

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

a

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

---

# **Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných v rámci projektu **VOLWEM****

Alžbeta Brozmanová Gregorová

2014

# Obsah

1.	Úvod	3
2.	Metodika spracovania analýzy	5
3.	Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných v oblasti rozvoja jednotlivých kompetencií	9
3.1.	Komunikačné kompetencie	9
3.2.	Informačné kompetencie	12
3.3.	Kompetencie na riešenie problémov	13
3.4.	Učebné kompetencie	15
3.5.	Sociálne a personálne kompetencie	16
3.6.	Pracovné a podnikateľské kompetencie	19
3.7.	Občianske a kultúrne kompetencie	22
3.8.	Matematické a vedné kompetencie	24
3.9.	Ďalšie identifikované prínosy dobrovoľníctva pre nezamestnaných	24
4.	Zhrnutie	29
5.	Prehľad partnerov zapojených do projektu VOLWEM	30

# 1. Úvod

Dobrovoľníctvo má množstvo prínosov. V preambule Všeobecnej deklarácie o dobrovoľníctve, ktorú prijala Medzinárodná asociácia pre dobrovoľnícke úsilie na 11. svetovej konferencii v Paríži v roku 1990, je uvedené, že „dobrovoľníci považujú svoje pôsobenie za nástroj, ktorý prispieva k spoločenskému, ekonomickému a environmentálnemu rozvoju“. Zároveň Deklarácia hovorí o tom, že dobrovoľníctvo „zvyšuje ľudský potenciál a kvalitu každodenného života, posilňuje ľudskú solidaritu, poskytuje odpovede na dôležité výzvy našej súčasnosti a snaží sa prispievať k vytváraniu lepšieho a pokojnejšieho sveta“ a „prispieva k životaschopnosti ekonomického života a aj k tvorbe pracovných miest a nových profesií“.<sup>1</sup>

Správa Európskeho parlamentu o prínose dobrovoľníckej práce k hospodárskej a sociálnej súdržnosti z roku 2008 uvádza, že „dobrovoľníctvo:

- predstavuje hospodársky prínos (podľa odhadov OSN predstavuje hospodársky prínos neziskových inštitúcií v priemere 5 % HDP, pričom aj mierny odhad času venovaného dobrovoľníckej práci predstavuje viac ako štvrtinu tejto hodnoty);
- je významnou hnacou silou rozvoja občianskej spoločnosti a posilňovania solidarity;
- má vysokú mieru pridanej hodnoty: za každé euro, ktoré organizácie vydali na podporu dobrovoľníkov, sa im vrátilo v priemere 3 až 8 eur;
- má nesmierne dôležitý prínos pre tvorbu sociálneho kapitálu;
- môže viesť k výrazným úsporám v oblasti verejných služieb;
- je prínosom pre osobnostný a sociálny rozvoj dobrovoľníka a má pozitívny dosah v rámci spoločenstva, a to napríklad na medziľudské vzťahy;
- vedie k priamemu zapájaniu občanov do miestneho rozvoja a môže tak zohrávať významnú úlohu pri podpore občianskej spoločnosti a demokracie;
- môže pozitívne vplyvať na ľudské zdravie a z tohto pozitívneho vplyvu môžu profitovať všetky vekové kategórie a môže pomáhať pri predchádzaní telesným a duševným chorobám.“<sup>2</sup>

Prínosy dobrovoľníctva možno všeobecne rozdeliť na prínosy z pohľadu širšej spoločnosti, z pohľadu miestnej komunity, z pohľadu organizácie, ktorá s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pracuje, z pohľadu prijímateľov pomoci dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a z pohľadu samotného dobrovoľníka či dobrovoľníčky.<sup>3</sup> Predmetom nášho záujmu v predloženej publikácii je posledná skupina prínosov.

<sup>1</sup> Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve. 1999. In: *Fakty o treťom sektore na Slovensku*. Bratislava : SAIA.

