

Hodnotiaca správa o implementácii a výstupoch projektu VOLWEM

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Jana Matejzelová, Jana Šolcová

Banská Bystrica
september 2014

OBSAH

1. Ciele a metodológia správy	3
2. Hodnotenie procesu implementácie projektu a prenosu metodík	6
3. Hlavné výstupy projektu a ich SWOT analýza	20
4. Prehľad partnerov zapojených do projektu VOLWEM	34

1. CIELE A METODOLÓGIA SPRÁVY

Uznanie prínosov a dôležitosti dobrovoľníctva rastie v celosvetovom meradle. Európska únia prijala v roku 2008 Uznesenie Európskeho parlamentu o prínose dobrovoľníckej práce pre hospodársku a sociálnu súdržnosť (2008), ktorým Európsky parlament vyzýva členské štáty a regionálne a miestne orgány, aby uznali hodnotu dobrovoľníckej práce pri podpore sociálnej a hospodárskej súdržnosti. Okrem toho ich vyzýva na partnerskú spoluprácu s dobrovoľníckymi organizáciami pri uskutočňovaní užitočných konzultácií s dobrovoľníckym sektorom s cieľom rozvíjať plány a stratégie na uznanie, ohodnotenie, podporu, uľahčenie a podnecovanie dobrovoľníckej práce a vytvorenie stabilného inštitucionálneho rámca pre rozvoj dobrovoľníctva.

Pri vykonávaní rôznych aktivít dobrovoľník/dobrovoľníčka získava nové zručnosti a skúsenosti, zoznami sa s novými ľuďmi, miestami či kultúrami, je často konfrontovaný/konfrontovaná so spoločenskými problémami a výzvami, ale aj rôznorodosťou, odlišnosťou, inými životnými podmienkami či spôsobom života. Dobrovoľníctvo posilňuje sebadôveru, prináša nové podnety a motiváciu do života, zapája skupiny, ktoré sa môžu cítiť na okraji spoločnosti či spoločenského záujmu. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky získavajú pocit dôležitosti, zmysluplnosti a hodnoty vlastnej práce, darovaného času i úsilia. Tieto aspekty dobrovoľníckej práce predstavujú dôležité prínosy pre odborný a osobnostný rozvoj dobrovoľníka a dobrovoľníčky. V mnohých krajinách sú vytvorené systémy na uznávanie uvedených prínosov aj vo svete práce. Na Slovensku je situácia odlišná. Aj keď existujú viaceré iniciatívy, ktoré sa snažia upriamiť pozornosť rôznych sektorov spoločnosti na uznávanie prínosov neformálneho vzdelávania (napr. národný projekt KOMPRAX, ktorý realizovala Iuventa – Slovenský inštitút mládeže), chýba nám právny rámec, ktorý by umožnil uznávanie neformálneho vzdelávania, a teda aj zručností nadobudnutých prostredníctvom dobrovoľníctva. Absentujú tiež systémy validácie a záujem inštitúcií formálneho vzdelávania a zamestnávateľov. Podľa ostatného výskumu o dobrovoľníctve na Slovensku¹ nezamestnaní ľudia vykazovali najnižšiu mieru participácie na formálnom dobrovoľníctve spomedzi jednotlivých socioekonomických skupín (len 13,3 percenta, pričom priemer za dospelú populáciu bol 27,5 percenta). Výskum zároveň poukázal na skutočnosť, že nízka participácia nezamestnaných v dobrovoľníctve nesúvisí teda len s ich nezaujmom, ale je aj záležitosťou bariér spojených s absenciou vhodných spôsobov zameraných na informovanie a zapojenie týchto skupín do dobrovoľníctva.

¹ Brozmanová Gregorová, A. et al.: Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie. Bratislava : Iuventa, 2012.

Uvedené skutočnosti podnietili partnerov z troch krajín k realizácii projektu VOLWEM. Projekt sa realizoval od októbra 2012 do septembra 2014 a jeho cieľom bolo prispieť k tomu, aby:

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

Cieľom správy je zhodnotiť procesu prenosu metodík práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi zo zahraničia na slovenské podmienky v rámci projektu VOLWEM a zhodnotiť jednotlivé výsledky a výstupy projektu.

4

Čiastkové ciele správy sú:

1. Zhodnotiť proces prenosu inovácie v rámci projektu a výstupy projektu z pohľadu partnerov projektu (Otázka: ako hodnotia proces prenosu, implementáciu projektu a výstupy projektu partneri projektu?)
2. Identifikovať silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia výstupov projektu a ich ďalšieho využitia (Otázka: Aké sú silné a slabé stránky výstupov projektu, príležitosti a ohrozenia ich ďalšieho využitia?)
3. Zhodnotiť relevantné fázy implementácie projektu a výstupy projektu z pohľadu dobrovoľníckych organizácií, účastníkov tréningov a úradov práce zapojených do projektu (Otázka: Ako hodnotia proces implementácie a výstupy projektu koordinátori dobrovoľníkov v organizáciách, v ktorých nezamestnaní dobrovoľníci pracovali, účastníci tréningov a pracovníci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny?)
4. Zhodnotiť proces prenosu inovácie v rámci projektu a výstupy projektu z pohľadu nezamestnaných dobrovoľníkov zapojených do projektu (Otázka: Ako hodnotia nezamestnaní dobrovoľníci proces prenosu inovácie, respektíve samotný proces práce s nimi samými a výstupy projektu?)

Metodológia tvorby správy je založená na kombinácii analýzy kvalitatívnych a kvantitatívnych údajov a kombinácii viacerých metód. V rámci zberu spoľahlivých empirických údajov sme využili tieto metódy:

- dotazník a pološtrukturovaný rozhovor so zástupcami partnerov projektu (spolu 11 respondentov a respondentiek);
- dotazník určený pre koordinátorov nezamestnaných dobrovoľníkov v organizáciách a pre pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny zapojených do projektu (spolu 15 respondentov a respondentiek);
- dotazník určený pre účastníkov tréningov (spolu 24 respondentov a respondentiek);
- dotazník určený pre účastníkov a účastníčky konferencie (spolu 31 respondentov a respondentiek);
- vstupné a výstupné kompetenčné dotazníky nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zapojených do projektu (spolu 65 respondentov a respondentiek);
- voľný rozhovor s nezamestnanými dobrovoľníkmi zapojenými do projektu (spolu 4 respondenti – každý z jedného dobrovoľníckeho centra).

2. HODNOTENIE PROCESU IMPLEMENTÁCIE PROJEKTU A PRENOSU METODÍK

2.1. Hodnotenie procesu implementácie projektu

a) Hodnotenie projektového manažmentu v rámci implementácie projektu

Partneri projektu zhodnotili projektový manažment ako dobrý. Niektorí by ocenili viac osobných stretnutí na národnej úrovni z dôvodu výmeny skúseností, inšpirácie a pochopenie očakávaní. Taktiež ako odporúčanie do budúcnosti navrhujú vytvoriť jednotné formuláre pre zber projektových informácií od partnerov, ako aj častejší priebežný monitoring. Taktiež dlhší čas deadlines. Výborná bola podľa nich bezproblémová komunikácia v prípade potreby zo strany partnerov.

b) Hodnotenie finančného manažmentu v rámci implementácie projektu

Partneri zhodnotili finančný manažment projektu ako dobrý, až uspokojivý. Na začiatku projektu chýbali metodické spresňujúce pokyny. Nepriaznivá bola fluktuácia ľudí na pozícii finančného manažéra. Pozitívne bola hodnotená ochota finančného manažéra v prípade, keď už sa nejaký finančný problém riešil. Niektorí partneri by ocenili mať vedomosť, či je ich priebežná dokumentácia v poriadku, aby to niekto overoval v slovenskej národnej agentúre.

