovoľníckeho centra s dobrovoľníckou organizáciou spočíva v pravidelnom kontakte a monitoringu práce nezamestnaných dobrovoľníkov, v reflexii skúseností pracovníkov a dobrovoľníkov, a v neposlednom rade v hodnotení dobrovoľníckeho programu.

Vhodnou formou spolupráce sú tiež skupinové supervízne stretnutia koordinátorov dobrovoľníckych programov v organizáciách, ktoré môže dobrovoľnícke centrum organizovať. Tie môžu byť cenným zdrojom spätnej väzby o spolupráci organizácií s nezamestnanými dobrovoľníkmi, čím môžu pomôcť riešiť prípadné problémy pri práci s touto cieľovou skupinou. Stretnutia koordinátorov sú dôležité aj pre tie organizácie, ktorých očakávania sa v danom čase nenaplnili. Umožní im to spoznať dôvody „nezájmu“ nezamestnaných, alebo získať podnety pre to, ako motivovať nezamestnaných dobrovoľníkov.

Spolupráca dobrovoľníckeho centra s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny

Úlohou dobrovoľníckeho centra je vyhľadanie dlhodobu nezamestnaných uchádzačov so záujmom o dobrovoľnícku činnosť. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sú jednou z najväčších možností získania kontaktov na nezamestnaných dobrovoľníkov. Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií v rámci pilotného projektu *Volwem – Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu* oslovila Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a dostala súhlas na neformálnu spoluprácu v regiónoch, kde pôsobia dobrovoľnícke centrá. Úlohou dobrovoľníckych centier bolo kontaktovať riaditeľov úradov práce v ich regióne/meste a dohodnúť sa na spolupráci v rámci projektu. Dobrovoľnícke centrá zároveň ponúkli a zrealizovali informačné stretnutie pre pracovníkov úradov, ktorí priamo pracujú s nezamestnanými.

Informačné stretnutie pre pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Dĺžka stretnutia: cca 1,5 hodiny

Obsah stretnutia:

1. Predstavenie dobrovoľníckeho centra, cieľa, obsahu a trvania stretnutia, účastníkov a účastníčok stretnutia.
2. Všeobecné informácie o dobrovoľníctve (základné údaje o zapájaní sa obyvateľov Slovenska do dobrovoľníctva; právny rámec dobrovoľníctva, ktorý poskytuje Zákon o dobrovoľníctve, rozdiel medzi dobrovoľníctvom podľa zákona o dobrovoľníctve a podľa zákona o službách zamestnanosti a pod.).
3. Nezamestnaný klient - diskusia o tom, aké charakteristiky má nezamestnaný klient a aké sú prekážky pre jeho zamestnanie.
4. Nezamestnaní ako cieľová skupina. Predstavenie kritérií nezamestnaných pre výber do projektu – typológia vhodných nezamestnaných pre projekt: spoľahlivý, chce sa učiť, nie je závislý, vhodný pre dobrovoľnícku činnosť, mal by byť dlhodobo nezamestnaný, ale môže ísť aj o absolventa; dĺžka a frekvencia dobrovoľníctva, činnosti pre dobrovoľníkov v organizáciách, prínosy pre nezamestnaných dobrovoľníkov.
5. Úlohy úradu práce, sociálnych vecí a rodiny – ako postupovať, ak nezamestnaný človek prejaví záujem o účasť v projekte. Vysvetliť, čo je úlohou pracovníkov úradov (spojiť nezamestnaného s dobrovoľníckym centrom a vysvetliť, čo sa bude diať ďalej – dobrovoľník príde do dobrovoľníckeho centra a ak bude vhodný pre niektorú z dobrovoľníckych činností v ponuke, dobrovoľnícke centrum ho pošle do organizácie, kde ho zaškolia atď.).
6. Spätná väzba o projekte – určiť si ďalšiu komunikáciu medzi dobrovoľníckym centrom a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.
7. Iné otázky, diskusia.