<sup>2</sup> *Uznesenie Európskeho parlamentu z 22. apríla 2008 o prínose dobrovoľníckej práce pre hospodársku a sociálnu súdržnosť (2007/2149(INI))*.

<sup>3</sup> BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. 2009. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. Banská Bystrica : PF UMB, OZ Pedagóg, PDCS, PANET. ISBN 978-80-8083-844-7

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 Slovensku<sup>4</sup> nezamestnaní ľudia vykazovali najnižšiu mieru participácie na formálnom dobrovoľníctve spomedzi jednotlivých socioekonomických skupín (len 13,3 %, hoci priemer za dospelú populáciu bol 27,5 %). 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.

Uvedené skutočnosti podnietili partnerov z troch krajín k realizácii projektu VOLWEM – Dobrovoľníctvo ako cesta k zamestnaniu. 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. Túto časť projektu sme využili na overovanie jednotlivých metódik a nástrojov a považujeme ju za najdôležitejší zdroj inšpirácií a skúseností. V predloženej publikácii stručne predstavujeme prínosy dobrovoľníctva pre nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, ktorí/ktoré boli zapojení/zapojené do projektu VOLWEM.

Prínosy sme zisťovali prostredníctvom vstupných a výstupných dotazníkov, ktoré vyplňali dobrovoľníci a dobrovoľníčky a ich koordinátori a koordinátorky v organizáciách. Druhým zdrojom údajov o prínosoch dobrovoľníckych aktivít pre nezamestnaných sú údaje o kompetenciách dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zaznamenané v on-line nástroji D-zručnosti pre zamestnanie, ktorý je jedným z hlavných výstupov projektu VOLWEM. Napriek prínosom, ktoré dobrovoľníctvo môže pre človeka mať, 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. V rámci projektu VOLWEM ho vnímame skôr ako spôsob zvyšovania zamestnateľnosti. O tejto skutočnosti hovorila aj výsledky predloženej analýzy.

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/>.

<sup>4</sup> BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al. 2012. *Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie*. Bratislava : Iuventa. ISBN 978-80-8072-119-0

## 2. Metodika spracovania analýzy

---

Počas realizácie projektu VOLWEM pracovali dobrovoľnícke centrá a organizácie 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.

Súčasťou 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 vyberali 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 prispôsobiť potrebám a očakávaniam nezamestnaných v smere ich osobného rozvoja.

V dotazníkoch sme zisťovali subjektívne vnímanú 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.

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 sú údaje uvedené v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie<sup>5</sup>. D-zručnosti pre zamestnanie je on-line nástroj, vďaka ktorému si dobrovoľníci a dobrovoľníčky uvedomia, pomenujú, zaznamenajú a preukážu kompetencie, ktoré počas dobrovoľníckej činnosti získali alebo si rozvinuli. Svoje hodnotenie podporia 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 sú tieto kompetencie uvedené.

---

<sup>5</sup> D-zručnosti pre zamestnanie sa nachádza na internetovej stránke: <http://dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk>.

D-zručnosti pre zamestnanie 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 sme celkovo do výskumného zisťovania prínosov zaradili **65 vstupných a výstupných dotazníkov a 61 vyplnených formulárov v rámci nástroja D-zručnosti pre zamestnanie.**

Zo 65 nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí/ktoré vyplnili kompetenčné dotazníky, bolo 46 (82,88 %) žien a 19 (17,12 %) mužov. Z hľadiska veku išlo o osoby od 19 do 58 rokov. Percentuálne zastúpenie podľa jednotlivých vekových skupín dokumentuje tabuľka T1.