6

c) Hodnotenie spolupráce medzi partnermi projektu

Partneri zhodnotili spoluprácu medzi nimi ako veľmi dobrú. Cítia veľký prínos pre ďalšiu prácu v dobrovoľníctve, veľa nových podnetov. V budúcnosti je potrebné pokračovať vo väčšej prirodzenej otvorenosti pre spoluprácu a spolupatričnosť, avšak príprava jednotlivých podkladov v rámci partnerstva musí byť vopred jasnejšie odkomunikovaná, aby následne otázok a nejasností bolo menej.

d) Hodnotenie naplnenia cieľov projektu a úspechy projektu

Partneri sa zhodli na výbornom hodnotení, všetko sa podarilo naplniť, čo sa týka spolupráce so zamestnávateľmi a inými univerzitami, ocenili by ešte viac času.

Za najväčšie úspechy projektu je možné z pohľadu jednotlivých skupín respondentov a respondentiek považovať:

- Možnosť pracovať so systémom V-Skills. na Slovensku;
- Vznik Komisie na uznávanie kompetencií na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici;
- Možnosť získať „Certifikát o dobrovoľníctve“;
- Zvýšenie povedomia o dobrovoľníctve v kraji;
- Nadviazanie a udržanie dialógu s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny,
- Rozšírenie radov záujemcov o dobrovoľníctvo o nezamestnaných;
- Aktívnejšie sieťovanie organizácií;
- Zviditeľnenie organizácie a posilnenie dobrého mena partnera
- Úspechy pri zamestnaní dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zapojených do projektu
- Keď sa niektorí dobrovoľníci vďaka ich prvej takejto skúsenosti zamestnali.
- Nadviazanie medzinárodného partnerstva, príležitosť vymeniť si skúsenosti a šírenie dobrej praxe;
- Vznik nových metodík pre použitie na Slovensku.

7

e) Problematické body v implementácii projektu z pohľadu partnerov a dobrovoľníckych organizácií

Ako problematické body v implementácii projektu **partneri** zhodnotili:

- Úvodná časť – nastavenie spolupráce, cieľov, aktivít jednotlivých partnerov.
- Finančný manažment projektu;
- Vypĺňanie online nástroja s časovým odstupom od samotnej dobrovoľníckej činnosti;
- PC gramotnosť cieľovej skupiny nezamestnaných a niektorých koordinátorov, čo bolo náročné časovo.
- Motivovanie partnerov pre účasť v projekte.
- Málo priebežných stretnutí.

Pre zapojených partnerov bolo pri realizácii projektu najťažšie:

- Nadviazať spoluprácu a získať podporu ÚPSVaR

- Poznanie, že sa očakávalo, že všetci všetko vedia.
- Získavanie nezamestnaných.
- Vysvetľovanie hlavne skeptickým ľuďom v okolí, na čom pracujeme a presvedčiť ich, že to má zmysel.

Dobrovoľnícke organizácie vnímali ako problematické tieto body v implementácii projektu:

- Práca s on-line nástrojom D-zručnosti pre zamestnanie (napr. vzhľadom na vedomostnú úroveň nezamestnaných dobrovoľníkov bolo často potrebné niektoré odbornejšie výrazy a prácu s on-line dotazníkom viac krát vysvetľovať);
- Nájsť si dostatok času na dobrovoľníka a prácu s ním
- Administrácia projektu - zhromaždiť všetku potrebnú dokumentáciu a nájsť si nevyhnutný čas na vyplnenie dotazníkov.

f) Zhodnotenie prínosov implementácie projektu pre partnerov a dobrovoľnícke organizácie

Ako najväčší prínos zhodnotili **partneri** rozvinutie existujúcich vzťahov a nadviazanie spolupráce s inými organizáciami, tiež nové informácie, „know-how“, nový on-line nástroj. Taktiež zaujímavé sú pre mnohých skúsenosti s manažovaním projektu tohto typu, prepojenie/spolupráca so zamestnávateľmi a HR-istami, zaujímavé výstupy projektu, na ktorých sa dá nadviazať v budúcnosti. Výborná je aj Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici ako inštitúcia zaangažovaná do dobrovoľníctva. Mnohí zlepšili systém práce v organizácii, posilnenie pozície organizácie v danej lokalite, nástroje využiteľné aj v ďalšej práci. V neposlednom rade ocenili i zlepšenie (nutnosť) komunikácie v angličtine a množstvo inšpirácií.

8

Pre dobrovoľnícke organizácie zapojené do projektu bol projekt prínosom najmä v týchto smeroch:

- Možnosť získania dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí pomohli organizáciám v napredovaní, ale tiež pri organizovaní rôznych akcií, ale aj v lobovaní a zvyšovaní verejného povedomia o činnosti a aktivitách organizácie;
- Získanie dobrovoľníkov pre dlhodobú spoluprácu;
- Vďaka dôslednému monitorovaniu – dobré spoznanie osobnosti dobrovoľníka;
- Nové metodiky, ktoré je možné využiť v práci s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami;
- Získanie nových zručností ako pracovať s dobrovoľníkmi z radov nezamestnaných
- Poskytnutie nového spôsobu sebahodnotenia dobrovoľníkov prostredníctvom online nástroja D-zručnosti pre zamestnanie;

- Možnosť popracovať na formalizácii práce s dobrovoľníkmi;
- Spolupráca s novou cieľovou skupinou, možnosť spoznať špecifiká tejto cieľovej skupiny vo vzťahu k dobrovoľníctvu;
- Zlepšenie a prehĺbenie práce koordinátora s dobrovoľníkmi.
- „Nový vietor“, nápady, postrehy, atď.
- Zvýšenie kvality práce organizácie.
- Prínosy pre klientov a klientky organizácie;

g) Plán využívania výsledkov a výstupov projektu po jeho skončení zo strany partnerov a dobrovoľníckych organizácií

Všetci **partneri** chcú naďalej využívať produkty projektu, on-line nástroj. Taktiež vízia je, že komisia na UMB nekončí s projektom, plán je ešte vylepšiť D-zručnosti, ako aj realizácia výskumu. Medzi partnermi naďalej ostáva prioritou zvýšiť a podložiť výsledkami kredit dobrovoľníctva v očiach verejnosti, normálne pokračovať v zapájaní nezamestnaných do dobrovoľníctva a snažiť sa posilňovať povedomie verejnosti o týchto možnostiach. Český partner by rád v ďalšom projekte implementoval D-zručnosti pre ČR a realizoval kurzy pre koordinátorov dobrovoľníkov so zameraním na vyhľadávanie a zapájanie nezamestnaných.

9

Dobrovoľnícke organizácie prejavili záujem naďalej zapájať nezamestnaných dobrovoľníkov do dobrovoľníckej práce v organizáciách. Návrhom je znížiť administratívu pri práci s dobrovoľníkmi a zlepšiť komunikáciu s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v tejto oblasti. Spoluprácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami vnímajú organizácie ako obojstranne prospešnú.



2.2. Hodnotenie procesu prenosu metodík

a) Zhodnotenie spolupráce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z radov nezamestnaných a prínosy dobrovoľníctva pre nezamestnaných

Dobrovoľnícke centrá zastávali v systéme práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami kľúčovú pozíciu. Spolupracovali so všetkými zúčastnenými subjektmi: nezamestnanými, organizáciami pracujúcimi s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami, úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Počas realizácie projektu malo každé zo štyroch dobrovoľníckych centier (v Banskej Bystrici, Košiciach, Nitre a Prešove) zapojiť do dobrovoľníckych aktivít minimálne 15 nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Táto časť projektu bola využitá na overovanie procesu prenosu jednotlivých metodík a nástrojov.