Stretnutie sa realizovalo napr. v rámci pravidelnej porady zamestnancov úradu práce, alebo podľa dohody. Za absolvovanie „info“ školenia mohli účastníci dostať osvedčenie o účasti. Počas stretnutia získali pracovníci úradu práce, sociálnych vecí a rodiny letáky a plagáty, ktoré mohli v ďalšom období odovzdať nezamestnaným a odporúčať im tak dobrovoľníctvo ako istú alternatívu k nadobúdaniu zručností prostredníctvom zamestnania.

4.2 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a jeho úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Keďže cieľovou skupinou projektu sú nezamestnaní ľudia, aby naozaj priniesol požadované výsledky, mali by dobrovoľnícke centrá nadviazať spoluprácu s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v regiónoch, v ktorých pôsobia. Od pracovníkov úradov potrebujú, aby oslovovali potenciálnych dobrovoľníkov z radov nezamestnaných a nasmerovali ich do dobrovoľníckych centier. Ako sme už spomenuli, k propagácii projektu na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny slúžia aj informačné letáky a plagáty. Pracovníci úradov by mali nezamestnaným vysvetľovať prínosy, ktoré môže mať dobrovoľnícka činnosť a ako im môže pomôcť zlepšiť si pozíciu na trhu práce. Ponuka dobrovoľníckej práce je totiž v iných európskych krajinách prirodzenou súčasťou ponuky úradov práce. V prípade, že uchádzači o zamestnanie nenájdu vhodnú pracovnú pozíciu, majú možnosť vybrať si z ponuky dobrovoľníckej činnosti, ktorá im umožní udržať si pracovné návyky, získať nové skúsenosti a zručnosti, ale aj spoznať nových ľudí a udržiavať sociálne kontakty.

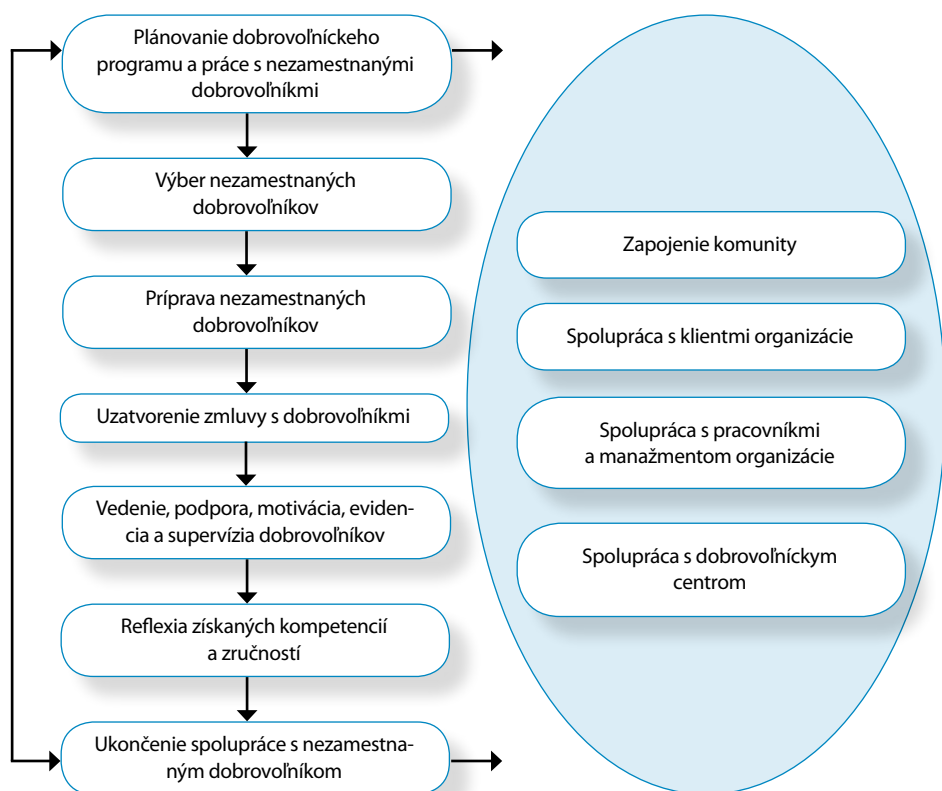
Ideálne teda je, ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny počas konzultácie ponúkne uchádzačovi o zamestnanie dobrovoľníctvo ako alternatívnu činnosť, ktorá síce nie je platená, ale dlhodobo nezamestnaný klient môže vďaka nej získať nové skúsenosti a zručnosti. V prípade,