### **T1 Dobrovoľníci a dobrovoľníčky z hľadiska veku**

<b>Vekové skupiny</b>	<b>%</b>
15 – 19 rokov	0,76 %
20 – 24 rokov	9,92 %
25 – 29 rokov	20,61 %
30 – 34 rokov	10,69 %
35 – 39 rokov	13,36 %
40 – 44 rokov	16,03 %
45 – 49 rokov	5,34 %
50 – 54 rokov	6,11 %
55 a viac rokov	17,18 %
<b>Celkový súčet</b>	<b>100,00 %</b>

Z hľadiska vzdelania bolo 29 (34,94 %) dobrovoľníkov a dobrovoľníčok so stredoškolským vzdelaním a 36 (65,06 %) s vysokoškolským vzdelaním.

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. múzeom 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.

V oboch prípadoch sme do analýzy vybrali nezamestnaných, ktorí v dobrovoľníctve odpracovali minimálne 40 hodín. V prípade získania potvrdenia v rámci nástroja D-zručnosti pre zamestnanie to bolo podmienkou a v prípade kompetenčných dotazníkov sme urobili túto selekciu z dôvodu väčšej výpovednej hodnoty dosiahnutých zmien. 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.

O motivácii nezamestnaných zapojiť sa do dobrovoľníckych aktivít vypovedajú odpovede dobrovoľníkov a dobrovoľníčok na otázku, čo ich k dobrovoľníctvu priviedlo:

*„Chcela som byť užitočná.“*

*„Nemala som čo robiť, tak som sa zapojila.“*

*„Chcel som získať nové skúsenosti.“*

*„Chcel som vyskúšať niečo nové.“*

*„Chcel som si vyplniť čas počas obdobia nezamestnanosti.“*

*„Chcel som si vyskúšať, čo je to dobrovoľníctvo a ako to vyzerá v organizáciách, ktoré dobrovoľníctvo umožňujú.“*

*„Chcel som si vyskúšať, na čo mám.“*

*„Chcel som mať kontakt s ľuďmi.“*

*„Keďže som nemal prácu, rozhodol som sa aspoň takto zapojiť do pracovného procesu.“*

*„Pocit, že niekto si bude vážiť, že pre neho niečo robím.“*

*„Zdokonalenie sa v práci s ľuďmi.“*

*„Získanie praxe.“*

*„Spoznanie seba samého, aké sú moje možnosti.“*

*„Bol som dlhodobo nezamestnaný a chcel som aspoň niečo robiť.“*

*„Po skončení štúdia som svoj čas chcela využiť kvalitne, užitočne a sama sa niečo nové naučiť, spoznať.“*

*„Chcela som svoj voľný čas využiť užitočným spôsobom a myslím si, že dobrovoľníctvo je práve jednou z možností. Chcela som byť nápomocná pre svoje okolie a túto prácu považujem aj za veľkú skúsenosť a zároveň možnosť zdokonaľiť sa v práci s deťmi a mládežou.“*

Je zrejmé, že na zapojenie sa do aktivít boli pre nezamestnaných rozhodujúce rôzne motivačné faktory. Na jednej strane je možné identifikovať tie, ktoré smerujú skôr k iným ľuďom alebo organizáciám (napr. byť užitočný). Oveľa častejšie ale to boli „egoistickejšie“ motivácie, t. j. tie, ktoré hovoria o tom, že nezamestnaní chceli zapojením sa do dobrovoľníckych aktivít pomôcť predovšetkým sami sebe (chceli si niečo nové vyskúšať, v niečom sa zdokonaľiť, vyplniť čas, získať kontakty, prax, spoznať seba samého a pod.). Túto skutočnosť nevnímame ako negatívnu, práve naopak, v dobrovoľníckych programoch, kde sa zameriavame na rozvoj dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, je možné túto motiváciu považovať za kľúčovú.



### 3. Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných v oblasti rozvoja jednotlivých kompetencií

V ďalšej analýze sa zameriame na porovnanie subjektívne vnímanej úrovne kompetencií a ich rozvoja v jednotlivých oblastiach. Aj keď štatisticky významné odlišnosti sme pri vstupnom a výstupnom hodnotení nezaznamenali ani pri jednej kompetencii, analýza poukazuje na zaujímavé zistenia.