Práca dobrovoľníckych centier s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami zahŕňala vyhľadávanie, predvýber, vyškolenie a odporúčenie pre konkrétnu dobrovoľnícku organizáciu a dobrovoľnícku pozíciu, monitoring nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v organizáciách a reflexiu získaných kompetencií. Koordinátori/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v dobrovoľníckych centrách mali niekoľko dôležitých úloh. Fungovali ako kontaktní/kontaktné pracovníci/pracovníčky, viedli vstupné pohovory so záujemcami o dobrovoľníctvo, boli s nimi v priamom kontakte, neskôr, podľa dohody s koordinátorom/koordinátorkou v dobrovoľníckej organizácii, monitorovali a evidovali nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, boli podporou pre nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, poskytovali im spätnú väzbu a zaisťovali všetky administratívne úkony súvisiace s realizáciou dobrovoľníckej činnosti.

Počas realizácie projektu VOLWEM pracovali dobrovoľnícke centrá s viac ako **150 nezamestnanými ľuďmi**. Do dobrovoľníckych aktivít bolo zapojených celkovo **96 nezamestnaných ľudí**, pričom **33 z nich (34,38 %)** sa počas alebo po účasti v projekte **zamestnalo**.

Dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobili celkovo v **28 organizáciách**. Charakter ich činnosti bol rôznorodý, išlo napr. o materské centrum, komunitné centrum, dobrovoľnícke centrum, organizácie pôsobiace v oblasti sociálnych služieb a práce s deťmi a mládežou, ale tiež v oblasti kultúry, napr. múzeum a univerzitná knižnica. V rámci dobrovoľníckej činnosti nezamestnaní a nezamestnané vykonávali administratívne činnosti, poskytovali technickú podporu, zabezpečovali voľnočasové

aktivity s deťmi, ale aj seniormi a seniorkami, ľuďmi s postihnutím, so závislými klientmi a klientkami, viedli záujmové krúžky a kreatívne workshopy, podieľali sa na tvorbe kampaní a projektov, úprave interiérov a exteriérov, zúčastnili sa verejnej zbierky, oslovovali sponzorov a darcov, doučovali deti a vykonávali mnoho ďalších aktivít pre potreby organizácií.

Súčasťou prenosu metodiky práce s nezamestnanými bolo vyplnenie vstupných kompetenčných dotazníkov pred začatím dobrovoľníckej činnosti a výstupných dotazníkov po jej ukončení. Dotazník po ukončení vyplňal okrem dobrovoľníka/dobrovoľníčky aj koordinátor/koordinátorka v organizácii. Vstupné a výstupné dotazníky slúžili okrem zachytenia prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných aj ako súčasť metodiky práce s nezamestnanými. V rámci vstupného zisťovania si totiž nezamestnaní vybrali zo zoznamu kompetencií tie, ktoré by si chceli v rámci dobrovoľníctva rozvinúť, a koordinátor/koordinátorka dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v organizácii mohol/mohla tak dobrovoľnícku činnosť lepšie prispôbiť potrebám a očakávaniam nezamestnaných v smere ich osobného rozvoja.

V dotazníkoch bola zisťovaná subjektívne vnímaná úroveň 46 kompetencií rozdelených do týchto oblastí:

- komunikačné kompetencie,
- informačné kompetencie,
- kompetencie v oblasti riešenia problémov,
- učebné kompetencie,
- sociálne a personálne kompetencie,
- pracovné a podnikateľské kompetencie,
- občianske a kultúrne kompetencie.

11

Zároveň mali nezamestnaní vo vstupnom dotazníku vybrať kompetencie, ktoré by si v rámci dobrovoľníctva chceli rozvinúť, a vo výstupnom dotazníku zhodnotiť, či došlo k ich rozvoju.

Druhým zdrojom údajov pre analýzu prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných boli údaje uvedené v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie. Tento nástroj obsahuje zoznam 34 kompetencií, ktoré sú rozdelené do týchto oblastí:

- komunikačné kompetencie,
- informačné kompetencie,
- kompetencie na riešenie problémov,
- učebné kompetencie,
- sociálne a personálne kompetencie,

- pracovné a podnikateľské kompetencie,
- občianske a kultúrne kompetencie,
- matematické a vedné kompetencie.

Zoznam posudzovaných kompetencií vo vstupných a výstupných dotazníkoch a v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie sa vo veľkej miere zhoduje, v niektorých oblastiach však nachádzame určité odlišnosti. V nástroji D-zručnosti pre zamestnanie sú napríklad zaznamenané aj matematické a vedné kompetencie, ktoré ale nie sú súčasťou kompetenčných dotazníkov. Dôvodom je skutočnosť, že dotazníky boli vytvorené v prvej fáze implementácie projektu a ich pilotné overenie slúžilo ako podklad k vytvoreniu nástroja D-zručnosti pre zamestnanie.

Po preštudovaní a kompletizácii vstupných a výstupných dotazníkov bolo do výskumného zisťovania prínosov zaradených **65 vstupných a výstupných dotazníkov** a **61 vyplnených formulárov** v rámci nástroja D-zručnosti pre zamestnanie.

V oboch prípadoch boli do analýzy vybratí nezamestnaní, ktorí v dobrovoľníctve odpracovali **minimálne 40 hodín**. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky odpracovali v dobrovoľníctve **v priemere 72,25 hodiny**. Maximálne odpracoval dobrovoľník zaradený do analýzy 240 hodín. Medián bol 60 hodín. **Dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobili v organizáciách od 2 do 12 mesiacov**.

12

Celkové zhodnotenie rozvoja jednotlivých skupín kompetencií zaznamenaných v dotazníkoch poukazuje na to, že dobrovoľnícke aktivity vytvorili predovšetkým priestor pre rozvoj kompetencií súvisiacich s riešením problémov a pre rozvoj komunikačných kompetencií.

Prostredníctvom dobrovoľníctva sa zlepšila schopnosť nezamestnaných pracovať v náročných a záťažových situáciách, schopnosť rozhodovať sa, schopnosť zvládať stres, schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov a schopnosť riešiť problémy a konflikty. V oblasti komunikačných kompetencií najväčší posun nastal v rozvoji schopnosti zúčastňovať sa diskusie, vedieť vyjadriť svoj názor, schopnosti aktívne počúvať iných ľudí a prezentačných zručnostiach. Medzi najviac rozvinuté pracovné a podnikateľské kompetencie patrili: schopnosť organizovať si čas, schopnosť viesť iných ľudí, schopnosť zorientovať sa v pracovnom prostredí, zručnosti v oblasti projektovania a kreativity. V oblasti sociálnych a personálnych kompetencií sme najväčší rozvoj pod vplyvom dobrovoľníctva zaznamenali v schopnosti pracovať s inými ľuďmi v tíme, sebaúcte a sebadôvere a sebauvedomení

a sebariadení ľudí. Dobrovoľníctvo vytvorilo u väčšej skupiny nezamestnaných aj priestor pre rozvoj zručností v práci s počítačom a s internetom.

Ostatné prínosy dobrovoľníctva dokazujú, že dobrovoľníctvo predstavuje pre nezamestnaných priestor:

- pre rozvoj sociálnych kontaktov,
- pre zmenu postoja k práci a získanie pracovných návykov,
- pre zmenu v osobnom rozvoji a zmenu v živote a životnom smerovaní,
- pre osobné naplnenie,
- pre zmenu pohľadu na rôzne veci,
- pre rozvoj špecifických schopností a zručností,
- pre rozšírenie vedomostí o rôznych cieľových skupinách,
- pre zmenu názorov a postojov vo vzťahu k rôznym cieľovým skupinám,
- pre získanie a rozvoj špecifických zručností v oblasti práce s rôznymi skupinami,
- pre zmenu názoru na dobrovoľníctvo a mimovládne organizácie.

Významné je aj to, že vo väčšine prípadov si nezamestnaní dobrovoľníci a dobrovoľníčky rozvinuli kompetencie, ktorých rozvoj v dobrovoľníctve preferovali. To je dôkazom toho, že dobrovoľnícka skúsenosť podľa možností organizácie reagovala na ich potreby a očakávania.