že nájdu vhodného kandidáta pre dobrovoľníctvo, spoja ho s dobrovoľníckym centrom, resp. odovzdajú mu leták alebo kontaktné údaje a vysvetlia mu, čo sa bude diať ďalej. Je nutné, aby dobrovoľník vedel, že ide o neplatenú činnosť, a že ak bude vhodný pre niektorú z dobrovoľníckych činností v aktuálnej ponuke projektu, dobrovoľnícke centrum ho pošle do organizácie, kde ho vyškolia pre konkrétnu dobrovoľnícku pozíciu.

4.3 Dobrovoľnícka organizácia a jej úlohy pri práci s nezamestnaným dobrovoľníkom

Základnou úlohou dobrovoľníckej organizácie v projekte je zabezpečiť pre nezamestnaného dobrovoľníka dobrovoľnícke aktivity. Medzi základné podmienky prijatia nezamestnaných dobrovoľníkov patrí prítomnosť pozície koordinátora dobrovoľníkov v organizácii a prítomnosť kvalitného manažmentu dobrovoľníkov. Základné prvky manažmentu práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi sú zhrnuté v nasledujúcej schéme.

Základné prvky manažmentu práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi z pohľadu organizácie, ktorá chce s dobrovoľníkmi pracovať



Plánovanie dobrovoľníckeho programu je dôležitou súčasťou manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok nielen v organizácii, ktorá chce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami začať spolupracovať, ale i v organizácii, ktorá pomoc dobrovoľníkov a dobrovoľníčok využíva už dlhodobo, prípadne je na ich práci chod organizácie priamo závislý. Pred prijatím nezamestnaného dobrovoľníka by mala mať organizácia definovaný jeho profil, pracovnú náplň, čas, zaradenie, spôsob výberu, školenie, spôsob podpory a motivácie a hodnotenia. V organizácii by mal byť určený koordinátor dobrovoľníkov.

Vstup nezamestnaných dobrovoľníkov do organizácie môže predstavovať zmenu v jej činnosti. Táto zmena nemusí byť prijateľná a žiaduca pre všetkých, ktorí sa v organizácii pohybujú. Obavy pracovníkov a pracovníčok z nového a cudzieho prvku – dobrovoľníka, ktorý medzi nich vstupuje, môžu byť vážnou bariérou pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi. Z týchto dôvodov je potrebné v procese prípravy organizácie na prijatie nezamestnaných dobrovoľníkov podrobne zoznámiť všetkých pracovníkov a pracovníčky organizácie s princípmi dobrovoľníctva, zapojiť ich do tvorby dobrovoľníckeho programu a využiť ich námety vo vzťahu k činnostiam dobrovoľníkov v organizácii. V neposlednom rade by pri plánovaní dobrovoľníckeho programu nemala organizácia zabúdať aj na jeho predstavenie klientom a klientkám a ich rodinným príslušníkom, ktorí môžu významne ovplyvniť jeho realizáciu.

Nezamestnaného dobrovoľníka získa a predvyberie dobrovoľnícke centrum, to ale neznamená, že bude dobrovoľník vhodný pre organizáciu. Organizácia si preto selekciu a školenie nezamestnaných dobrovoľníkov musí uskutočniť sama. *Výber dobrovoľníkov* by mal byť prispôsobený dobrovoľníckemu programu v organizácii. Náročnejšie dobrovoľnícke programy si môžu vyžadovať náročnejšiu diagnostiku a následný výber záujemcov.