#### 1.1. Komunikačné kompetencie

Prvú oblasť predstavovali komunikačné kompetencie. Prehľad zistení pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní poskytuje tabuľka T2.

#### T2 Komunikačné kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Komunikačné kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
Schopnosť zúčastňovať sa diskusie, aktívne vystupovať	3,09	3	3,67	4	0,58
Schopnosť aktívne počúvať iných ľudí	3,67	3	4,22	4	0,55
Prezentačné zručnosti	2,87	3	3,42	4	0,55
Vedieť vyjadriť svoj názor	3,42	3	3,92	4	0,50
Schopnosť vcítiť sa do pocitov iných ľudí	3,66	3	4,09	4	0,43
Písomný prejav	3,29	4	3,60	4	0,31
Schopnosť efektívne využívať audiovizuálne prostriedky	2,92	3	3,22	3	0,30
Schopnosť komunikovať v cudzom jazyku	2,40	2	2,61	3	0,21

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Z komunikačných kompetencií medzi najviac rozvinuté v rámci dobrovoľníckych aktivít môžeme zaradiť schopnosť zúčastňovať sa diskusie, vedieť vyjadriť svoj názor, schopnosť aktívne počúvať iných ľudí a prezentačné zručnosti. V priemernom hodnotení zaznamenali najväčší rozdiel pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní. Pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti hodnotili nezamestnaní tieto kompetencie najčastejšie ako priemerne rozvinuté (modus 3) a po ich absolvovaní ako rozvinuté (modus 4).

Zároveň tieto kompetencie patrili medzi tie, ktoré si nezamestnaní chceli v rámci dobrovoľníctva rozvinúť a po absolvovaní hodnotenia dobrovoľníckej skúsenosti zhodnotili ich rozvoj v pozitívnom smere (pozri tabuľka T3).

### T3 Preferované a rozvinuté komunikačné kompetencie v dobrovoľníctve

Komunikačné kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
Vedieť vyjadriť svoj názor	8	8	100,00
Schopnosť efektívne využívať audiovizuálne prostriedky	2	2	100,00
Schopnosť zúčastňovať sa diskusie, aktívne vystupovať	13	12	92,31
Prezentačné zručnosti	6	5	83,33
Písomný prejav	4	3	75,00
Schopnosť vcítiť sa do pocitov iných ľudí	6	4	66,67
Schopnosť aktívne počúvať iných ľudí	6	4	66,67
Schopnosť komunikovať v cudzom jazyku	17	8	47,06

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Rovnako v rámci on-line nástroja D-zručnosti pre zamestnanie patrili komunikačné kompetencie medzi tie, ktoré nezamestnaní uvádzali najčastejšie ako rozvinuté v rámci dobrovoľníctva. 91,80 % ľudí uviedlo, že si v rámci dobrovoľníctva rozvinuli schopnosť adekvátne komunikovať v materinskom jazyku a 86,89 % schopnosť zúčastňovať sa diskusie.

### T4 Komunikačné kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
Schopnosť adekvátne komunikovať v materinskom jazyku	56	91,80
Schopnosť aktívne počúvať iných	53	86,89
Schopnosť pracovať s informáciami	40	65,57
Schopnosť zúčastňovať sa diskusie	35	57,38
Schopnosť komunikovať v cudzom jazyku	13	21,31

O rozvoji komunikačných kompetencií svedčia aj vyjadrenia dobrovoľníkov a dobrovoľníčok k otvoreným otázkam, ktoré sa týkali toho, čo sa počas dobrovoľníctva naučili, či sa zmenili ich postoje, presvedčenia a hodnoty. Uvádzame niektoré z nich:

*„Vďaka dobrovoľníctvu som sa naučila lepšej komunikácii a asertívnemu správaniu.“*