13

Zo 65 nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok 46, t.j. viac ako **70 %** uviedlo, že tieto skúsenosti sú alebo v budúcnosti budú **súčasťou ich životopisu. Viac ako 90 %** dobrovoľníkov a dobrovoľníčok dobrovoľnícke skúsenosti **využíva alebo v budúcnosti plánuje využívať v ich osobnom alebo profesijnom živote.**

Existujúce empirické zistenia i konkrétne praktické skúsenosti v oblasti práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami dokazujú, že dobrovoľníctvo môže byť jedným z nástrojov podpory zamestnateľnosti a zamestnanosti nezamestnaných. Predpokladom pre uplatnenie a zvyšovanie tohto efektu dobrovoľníctva je však na jednej strane rozvíjanie špecifických programov začleňujúcich nezamestnaných do dobrovoľníctva, pričom sa vychádzajúca z ich reálnych potrieb a možností, a na druhej strane zlepšovanie uznávania dobrovoľníckych skúseností na trhu práce.

Analýza prínosov dobrovoľníctva nezamestnaných zapojených do projektu VOLWEM je súčasťou samostatnej publikácie:



Brozmanová Gregorová, A.: Analýza prínosov dobrovoľníctva nezamestnaných v rámci projektu VOLWEM. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2014.

Zhodnotenie spolupráce partnerov projektu s nezamestnanými bolo veľmi rôzne. Priemernou odpoveďou bolo „dobré“. Práca s ľuďmi prináša to, že majú rôzne očakávania, stupeň vzdelania, či komunikácie, a tomu bolo potrebné sa prispôsovať, čo bolo náročné.

Dobrovoľnícke organizácie hodnotili spoluprácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami ako veľmi dobrú. Ako príklady skúseností uvádzame:

- niektorí nezamestnaní dobrovoľníci mali problém otvoriť sa, boli spočiatku apatickí;
- dobrovoľníci vykonávali zverené úlohy zodpovedne, samostatne, prinášali vlastné nápady a kreativitu do vykonávaných úloh;
- presvedčenie dobrovoľníkov a zanievanie pre prácu;
- aj napriek tomu, že dobrovoľníčka vyštudovala iné veci, ju práca s ľuďmi zaujímala, mala záujem porozumieť našim témam;
- dobrovoľníci dodržiavali dohody, boli spoľahliví, vedela sa začleniť i prispieť s nápadmi v rámci tímu a k zostavovaniu programu pre skupinu detí;
- dobrovoľníci, ktorí boli zaradení do projektu boli veľmi milí a snaživí, v rámci svojich schopností a možností, zapájali sa aktívne do všetkých aktivít a úloh o ktoré boli požiadaní;
- niektorí to veľmi rýchlo „vzdali“, hneď na začiatku (iné očakávania a predstavy, ktoré sme im nedokázali naplniť),
- spolupracujúci nezamestnaní boli mladí, absolventi škôl s humanitným zameraním, teda spolupráca bola bez komplikácií. Pre naše kritériá takéto dobrovoľníci boli vhodní kandidáti na dobrovoľníkov.

14

Niektoré organizácie vnímali aj **špecifiká práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami**, napríklad:

- dôležitosť „dobrej“ motivácie;
- primerané zadanie úloh, ktoré dokážu zvládnuť;
- hlavne tí, ktorí boli dlhodobejšie zaevidovaní na úrade práce, očakávali možnosť zamestnať sa alebo získať aspoň nejaké výhody zo strany našej organizácie (napr. preplácanie cestovného). Okrem toho mali už zmenené návyky (nástup na dobrovoľníctvo bol časovo posunutý napr. na 10-11:00 hodinu) oproti ostatným dobrovoľníkom (študenti prevažne prichádzajú poobede, zamestnaní prevažne

počas víkendov a krátkodobo nezamestnaným nerobilo problém prichádzať na 7:00, prípadne 8:00 hodinu). Tí, ktorí boli krátkodobo nezamestnaní, intenzívne sa snažili si popri dobrovoľníctve hľadať prácu, boli aktívnejší aj v dobrovoľníckych činnostiach, pri dlhodobo nezamestnaných bolo vidieť demotiváciu, neboli tak aktívni (aktivity sa pre nich pripravovali, nerealizovali ich podľa vlastných nápadov a predstáv, ale podľa predprípravy, nevyužili možnosť vlastných nápadov a fantázie).

b) Zhodnotenie vzájomnej spolupráce dobrovoľníckych centier s dobrovoľníckymi organizáciami

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

15

Spolupráca dobrovoľníckych centier s dobrovoľníckymi organizáciami spočívala aj v pravidelnom kontakte a monitoringu práce nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, v reflexii skúseností pracovníkov a pracovníčok, ako aj a dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, a tiež v hodnotení dobrovoľníckeho programu.

Ďalšou formou spolupráce boli skupinové supervízne stretnutia koordinátorov a koordinátoriek dobrovoľníckych programov v organizáciách, ktoré realizovali niektoré dobrovoľnícke centrá.

Dobrovoľníci pracovali v dobrovoľníckych centrách, ale častejšie v dobrovoľníckych organizáciách, s ktorými centrá nadviazali spoluprácu. Celkovo bolo do projektu zapojených **28 organizácií**.

Partneri zhodnotili spoluprácu s dobrovoľníckymi organizáciami ako veľmi dobrú, stretli sa na spoločných stretnutiach a tie boli otvorené a podnetné, spolupráca bola bezproblémová s malými nedostatkami (v niektorých prípadoch) súvisiacich s administratívou.

Rovnako dobrovoľnícke organizácie zhodnotili spoluprácu s dobrovoľníckymi centrami ako veľmi dobrú. Pozitívne hodnotili najmä tieto skutočnosti:

- Možnosť obrátiť sa na dobrovoľnícke centrum v prípade potreby;
- Dobrovoľnícke centrum sa zaujímalo a vyjasňovalo si akého dobrovoľníka do organizácie odporučiť, priebežne monitorovalo ako práca s dobrovoľníkom funguje, taktiež že pri končení spolupráce bolo centrum nápomocné;
- Organizovanie stretnutí, kde si organizácie mali možnosť vymeniť získané skúsenosti.
- Získavanie nových dobrovoľníkov pre organizácie;
- V prípade potreby boli ochotní poradiť, vynaložili značné úsilie pri získavaní nových dobrovoľníkov.
- Organizovanie supervízií;
- Osobný kontakt;
- Pomoc v prípade problémov s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami.

c) Zhodnotenie spolupráce s úradmi práce

Úlohou dobrovoľníckych centier bolo vyhľadať dlhodobu nezamestnaných uchádzačov a uchádzačky so záujmom o dobrovoľnícku činnosť. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sú jednou z najväčších možností získania kontaktov na nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky. Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií v rámci projektu 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/riaditeľky úradov práce v ich regióne/meste a dohodnúť sa na spolupráci v rámci projektu. Dobrovoľnícke centrá zároveň ponúkli a zrealizovali informačné stretnutie pre pracovníkov a pracovníčky úradov, ktorí priamo pracujú s nezamestnanými.



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

Partneri projektu zhodnotili spoluprácu s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny ako dobrú. Niektorí partneri uviedli, že pracovníci UPSVaR reagovali na projekt pozitívne ihneď, iní potrebovali viac času, či opakovaných stretnutí. V rámci celkovo nastaveného systému možností, toho aké je dobrovoľníctvo pre niektorých úradníkov stále ako z inej galaxie, sa však väčšina partnerov zhodla, že väčšina zástupcov UPSVaR robila, čo bolo v ich možnostiach.

d) Zhodnotenie spolupráce so zamestnávateľmi

Časť projektu VOLWEM tvorila spolupráca so zamestnávateľmi. V rámci tejto spolupráce bol v prvej fáze realizovaný prieskum, ktorého cieľom bolo zistiť, ako zamestnávatelia vnímajú dobrovoľnícke skúsenosti uchádzačov a uchádzačiek o zamestnanie.