Výber dobrovoľníkov sa najčastejšie realizuje prostredníctvom pološtruktúrovaného rozhovoru. Rozhovor by mal viesť koordinátor dobrovoľníkov v spolupráci s ďalšími pracovníkmi organizácie (napr. riaditeľom, supervízorom alebo psychológom). Rozhovor poskytuje komplexnejší obraz o záujemcovi (osobnosťná, časová, rodinná, pracovná a mimopracovná kapacita uchádzača, motivácia uchádzača). Je tiež zameraný na vyjasnenie očakávaní dobrovoľníka a organizácie a objasnenie náplne práce a časovej náročnosti dobrovoľníckej činnosti.

Po výbere dobrovoľníkov nasleduje ich *príprava* alebo zaškolenie. Príprava dobrovoľníkov (dĺžka aj obsah) je v každej organizácii iná a závisí od zručností a schopností, ktoré od dobrovoľníka vyžaduje. Jej súčasťou je:

- zoznámenie sa s organizáciou, jej činnosťou, chodom, pravidlami, financovaním a pod.

Vhodným nástrojom dobrovoľníckeho manažmentu je *manuál dobrovoľníka*. Manuál môže byť sprievodcom dobrovoľníka počas jeho dobrovoľníckej činnosti v organizácii. Manuál môže obsahovať napríklad:

- základné informácie o organizácii,
- jej poslanie, štatút a pod.,
- organizačnú štruktúru organizácie s uvedením mien pracovníkov organizácie,

- kontakty na koordinátora dobrovoľníkov,
- zásady správania sa dobrovoľníkov,
- rady týkajúce sa komunikácie s klientmi,
- usmernenia týkajúce sa oblečenia, používania telefónu, internetu a pod.,
- zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- podmienky spolupráce s dobrovoľníkom,
- dôvody ukončenia spolupráce s dobrovoľníkom a iné.

Organizácia môže s dobrovoľníkom *uzatvoriť Zmluvu o dobrovoľníckej činnosti* podľa Zákona o dobrovoľníctve č.406/2011 Z. z.. Súčasťou zmluvy môžu byť aj etický kódex a zásady mlčanlivosti.

Spojenie nezamestnaného dobrovoľníka s organizáciou

Po zaškolení a podpísaní zmluvy nasleduje umiestnenie nezamestnaného dobrovoľníka v organizácii, jeho *podpora, motivácia, supervízia a evidencia*.

Prvý deň v organizácii je pre nezamestnaného dobrovoľníka veľmi dôležitý. V tento deň je vhodné:

- v prípade potreby poskytnúť dobrovoľníkovi doplnkové informácie,
- dôkladne dobrovoľníka oboznámiť s organizáciou,
- predstaviť dobrovoľníka ostatnému personálu a klientom,
- zaškoliť dobrovoľníka do konkrétnych činností.

Pre kvalitný výkon dobrovoľníckej služby je potrebné nezamestnaných, najmä dlhodobo nezamestnaných, viac motivovať a podporovať, a to predovšetkým na začiatku ich dobrovoľníckej služby. Je dôležité poskytnúť im potrebné informácie o tom, ako bude ich činnosť vyzeráť, čo bude jej obsahom, ako dlho a pod. K tomuto je vhodné zoznámiť ich so skúsenosťami už zapojených dobrovoľníkov a poskytnúť im náhľad na možnosť výberu a ich uplatnenie.