*„Naučila som sa podstatne lepšiemu aktívnemu vystupovaniu, komunikácii.“*

*„Viem lepšie pracovať s informáciami.“*

*„Naučila som sa lepšie komunikovať s ľuďmi.“*

*„Zlepšil som sa v moderovaní diskusie a vedení individuálnych rozhovorov.“*

*„Naučila som sa lepšie počúvať a chápať iných ľudí.“*

*„Naučila som sa povedať svoj názor.“*

*„Naučila som sa vcítiť sa do problémov iných ľudí.“*

*„Naučil som sa byť trpezlivý, počúvať a nájsť si čas pre klienta.“*

*„Zlepšili sa moje komunikačné zručnosti, schopnosť pracovať v záťažových situáciách, resp. lepšie riešiť krízové situácie, zlepšila sa moja schopnosť spolupracovať, diskutovať, hodnotiť, dávať spätnú väzbu.“*

*„Zlepšila som si svoje komunikačné kompetencie, pomohlo mi to lepšie sa vžiť do pocitov iných ľudí a chápať ich potreby.“*

To, že dobrovoľnícke aktivity vytvárajú priestor pre rozvoj rôznorodých komunikačných kompetencií, považujeme vzhľadom na vnímanie dobrovoľníctva ako nástroja podpory zamestnateľnosti za dôležité zistenie. U skupiny nezamestnaných totiž často dochádza pod vplyvom následkov nezamestnanosti, najmä dlhodobo trvajúcej, k strate tohto druhu schopností a zručností z dôvodu ich sociálnej izolácie a sústredeniu sa na aktivity v úzkom kruhu osôb, napr. rodiny či priateľov. Dobrovoľníctvo ich však „núti“ vyjsť z izolácie a vytvára časté príležitosti pre komunikáciu s rôznorodými ľuďmi – pracovníkmi a pracovníčkami organizácií, klientmi a klientkami či cieľovými skupinami, ale aj inými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami.

Pripravenosť na dorozumievanie sa v materinskom jazyku, ktorá zahŕňa nielen schopnosť komunikovať, ale aj pracovať s informáciami, aktívne počúvať iných ľudí a zúčastňovať sa diskusie, je možné považovať za jeden zo základných predpokladov zamestnateľnosti. Tento druh kompetencií hodnotili ako najdôležitejší faktor pri výbere zamestnancov aj zástupcovia a zástupkyne zamestnávateľov v prieskume realizovanom v rámci projektu VOLWEM<sup>6</sup>. Zároveň viac ako 60 % zástupcov a zástupkyň považovalo schopnosť aktívne počúvať za tú, ktorá uchádzačom o zamestnanie chýba.

---

<sup>6</sup> BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – VLAŠIČOVÁ, J. 2014. *Správa z prieskumu medzi zamestnávateľmi v rámci projektu Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

## 1.2. Informačné kompetencie

Druhou oblasťou kompetencií, v ktorých sme zisťovali posun pod vplyvom dobrovoľníctva, boli informačné kompetencie. Pripravenosť na využívanie informačných technológií a narábanie s informáciami patrí v čase informačnej spoločnosti k jednej z kľúčových kompetencií pre život aj zamestnanie. Ako dokumentuje tabuľka T5, v tejto oblasti nedošlo k výraznejšiemu rozdielu v priemernom hodnotení konkrétnych kompetencií pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní (najväčší rozdiel v priemere bol 0,33), ale pri každej sme zaznamenali rozdiel v najčastejšie vybratej úrovni jej rozvoja pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej.