17

Prieskum bol realizovaný formou online dotazníka, ktorý bol distribuovaný personalistom a personalistkám firiem prostredníctvom newsletterov a kontaktov portálu kariera.zoznam.sk, Platformy dobrovoľníckych center a organizácií a HR club-u. Zber údajov prebiehal od septembra 2013 do januára 2014. Do prieskumu sa zapojilo 165 zástupcov a zástupkýň organizácií (personalistov a personalistiek) pracujúcich v rôznych sektoroch spoločnosti v oblasti služieb a poradenstva, obchodu, výroby, finančných služieb a iných s rozličným počtom zamestnancov.

Za najdôležitejšie výsledky prieskumu je možné považovať tieto:

- dobrovoľnícke aktivity nie sú zamestnávateľmi vnímané ako faktor dôležitý pri výbere nových zamestnancov (v priemernom percentuálnom hodnotení dosiahli 4 %, viac ako 60 % respondentov a respondentiek im neudelilo ani 1 %, informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach nie je dôležitá pre 73,3 % zamestnávateľov);
- dobrovoľnícke skúsenosti sú dôležité ako faktor pri výbere uchádzačov v prostredí mimovládnych organizácií;

- vnímanie dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie pri výbere nových zamestnancov pozitívne súvisí so zapájaním sa zástupcov a zástupkýň organizácie alebo ich firiem do dobrovoľníctva;
- s prezentáciou dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie v životopisoch alebo na pracovných pohovoroch sa až 78,8 % respondentov a respondentiek stretáva veľmi zriedka alebo takmer nikdy;
- najdôležitejšími faktormi pri výbere budúcich zamestnancov z pohľadu organizácií zapojených do prieskumu sú sociálne a komunikačné kompetencie a vedomosti a zručnosti preukázané pri pracovnom pohovore.

Zistenia prieskumu môžu na jednej strane prispieť k nastaveniu efektívnejšej spolupráce so zamestnávateľmi s cieľom podporiť uznávanie dobrovoľníckych skúseností pri prijímaní do zamestnania. Na druhej strane sú inšpiráciou aj pre prácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a ich vedenie k prezentácii vlastných dobrovoľníckych skúseností ako výhody pri uchádzaní sa o zamestnanie.

Kompletné výsledky výskumu sú zverejnené v správe na stránke projektu.

V rámci spolupráce so zamestnávateľmi boli tiež realizované individuálne konzultácie pri pilotnom testovaní on-line nástroja D-zručnosti pre zamestnanie. Nadviazaná bola tiež spolupráca s portálmi profesia.sk a kariera.zoznam.sk. Zástupcovia zamestnávateľov boli tiež účastníkmi záverečnej konferencie k projektu.

18

Partneri projektu hodnotili ako *silné stránky* spolupráce so zamestnávateľmi vysoký počet respondentov zapojených do prieskumu, nadviazanie nových a posilnenie starých vzťahov so zamestnávateľmi, získanie aktuálnych ponúk, nadviazanie spolupráce, prístup k príležitostiam, množstvo odpovedí ako východisko pre ďalšiu prácu. Ako *slabé stránky* vnímali: nedostatok benefitov pre niektoré organizácie, nezáujem, neochotu, nezvyk. Do budúcnosti vidia príležitosti vo využití výsledkov pre ďalšiu prácu, možnosti zaviesť firemné D-zručnosti, stavaní na výsledkoch z projektu pri ďalšej spolupráci a v postupnom objasňovaní aktivít dobrovoľníckych centier a skvalitnení spolupráce. Ako ohrozenia vnímajú skutočnosť, že nie všetci zamestnávatelia rozumejú dobrovoľníctvu a jeho prínosom, že nebude pochopený cieľ spolupráce a neuznávanie zručností z dobrovoľníctva.

e) Celkové zhodnotenie procesu prenosu metódik

Partneri zhodnotili celkovo proces prenosu metodiky Vítej z Českej republiky ako **výborný**. Veľmi pozitívne hodnotili skutočnosť, že pri prenose metodiky sa



použili konkrétne praktické skúsenosti koordinátorov dobrovoľníkov, dobrá, promptná spolupráca partnerov. Výborné bolo školenie v Českej republike aj zaslané materiály k metodike Vítej.

K procesu prenosu metodiky V-Skills zo Škótska partneri uviedli veľmi dobré hodnotenia. Systém je veľmi dobrý, prehľadný. Oceňovaný zo strany partnerov je najmä návod na obsluhu systému. V nástroji je veľký potenciál, nielen pre zamestnávateľov, ale aj pre organizácie ktoré podporujú osobnostný rozvoj jednotlivcov. Začiatok bol náročnejší kvôli dohadovaniu podmienok licencie, ale potom to išlo hladko, hoci to nebolo ľahké. Pri adaptácii sa model zo Škótska neprebral automaticky, ale skutočne sa adaptoval na potreby Slovenska napr. vďaka inšpirácii Európskym referenčným rámcom z časti aj na európske pomery. Myslia si, že daný prenos bol uskutočnený kvalitne. Mínusom bolo pomerne neskoré spustenie online nástroja.

3. HLAVNÉ VÝSTUPY PROJEKTU A ICH SWOT ANALÝZA

3.1. Skúste to inak – metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie

a) Základná charakteristika výstupu

Prvým z výstupov projektu VOLWEM je metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie s názvom *Skúste to inak*. 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 (partner projektu VOLWEM) pod názvom Vítej, a na skúsenostiach dobrovoľníckych centier v Banskej Bystrici, Košiciach, Nitre a Prešove, ktoré v rokoch 2012 – 2014 realizovali projekt VOLWEM.

20

Metodika je založená na vzájomnej spolupráci dobrovoľníckych centier, organizácií angažujúcich dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Súčasťou metodiky je stručný obsah a jednotlivé kroky školenia pre záujemcov a záujemkyne o vykonávanie dobrovoľníckych aktivít, školenia pre koordinátorov a koordinátorky dobrovoľníckych programov a informačného stretnutia pre pracovníkov a pracovníčky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sa týkali dobrovoľníctva nezamestnaných.

Metodika je spracovaná vo forme príručky určenej organizáciám, ktoré by rady medzi svojich dobrovoľníkov a dobrovoľníčky prijali aj nezamestnaných ľudí. Jej cieľom je vysvetliť, v čom spočívajú špecifická procesu manažovania nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a motivovať dobrovoľnícke centrá a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami k zapájaniu tejto cieľovej skupiny do dobrovoľníckych aktivít. Čitatelia a čitatelky v nej nájdu všetky relevantné pojmy, opis špecifik a procesu spolupráce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z radov nezamestnaných, ako aj úloh jednotlivých partnerov – úradov práce, sociálnych vecí

a rodiny, dobrovoľníckych centier, organizácií pracujúcich s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

b) Publikácie k metodike

Brozmanová Gregorová, A. – Matejzelová, J. – Mračková, A. – Vlašičová, J.: Skúste to inak. Metodika práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2013. ISBN 978-80-557-0680-1 (tlačená verzia), ISBN 978-80-557-681-8 (elektronická verzia)