Keď sa nezamestnaný dobrovoľník v organizácii adaptoval a dôkladnejšie zoznámil so svojou činnosťou v praxi, je veľmi dôležité komunikovať s ním i naďalej a dávať mu spätnú väzbu. Stanoviť si priestor, kde, resp. kedy sa môže ND obrátiť na koordinátora s prípadnými otázkami, či postrehmi. Nezamestnaný dobrovoľník potrebuje vedieť:

- že (či) je potrebný,
- či svoju prácu vykonáva dobre
- a v niektorých prípadoch potrebuje byť usmernený. Tu je rola koordinátora dobrovoľníkov

v organizácii nezastupiteľná. Nezabúdajme, že nezamestnaný dobrovoľník môže zápasíť s nedôverou v samého seba, s dlhším adaptačným procesom, s neistotou z budúcnosti. O to viac môžu byť pre neho prínosné skúsenosti získané nielen samotnou činnosťou, ale aj súvisiace s komunikáciou v organizácii, pri riešení prípadných problémov, dávaní a prijímaní spätnej väzby, resp. so zvyšovaním zodpovednosti za jednotlivé úlohy. Odmenou je nielen zlepšenie sa v zručnostiach či naučenie sa nových, ale veľmi dôležité je zvýšenie sebavedomia, zlepšenie reakcií pri riešení konfliktov resp. prípadných stresových situácií, väčšia sebadôvera a radosť z práce, ktorú za sebou bude vidieť.

Monitoring nezamestnaných dobrovoľníkov v organizáciách

Je nevyhnutné nezamestnaného dobrovoľníka v primeranej miere priebežne monitorovať, podporiť a v prípade potreby usmerniť. Podobne, ako zamestnanec, i dobrovoľník plní dlhodobé/krátkodobé ciele v organizácii a mal by byť informovaný aj o svojom prínose k výsledkom plnenia týchto cieľov. Spokojnosť dobrovoľníka je možné zisťovať priebežne na základe pravidelných rozhovorov s ním, alebo napr. i vo forme výstupného kompetenčného dotazníka, alebo dotazníka spätnej väzby. Vhodné sú pravidelné stretnutia koordinátora a nezamestnaného dobrovoľníka (1 x týždenne, 1x za 2 týždne a pod. – podľa potreby, niekedy je postačujúcich pár minút). Prostredníctvom pravidelných rozhovorov, dotazníkov a výstupov z nich môže organizácia lepšie porozumieť potrebám svojich dobrovoľníkov a následne adekvátnejšie uspokojiť i potreby organizácie.

Či sa už bude jednať o čerstvého absolventa, plného nápadov a entuziazmu alebo o dlhodobo nezamestnaného človeka tesne pred dôchodkovým vekom, ktorý sa mladému človeku nemôže v istých veciach vyrovať, je na šikovnosti koordinátora vystihnúť silné stránky každého z nich a naplniť tak čo najlepšíe svoje, ale i jeho očakávania.

K manažmentu práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi patrí aj ich *evidencia*. Evidencia dobrovoľníkov v organizácii umožňuje kontakt s dobrovoľníkmi, zabezpečuje prehľadné informácie o počte, náplni práce dobrovoľníkov a odpracovaných hodinách dobrovoľníkov. Evidencia dobrovoľníkov by podľa Zákona o dobrovoľníctve mala obsahovať tieto údaje: meno a priezvisko dobrovoľníka, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu, adresu bydliska, ak sa odlišuje od adresy trvalého pobytu a číslo zmluvy alebo miesto, obsah a trvanie dobrovoľníckej činnosti. Okrem uvedených údajov je potrebné viesť evidenciu hodín odpracovaných v organizácii.

Ukončenie dobrovoľníckej činnosti zahŕňa:

- poďakovanie za spoluprácu,
- vystavenie potvrdenia o dobrovoľníckej činnosti a
- vyplnenie kompetenčného dotazníka s dobrovoľníkom.

Reflexia získaných kompetencií a zručností

Po ukončení spolupráce s dobrovoľníkom koordinátor/ka dobrovoľníkov expeduje kompetenčný dotazník do dobrovoľníckeho centra spolu so všetkými (elektronickými) dokumentmi, ktoré by mohli slúžiť ako dôkazy o získaných kompetenciách a zručnostiach dobrovoľníka. Zároveň odporučí dobrovoľníka na návštevu dobrovoľníckeho centra za účelom vyplnenia online formulára D-zručností pre zamestnanie podľa projektu VOLWEM⁷.