### T5 Informačné kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Informačné kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
Zručnosti v oblasti práce s internetom	3,65	4	4,02	5	0,37
Zručnosti v oblasti práce s počítačom	3,43	3	3,70	4	0,27
Zručnosti v používaní emailovej pošty	3,73	4	4,03	5	0,30

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Kým na začiatku dobrovoľníckej skúsenosti hodnotili jednotlivé zručnosti v oblasti informačných kompetencií nezamestnaní ako priemerne rozvinuté a rozvinuté, po jej absolvovaní ich hodnotili ako rozvinuté a veľmi rozvinuté. Tieto zistenia podporujú aj údaje prezentované v tabuľke T6.

### T6 Preferované a rozvinuté informačné kompetencie v dobrovoľníctve

Komunikačné kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
Zručnosti v oblasti práce s počítačom	10	10	100,00
Zručnosti v oblasti práce s internetom	4	4	100,00
Zručnosti v používaní emailovej pošty	4	4	100,00

Zručnosti v oblasti práce s internetom a v používaní emailovej pošty si chceli v dobrovoľníctve rozvinúť 4 nezamestnaní a po dobrovoľníckej skúsenosti skonštatovali, že k rozvoju týchto zručností naozaj došlo. V prípade zručnosti v oblasti práce s počítačom došlo k rozvoju u 10 nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok z 10, čo predstavuje rovnako ako v predchádzajúcich prípadoch 100,00 %.

Rozvoj informačných kompetencií bol nezamestnanými zdokumentovaný aj v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie (tabuľka T7).

## T7 Informačné kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Zručnosti v práci s počítačom</b>	46	75,41
<b>Zručnosti v práci na internete</b>	44	72,13
<b>Kritický a zvažujúci postoj k dostupným informáciám</b>	18	29,51

Viac ako 70 % dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí/ktoré vyplnili formulár, uviedlo, že si vďaka dobrovoľníctvu rozvinuli zručnosti v práci s počítačom a zručnosti v práci s internetom.

Nezamestnaní dobrovoľníci a dobrovoľníčky pracovali síce v rôznych organizáciách, ale medzi časté aktivity patrili tie, ktoré si vyžadovali prácu s počítačom a internetom. Ako dokumentujú naše zistenia, vhodným spôsobom tak podporili rozvoj informačných kompetencií a tým aj zamestnateľnosti nezamestnaných. Podľa výsledkov prieskumu realizovaného v rámci projektu VOLWEM bola počítačová gramotnosť dôležitá pri prijímaní do zamestnania a výbere nových zamestnancov pre 76,2 % zamestnávateľov. Je zrejmé, že aj v budúcnosti bude tento druh kompetencií zohrávať vo väčšine zamestnaní dôležitú úlohu.

### 1.3. Kompetencie na riešenie problémov

Kompetencie v oblasti riešenia problémov patria medzi tie najpodstatnejšie pre pracovný aj súkromný život jedinca. Problémy a konflikty musíme riešiť takmer denne a schopnosť efektívne a účinne sa s nimi vyrovnáť buď samostatne, alebo v rámci spolupráce s inými je predpokladom našich úspechov. Ich rozvoj v dobrovoľníctve dokumentujú ďalšie zistenia.

## T8 Kompetencie na riešenie problémov pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Informačné kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
<b>Schopnosť pracovať aj v náročných a záťažových situáciách</b>	3,06	3	3,66	3	0,60
<b>Schopnosť rozhodovať sa</b>	3,28	3	3,86	4	0,58
<b>Schopnosť zvládať stres</b>	3,154	3	3,692	4	0,54
<b>Schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov</b>	3,44	3	3,93	4	0,49
<b>Schopnosť riešiť problémy a konflikty</b>	3,31	3	3,73	4	0,42

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

V tabuľke T8 a T9 môžeme vidieť, že dobrovoľnícka činnosť nezamestnaných účastníkov a účastníčok projektu zlepšila ich schopnosť 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. Posun nastal v priemernom hodnotení úrovne jednotlivých kompetencií pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní, ako aj pri najčastejšie preferovanej hodnote v prípade troch z nich.