Brozmanová Gregorová, A. – Matejzelová, J. – Mračková, A. – Vlašičová, J.: Try it another way. Methodology for work with unemployed volunteers for volunteer centers and organizations involving volunteers. Banská Bystrica : Matej Bel University in Banská Bystrica and the Platform of Volunteer Centers and Organizations, 2013. ISBN 978-80-557-0680-1 (printed version), ISBN 978-80-557-681-8 (electronic version)

c) Zhodnotenie výstupu z pohľadu respondentov a respondentiek

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> vychádza z praktických skúseností, obsahuje úlohy všetkých zapojených strán, zrozumiteľnosť funkčný systém praktická, overená, ľahko použiteľná rýchlo použiteľné a jasné precízne urobená skúsenosti z praxe funguje, fungujúci slovenský realizačný tím, úspešní prví absolventi 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> miestami príliš zameraná na VOLWEM a jeho výstupy, čo je ale na 2. strane logické množstvo informácií, možno až príliš veľké veľká investícia času, energie a ľudí zo strany dobrovoľníckych centier
<p>Príležitosti pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> zapájanie nezamestnaných dobrovoľníkov aj v organizáciách, ktoré o tom v minulosti nerozmýšľali v tréningoch manažmentu ako príklad pre iné metodiky použitie kompetencií (dozvieme sa viac o dobrovoľníkovi – vyplňanie dotazníkov novými dobrovoľníkmi a zároveň možnosť nazrieť do ich kompetencií po čase, sledovať posun dobrovoľníka z dlhodobého hľadiska) šírenie v rámci MVO, doplnenie na základe skúseností a informácií najmä v organizáciách v BB, KE a PO kraji rozvoj spolupráce s úradmi práce a organizáciami 	<p>Ohrozenia pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> nová, u nás neaplikovaná metodika potreba aktualizácie v budúcnosti pre obmedzené množstvo organizácií financovanie práce dobrovoľníckych centier

3.2. Ako pracovať s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z radov nezamestnaných – tréning pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie

a) Základná charakteristika výstupu

Ďalším z výstupov projektu VOLWEM je tréning pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie zameraný na prácu s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z radov nezamestnaných. Ciele tréningu boli formulované vo forme profilu absolventa/absolventky, ktorý/ktorá po absolvovaní vzdelávania:

- vie definovať základné pojmy súvisiace s manažmentom dobrovoľníctva nezamestnaných,
- sa orientuje v aktuálnom právnom rámci dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku,
- pozná špecifiká cieľovej skupiny nezamestnaných v pozícii dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a dokáže ich pri práci s nimi reflektovať,
- dokáže analyzovať pozitíva, negatíva, príležitosti a ohrozenia práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami vo vlastnej organizácii a nastaviť vhodnú stratégiu práce s touto cieľovou skupinou,
- vie vymedziť postup a úlohy jednotlivých subjektov pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a analyzovať ich vo vzťahu k vlastnej práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami,
- ovláda jednotlivé prvky manažmentu práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami, vie ich napláňovať vo svojej organizácii a vhodne aplikovať v praxi,
- pozná on-line nástroj D-zručnosti pre zamestnanie, uvedomuje si výhody jeho použitia pri práci s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a ovláda postup pri overovaní kompetencií získaných v dobrovoľníctve v kontexte tohto nástroja.

Cieľovou skupinou tréningu v rozsahu ôsmich hodín boli osoby pracujúce alebo so záujmom pracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami v organizáciách verejnej správy, v mimovládnych a cirkevných organizáciách, ktoré absolvovali vzdelávanie v oblasti manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok alebo mali minimálne 3-ročné skúsenosti s prácou s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami.

Tréning sa v rámci projektu pilotne realizoval v máji 2014 v Banskej Bystrici a v júni 2014 v Košiciach. **Zúčastnilo sa ho spolu 24 účastníkov a účastníčok.**

Evalvácia tréningu bola realizovaná prostredníctvom štrukturovanej ústnej spätnej väzby a anonymného hodnotenia tréningu. Na manuál k tréningu boli vypracované dva posudky: jeden spracoval člen tímu a jeden nezávislý oponent. Manuál aj obsah tréningu bol konzultovaný tiež s partnerom z ČR.

Tréning bol Platformou dobrovoľníckych centier a organizácií po reflexii hodnotenia z pilotnej realizácie upravený a predložený na akreditáciu na Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky pod názvom *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok z radov znevýhodnených uchádzačov na trhu práce*. Akreditácia bola udelená v septembri 2014.

b) Publikácia k tréningu

Brozmanová Gregorová, A. – Mračková, A.: Ako pracovať s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z radov nezamestnaných. Tréning pre dobrovoľnícke centrá a dobrovoľnícke organizácie. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2014. ISBN 978-80-557-0712-9 (tlačaná verzia), ISBN 978-80-557-0653-5 (elektronická verzia)

c) Zhodnotenie výstupu z pohľadu respondentov a respondentiek

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • obsah, štruktúra • jednoduché, zrozumiteľné, využiteľné ako nadstavba • dobrá metodika použiteľná aj naďalej • špecializovaný tréning, pomerne nový druh tréningu, podložený aktuálnymi skúsenosťami • jasné, dlho použiteľné • kvalitní lektori a program • manuál pre tréning • časová dotácia kurzu primeraná je primeraná • použitá metodika je inovatívna, kreatívna • kompetencie rozvinuté účastníkmi: ako pracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • časová náročnosť • tí, ktorí už majú zvládnutý manažment dobrovoľníkov, sa v istej chvíli môžu nudiť
<p>Príležitosti pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • zostáva v ponuke Platformy pre budúcich záujemcov, môže pomôcť koordinátorom zbaviť sa strachu z práce s nezamestnanými • ponuka pre organizácie – odmena, motivácia v tréningu manažmentu • využitie pre spoluprácu s ÚPSVaR • v regiónoch, kde je vysoká nezamestnanosť bude tréning vítaný • možnosť komerčného vzdelávania – ale max. na 4. hod. • zvýšiť propagáciu tréningu 	<p>Ohrozenia pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • je pre už skúsených koordinátorov, takže ohrozením je fluktuácia na pozícii koordinátora dobrovoľníkov v organizáciách • nezáujem zo strany organizácie, neuznávanie zo strany verejnosti • organizácie nie sú pripravené, nemajú základy manažmentu dobrovoľníkov • ľudia si môžu mýliť nezamestnaných a aktivačnými pracovníkmi

3.3. D-zručnosti pre zamestnanie

a) Základná charakteristika výstupu

Ďalším z hlavných výstupov projektu VOLWEM je nástroj D-zručnosti pre zamestnanie. Pri jeho tvorbe partneri čerpali inšpirácie z viacerých zdrojov. Prvou bankou nápadov bol nástroj V-skill for Employment, ktorý pochádza z dielne partnera projektu – Volunteer Development Scotland Ltd. z Veľkej Británie. Ďalej to bol Európsky referenčný rámec, ale aj inšpirácie z iných zahraničných projektov, ktoré vytvárajú podobné nástroje vo svojich krajinách.

D-zručnosti pre zamestnanie je online nástroj, vďaka ktorému si dobrovoľníci a dobrovoľníčky uvedomia, pomenujú, zaznamenajú a preukážu kompetencie, ktoré počas dobrovoľníckej činnosti získali alebo si rozvinuli. Svoje hodnotenie podpora fotografiami, videom, dokumentmi či inými výstupmi a výsledkami dobrovoľníckej činnosti. Vyplnený formulár overí koordinátor/koordinátorka dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v organizácii, kde činnosť vykonávali. Získané kompetencie posúdi komisia na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici a dobrovoľníkovi/dobrovoľníčke vystaví potvrdenie, kde budú tieto kompetencie uvedené. Potvrdenie si dobrovoľníci a dobrovoľníčky môžu priložiť k životopisu a/alebo kompetencie priamo uviesť v životopise medzi pracovnými či dobrovoľníckymi skúsenosťami. Zamestnávateľom takýmto spôsobom preukázané a overené kompetencie môžu uľahčiť výber nového zamestnanca či zamestnankyne pre svoju spoločnosť.

Okrem preukázania kompetencií získaných v dobrovoľníctve ponúka systém D-zručností aj návod, ako plánovať, hľadať, vybrať a získať vhodnú prácu. Tento modul sa nazýva „Príprava na zamestnanie“.