4.3 Univerzita Mateja Bela a jej úlohy pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi

Univerzita Mateja Bela vystupuje v projekte Volwem ako garant uznávania zručností získaných v dobrovoľníctve. Akreditačná komisia zložená z odborníkov overuje vyplnený formulár D-zručností pre zamestnanie u každého dobrovoľníka a vystavuje mu certifikát o získaných zručnostiach. Tento certifikát dobrovoľník môže začleniť do svojho životopisu s tým, že dlhodobým cieľom do budúcnosti je, aby certifikát a zručnosti ním overené boli uznané zamestnávateľmi pri prijímaní nezamestnaných dobrovoľníkov do zamestnania. Počíta sa teda s pokračovaním v spolupráci s Univerzitou Mateja Bela v tejto oblasti i po skončení projektu.

⁷ Viac o D-zručnosti pre zamestnanie na stránke volwem.dobrovolnickecentra.sk.

5. Informácie o projekte VOLWEM

Dobrovoľníctvo je v mnohých krajinách vnímané nielen ako voľnočasová aktivita, ale aj ako spôsob osvojovania nových zručností a kompetencií, ktoré uznávajú aj zamestnávateľa. Na Slovensku je situácia odlišná. Chýba nám právny rámec, ktorý by uznávanie neformálneho vzdelávania a teda i zručností nadobudnutých prostredníctvom dobrovoľníctva umožnil, systémy validácie a záujem inštitúcií formálneho vzdelávania a zamestnávateľov. Organizáciám tiež chýbajú skúsenosti s prácou s nezamestnanými dobrovoľníkmi, a tak nezamestnaní ľudia patria medzi skupiny, ktorých participácia v dobrovoľníctve je veľmi nízka. Preto vznikol projekt VOLWEM, ktorý v čase od októbra 2012 do septembra 2014 realizujú partneri z troch krajín.

Vďaka tomuto projektu partneri na Slovensko priniesli a prispôbili nový systém uznávania neformálneho vzdelávania (u nás pilotne odskúšaný v spolupráci s Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici), ktorý už funguje v Škótsku pod názvom VSkills for Employability, ako aj systém spolupráce s nezamestnanými dobrovoľníkmi. Ten je postavený na aktívnej spolupráci s úradmi práce a dobrovoľníckymi centrami. Druhá časť projektu je zameraná na systematickú prácu s dobrovoľníkmi z radov nezamestnaných a bola inšpirovaná prácou Dobrovoľníckeho centra v Ústí nad Labem. Ide o prípravu dobrovoľníckych centier a organizácií, zameranú na to, aby vedeli efektívne zapájať a koordinovať týchto ľudí. Tretiu časť projektu tvorila a tvorí spolupráca so zamestnávateľmi v regiónoch s cieľom oboznámiť ich o prínosoch dobrovoľníckej práce a motivovať ich k tomu, aby pri výbere pracovníkov brali túto informáciu do úvahy.

Cieľom projektu je prispieť k tomu, aby:

- úrady práce vedeli o dobrovoľníckych príležitostiach, ako o možnosti získavania skúseností, a vedeli nezamestnaných ľudí k takejto činnosti motivovať;
- dobrovoľnícke centrá vzdelávali organizácie priamo pracujúce s dobrovoľníkmi v špecifických prácach s nezamestnanými dobrovoľníkmi a následne, aby organizácie aktívne pracovali s nezamestnanými dobrovoľníkmi;
- inštitúcie formálneho vzdelávania poznali možnosti existujúcich systémov uznávania neformálneho vzdelávania prebiehajúceho v rámci dobrovoľníctva;
- zamestnávateľa dokázali oceniť prínosy dobrovoľníctva a informáciu o dobrovoľníckej aktivite uchádzača o zamestnanie považovali za dôležitú.

Počas pilotného projektu má každé zo štyroch dobrovoľníckych centier (v Banskej Bystrici, Košiciach, Nitre a Prešove) zapojiť do dobrovoľníckych aktivít minimálne 15 nezamestnaných dobrovoľníkov. Niektorí dobrovoľníci vykonávali činnosť priamo v dobrovoľníckych centrách, väčšina z nich však bola umiestnená v ďalších dobrovoľníckych organizáciách rôzneho zamerania. Podmienkou bol súhlas a ochota organizácií s nezamestnanými dobrovoľníkmi spolupracovať, ale tiež kvalitný manažment dobrovoľníkov.

Informácie, ktoré v materiáli nájdete, nie sú založené na štúdiu teoretických podkladov, ale len na diskusiách s kolegami v iných krajinách, ktorí s takýmto dobrovoľníkmi pracujú.

Vychádzajú z praktických skúseností z práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi v regiónoch Slovenska s rôznou úrovňou nezamestnanosti na Slovensku. Preto veríme, že budú zaujímavé a cenné aj pre vás. V prípade, že sa chcete o projekte dozvedieť viac, kontaktujte Platformu dobrovoľníckych centier a organizácií alebo niektoré zo zapojených dobrovoľníckych centier. Viac informácií získate na stránke <http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/>.

Na projekte VOLWEM spolupracovali:

Univerzita Mateja Bela

Národná 12, 974 01 Banská Bystrica
Tel.: +421/48/4464 1111, +421/48/4153 3180
E-mail: alzbeta.gregorova@umb.sk

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Hviezdoslavova 119, 900 31 Stupava
Tel.: +421/904/368 693
E-mail: platforma@dobrovolniccentra.sk

Volunteer Development Scotland, Veľká Británia

Jubilee House, Forthside Way, FK8 1QZ, Stirling
Tel.: +44 /1786/479593, +44/1786/849767,
E-mail: vds@vds.org.uk

Dobrovoľnícke centrum, Ústí nad Labem, Česká republika

Prokopa Diviše 1605/5, 400 01 Ústí nad Labem
Tel.: +420/475/216 684, +420/475/216 684
E-mail: dcul@seznam.cz

Centrum dobrovoľníctva

Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica
Tel.: +421/48/4464 783
E-mail: cd@centrumdobrovolnictva.sk

Prešovské dobrovoľnícke centrum

Ul. 17. novembra 11, 080 01 Prešov
Tel.: +421/51/7711 676, +421/51/7711 676
E-mail: pdcoz11@gmail.com

Dobrovoľnícke centrum Košického kraja

Watsonova 7, 040 01 Košice
Tel.: +421/911/488 229
E-mail: rabatin.dckk@gmail.com

Komunitné centrum

Nedbalova 17, 949 12 Nitra
Tel.: +421/37/7728 152, +421/37/7728 152
E-mail: jana@ckr.sk

Skúste to inak. Metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie.

Copyright © 2013

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

ISBN 978-80-557-0680-1 – tlačaná verzia

ISBN 978-80-557-681-8 – elektronická verzia

Autorky: doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD., Mgr. Jana Matejzelová, Mgr. Alžbeta Mračková, Mgr. Jana Vlašičová

Recenzent: doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.

Rozsah: 2,0 AH

Grafická príprava: Mgr.art. Mária Čorejová

Miesto vydania: Banská Bystrica

Vydala: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Rok vydania: 2013



Program
celoživotného
vzdelávania

Publikácia bola vydaná v rámci projektu Volwem, ktorý je financovaný s podporou Európskej Komisie. Uvedené informácie reprezentujú výlučne názor autora a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tomto dokumente.



ERUDITIO
MORIS
FUTURUM



Platforma
dobrovoľníckych
centier
a organizácií



CENTRUM
DOBROVOĽNICTVA





ISBN 978-80-557-681-8