Evalvácia bola realizovaná prostredníctvom viacerých cieľových skupín. Po vytvorení on-line nástroja bolo testovanie otvorené pre partnerov. Každý partner mal za úlohu prejsť on-line nástroj a napísať k nemu svoje postrehy, pripomienky a návrhy na úpravy. Návrhy boli následne zapracované a on-line nástroj bol otvorený pre testovanie dobrovoľníkmi a koordinátormi. Každé dobrovoľnícke centrum vybralo cca 4 dobrovoľníkov, ktorý prešli on-line nástrojom a poskytli spätnú väzbu k jednotlivým kompetenciám aj celému nástroju. Následne podľa metodiky vyhodnotil kompetencie koordinátor, ktorý rovnako poskytol písomnú alebo spätnú väzbu k on-line nástroju. Pilotne boli zaslané formuláre na univerzitu, na ktorej boli vyhodnotené a poskytnutá spätná väzba k samotnému vyhodnocovaniu. Na základe uvedených postrehov sa online nástroj upravil a otvoril sa pre všetkých dobrovoľníkov a dobrovoľníčky

zapojených do projektu VOLWEM. Aj keď vyhodnocovanie ich kompetencií prebiehalo po pilotnej fáze overovania, aj počas tejto fázy sa zbierali postrehy k on-line systému od samotných dobrovoľníkov, koordinátorov ako aj postrehy z komisie na UMB.

Zo spätných väzieb boli v jednotlivých fázach pilotného overovania získali postrehy k samotnému dizajnu on-line systému, pomenovaniu jednotlivých kompetencií, ich charakteristike, ale aj príkladom ich rozvoja. Nie všetky návrhy však bolo možné zapracovať, nakoľko bolo potrebné, aby systém na jednej strane zachoval odborný jazyk, ktorý bude akceptovateľný zamestnávateľmi a na druhej strane bol dostatočne zrozumiteľný. Systémom prešli ľudia s rôznym vzdelaním a zistilo sa, že porozumenie a kompletnosť vyplnenia nesúvisí s výškou vzdelania dobrovoľníka/dobrovoľníčky, ale skôr s jeho funkčnou gramotnosťou. Za dôležité zistenie považujeme aj to, že do budúcnosti bude potrebné viac priestoru venovať vzdelávaniu a príprave koordinátorov dobrovoľníkov v práci s on-line nástrojom, nakoľko svojim overením potvrdzujú pravdivosť, ale aj úplnosť uvedených údajov.

D-zručnosti pre zamestnanie je pilotným nástrojom na Slovensku. Možno očakávať, že jeho využitie bude mať dopad na viaceré cieľové skupiny – na dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, dobrovoľnícke organizácie, zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie, ale aj štát a jeho podporu rozvíjania dobrovoľníckych programov ako možností zvyšovania zamestnateľnosti.

27

D-zručnosti pre zamestnanie sa nachádza na internetovej stránke <http://dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk>.

b) Publikácia k výstupu

Brozmanová Gregorová, A. – Mračková, A.: D-zručnosti pre zamestnanie. Manuál pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, dobrovoľnícke organizácie a dobrovoľnícke centrá. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2014. ISBN 978-80-557-0727-3 (tlačaná verzia), ISBN 978-80-557-0728-0 (elektronická verzia)

c) Zhodnotenie výstupu z pohľadu respondentov a respondentiek

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Vizuál, jednoduchosť práce so systémom • Návod na použitie, • Spolupráca s UMB • Certifikát od UMB • Funkčnosť, prispôsobenie potrebám na SK • Inšpirácia aj európskym referenčným rámcom • Otestovaný reálnymi dobrovoľníkmi • Hlbší posun do kompetencií dobrovoľníka • Komplex informácií, dostupnosť, nový jedinečný nástroj • Aktívny nástroj a nová možnosť pre dobrovoľníkov • Priebežné monitorovanie a hodnotenie dobrovoľníka, • Dobrovoľníka núti k sebareflexii. • Dôkladný popis práce a nadobudnutých kompetencií. • Umožňuje dobrovoľníkom/čkam popremýšľať a zhodnotiť čo na svojich zručnostiach zlepšili alebo aj nové získali • Získanie dokladu o nových zručnostiach. • Pre samotného dobrovoľníka je on-line nástroj D- zručnosti pozitívnu odmenou. • Dobrovoľníckej práci sa tým pripíše väčšia dôležitosť. • Zamestnávateľa si budú môcť vybrať na svoju pracovnú pozíciu zamestnanca, ktorý už bude mať 	<ul style="list-style-type: none"> • Príliš sofistikovaný jazyk, veľa cudzích a odborných termínov • Komplikovanosť niektorých vysvetlení kompetencií • Na 1. pohľad nejasný, odborný • Vysoká časová náročnosť vyplňania • Zatiaľ slabá propagácia a slabá informovanosť o on-line nástroji D-zručnosti. • Mierna náročnosť práce s ním (menej intuitívne ovládanie) • Chýba účasť štátu/zákona o dobrovoľníctve v procese • Veľmi rozsiahly formát, obava z časového hľadiska, aby sa nestalo vyplňanie len formálnou záležitosťou (súhlasím/nesúhlasím, bez komentára....). • Pre staršie ročníky dobrovoľníkov je to komplikované, môže ich to odradiť od realizácie hodnotenia cez online.

<p>skúsenosti nadobudnuté pri dobrovoľníckej práci, resp. jeho dobrovoľnícka aktivita je zároveň výpovednou hodnotou samotnej osobnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Získate obraz o svojich zručnostiach a schopnostiach. Umožňuje dobrovoľníkovi korigovať a zlepšovať oblasti, ktoré nie sú ešte ideálne. Po vyplnení umožňuje dobrovoľníkovi zacieliť oblasť, na ktorú sa chce sústrediť a vylepšovať ju. • Veľmi dobrou pomôckou boli uvedené konkrétne príklady k jednotlivým zručnostiam (čo sa rozumie pod jednotlivými zručnosťami). • U mladých dobrovoľníkov je to prístup k sebahodnoteniu a komparácii rýchlo a jednoducho. 	
<p>Príležitosti pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizácia školení pre koordinátorov dobrovoľníkov • Využitie v jednotlivých centrách dobrovoľníctva na Slovensku. • Rozšírenie o vzdelávanie koordinátorov vo formách podpory dobrovoľníkov. Výsledkom by mohol byť rozvoj koordinátora dobrovoľníka potvrdený certifikátom. • Možnosť využiť certifikát pri uchádzaní sa o zamestnanie. • Ak zamestnávateľia ocenia dobrovoľnícku prácu a zvýšia jej závažnosť pri prijatí nového 	<p>Ohrozenia pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nízka miera akceptácia dokladu od zamestnávateľa. • Nevyužívanie nástroja, nepropagovanie nástroja verejnosti, nerozvíjanie nástroja o ďalšie oblasti. • Možnosť zneužitia v prospech niektorých osôb, ktoré budú potrebovať takéto potvrdenie (nátlak na koordinátorov, aby vyzdvihli aj zručnosti, ktoré neboli predmetom dobrovoľníctva). • On line prístup. • Tým, že je formulár príliš rozsiahly, môže odrádzať svojím dlhým rozsahom ako dobrovoľníka, tak aj

<p>zamestnanca.</p> <ul style="list-style-type: none">• Motivačný nástroj pre dobrovoľníkov. Posilnenie sebahodnotenia a sebavedomia dobrovoľníkov.• Posilnenie postavenia a profesionality dobrovoľníckych centier voči UPSVaR, aj ostatným sektorom spoločnosti.• Postupné rozširovanie oblastí, v ktorých sa môžu dobrovoľníci testovať.• Možnosť uznania zo strany zamestnávateľov a získanie práce na základe takto získaných zručností.• Pri zamestnávaní sa mladých. Pri osobnej prezentácii študentov.	<ul style="list-style-type: none">• koordinátora, ktorý nemusí vždy vyplniť dotazník do detailov. Hlavne pri väčšom počte dobrovoľníkov a taktiež vtedy, ak práca s dobrovoľníkmi nie je jeho hlavnou pracovnou činnosťou a nemá na ňu toľko času.
--	--

3.4. Závěrečná konference „Je dobrovolnictvo cesta k zamestnaniu?“

a) Základná charakteristika výstupu

Závěrečná medzinárodná konferencia „*Je dobrovolnictvo cesta k zamestnaniu?*“ sa uskutočnila dňa 10.9.2014 v Štátnej vedeckej knižnici v Banskej Bystrici. Na konferencii sa zúčastnilo spolu 77 ľudí.

Po úvodnom otvorení konferencie rektorkou Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Dr.h.c. prof. PhDr. Beatou Kosovou, CSc. vystúpila poslankyňa Európskeho parlamentu Jana Žitňanská, ktorá v príspevku „*Dobrovolnictvo ako nástroj neformálneho vzdelávania a nástroj získavania zručností pre pracovný trh*“ informovala o iniciatívach na pôde Európskeho parlamentu zameraných na podporu rozvoja dobrovolníctva.

Alžbeta Brozmanová Gregorová z Katedry sociálnej práce PF UMB a Alžbeta Mračková z Platformy dobrovoľníckych centier a organizácií prezentovali hlavné výsledky a výstupy projektu VOLWEM. Prvý blok konferencie uzatvorili Jo Peeters z Holandska s príspevkom „*Europass: nástroj na uznávanie kompetencií dobrovoľníkov*“ a Caroline Cook, ktorá predstavila národný program z Veľkej Británie pozostávajúci z 15 projektov zameraných na dobrovolníctvo a zamestnateľnosť „*Dobrovolnictvo pre silnejšie komunity*“.

Po prestávke prebiehalo rokovanie konferencie v dvoch paralelných workshopoch. Prvý workshop „*Uznávanie zručností získaných v dobrovolníctve*“ viedli Adrian Murtagh zo Škótska, Jelena Kamenko a Marta Hauser z Chorvátska a Tomáš Pešer zo Slovenska. Spolu s účastníkmi a účastničkami diskutovali o rôznych spôsoboch a iniciatívach zameraných na uznávanie zručností získaných v dobrovolníctve. V druhom workshope sa Lenka Černá z Českej republiky a Jana Matejzelová zo Slovenska sústredili na špecifiká manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok z radov nezamestnaných ľudí.

V poobedňajších hodinách sa účastníčky a účastníci konferencie mohli aktívne zapojiť do workshopu vedeného odborníkmi z firemného prostredia. Andrej Bukovčan vo svojej prezentácii „*Ako predať zručnosti získané v dobrovolníctve budúcemu zamestnávateľovi*“ a Dalibor Slávik v príspevku „*LinkedIn ako ambasádor skúseností z dobrovolníctva*“ priniesli pohľad na uznávanie zručností získaných prostredníctvom

dobrovoľníctva zo strany zamestnávateľov. V paralelne prebiehajúcim workshope pod vedením Alžbety Brozmanovej Gregorovej a Alžbety Mračkovej prítomní formou world café diskutovali na tému: „Ako spolupracovať s rôznymi aktérmi pri podpore dobrovoľníctva a jeho uznávaní?“.

Záver konferencie zahŕňajú množstvo podmetov pre ďalšie smerovanie aktivít, iniciatív a projektov v oblasti prepájania dobrovoľníctva s trhom práce, ale najmä v oblasti podpory uznávania a validácie kompetencií získaných prostredníctvom vykonávania dobrovoľníckych aktivít.

b) Zhodnotenie výstupu z pohľadu respondentov a respondentiek

Evaluácia konferencie bola realizovaná účastníkmi konferencie. Po realizácii konferencie bol účastníkom zaslaný link a evalvačný formulár. Do hodnotenia sa zapojilo celkovo 31 účastníkov.

Účastníci a účastníčky hodnotili celkový priebeh konferencie, workshopy, organizačné zabezpečenie, časový harmonogram aj materiály v priemere od 1,4 do 1,8 na stupnici od 1 do 5, kde 1 je výborné hodnotenie a 5 veľmi zlé hodnotenie. S organizáciou celého podujatia boli spokojní, najviac ich zaujal príspevok, v ktorom boli prezentované výstupy projektu VOLWEM a workshop ako pracovať s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami.

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizácia, program, štruktúra, obsah • Veľa zahraničných spíkov • Workshop personalistov • Skúsenosti z iných krajín a ich zhodnotenie pre ďalšiu prácu v našej organizácii • Poznanie záverečných hodnôt, objasnenie nedostatkov, nejasnosti, prezentovanie vízií • Super priestor na poznanie partnerov • Kvalitné workshopy • Zahraniční účastníci, catering, priestor • Výborná organizácia zo strany univerzity 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menšie % účasti stakeholderov, nízka účasť médií • Príspevky zo zahraničia boli veľmi podobné • Niektoré časti únavné • BB je mimo cestovného uzla • Veľa podobných projektov, krátkosť času
<p>Príležitosti pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribúcia záverov konferencie a projektu stakeholderom • Nové kontakty • Možnosť čerpať zo správy, skúsenosti, výstupy z workshopov pre ďalšie projekty, odporúčania • Ďalšie projekty na nadnárodnej úrovni • Pokračovanie spolupráce, odstránenie nedostatkov, nejasností, nadviazanie kontaktov, spolupráce • Dobrá by bola do budúca kontinuita danej konferencie aj do budúcnosti • Spoločné projekty, inšpirácie • Získanie nových tipov a modelov pre spoluprácu s úradmi, zamestnávateľmi atď. • Pokračovanie spolupráce s univerzitou, ďalší zahraniční hostia 	<p>Ohrozenia pre využitie v budúcnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neúčasť, nezáujem, neochota • Nezáujem verejnosti a novinárov o túto problematiku

4. PREHĽAD PARTNEROV ZAPOJENÝCH DO PROJEKTU VOLWEM

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Národná 12, 974 01 Banská Bystrica, Slovenská republika
Tel: +421/48/4464 1111, +421/48/4153 3180
Email: alzbeta.gregorova@umb.sk

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Hviezdoslavova 119, 900 31 Stupava, Slovenská republika
Tel.: +421/904 368 693
Email: platforma@dobrovolnickecentra.sk

Volunteer Development Scotland Ltd.

Jubilee House, Forthside Way, FK8 1QZ, Stirling, Veľká Británia
Tel.: +44/1786/479593, +44/1786/849767
Email: vds@vds.org.uk

Dobrovoľnícke centrum, o. s.

Prokopa Diviše 1605/5, 400 01 Ústí nad Labem, Česká republika
Tel.: +420/475/216 684, +420/475/216 684
Email: dcul@seznam.cz

Centrum dobrovoľníctva

Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica, Slovenská republika
Tel.: +421/48/4464 783
Email: cd@centrumdobrovolnictva.sk

Dobrovoľnícke centrum Košického kraja

Rada mládeže Košického kraja, Moyzesová 36, 040 01 Košice, Slovenská republika
Tel.: +421/911 488 229
Email: rabatin.dckk@gmail.com

Komunitné centrum

Nedbalova 17, 949 12 Nitra, Slovenská republika
Tel.: +421/37/7728 152
Email: jana@ckr.sk

Prešovské dobrovoľnícke centrum

Ul. 17. Novembra 11, 080 01 Prešov, Slovenská republika
Tel.: +421/51/7711 676
Email: pdcoz11@gmail.com

Copyright © 2014

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

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

Recenzent: doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.

Miesto vydania: Banská Bystrica

Vydala: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Rok vydania: 2014

Správa bola vydaná v rámci projektu VOLWEM, ktorý je financovaný s podporou Európskej komisie. Uvedené informácie reprezentujú výlučne názor autoriek a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tomto dokumente.

35

Viac informácií o projekte VOLWEM získate na stránke
<http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/>.