### T9 Preferované a rozvinuté kompetencie na riešenie problémov v dobrovoľníctve

Kompetencie na riešenie problémov	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
<b>Schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov</b>	4	4	100,00
<b>Schopnosť pracovať aj v náročných a záťažových situáciách</b>	10	8	80,00
<b>Schopnosť zvládať stres</b>	19	14	73,68
<b>Schopnosť riešiť problémy a konflikty</b>	15	11	73,33
<b>Schopnosť rozhodovať sa</b>	9	5	55,56

Schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov si chceli rozvinúť v rámci dobrovoľníctva 4 nezamestnaní. Títo dobrovoľníci a dobrovoľníčky zhodnotili, že si túto schopnosť v rámci dobrovoľníctva rozvinuli. Schopnosť riešiť problémy a konflikty a schopnosť pracovať v náročných a záťažových situáciách a zvládať stres si rozvinulo viac ako 70 % nezamestnaných, ktorí rozvoj týchto kompetencií od dobrovoľníctva aj očakávali, a schopnosť rozhodovať sa viac ako polovica.

V rámci nástroja D-zručnosti pre zamestnanie boli v oblasti kompetencií na riešenie problémov zaznamenané mierne odlišné schopnosti ako v prípade kompetenčných dotazníkov. Viac ako 60 % dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí/ktoré vyplnili formuláre, označilo ako v dobrovoľníctve rozvinutú schopnosť vnímať a analyzovať problémy a samostatne a tvorivo ich riešiť. Viac ako 50 % nezamestnaných zdokumentovalo rozvoj schopnosti rozhodovať sa a kriticky myslieť a schopnosti zvládať stres a pracovať v náročných a záťažových situáciách.

### T10 Kompetencie na riešenie problémov v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Schopnosť vnímať a analyzovať problémy a samostatne a tvorivo ich riešiť</b>	37	60,66
<b>Schopnosť zvládať stres a pracovať v náročných a záťažových situáciách</b>	35	57,38
<b>Schopnosť rozhodovať sa a kriticky myslieť</b>	33	54,10

Rozvoj pripravenosti pre tvorivé, kritické a samostatné riešenie problémov dobre dokumentujú aj tieto výroky nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok týkajúce sa zhodnotenia osobného prínosu z vykonávaných dobrovoľníckych aktivít:

„Zlepšila som si schopnosť riešiť nepredvídané a náročné situácie.“

„Na akciách s deťmi som sa naučil riešiť problémy a konflikty, ktoré občas vznikali.“

Kompetencie na riešenie problémov môžeme považovať za ďalší druh kompetencií dôležitých pre zamestnateľnosť. Schopnosť riešiť problémy považovalo v prieskume medzi zamestnávateľmi za dôležitú 95,8 % zástupcov a zástupkyň zamestnávateľov a zároveň označili túto schopnosť ako jednu z najčastejšie chýbajúcich u uchádzačov o zamestnanie (62,3 %). Aj keď sa na jednej strane snažíme v dobrovoľníctve vytvoriť prostredie, ktoré bude podporujúce, motivujúce a bezkonfliktné, naše zistenia dokazujú, že mnohé dobrovoľnícke aktivity si vyžadujú potrebu riešenia problémov a konfliktov a potrebu zvládnuť aj prácu v strese a v záťažovej situácii. To následne vedie k rozvoju kompetencií potrebných na riešenie problémov.

## 1.4. Učebné kompetencie

Zlepšenie učebných kompetencií poukazuje na to, že výkonom dobrovoľníckej činnosti sa dobrovoľníci nielen učia novým zručnosťami, ale sa zlepšuje aj ich samotná schopnosť učiť sa nové veci a využívať tieto poznatky a zručnosti ďalej vo svojom živote.

### T11 Učebné kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Učebné kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
<b>Schopnosť získať nové zručnosti</b>	3,69	4	4,12	4	0,43
<b>Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky</b>	3,68	4	4,06	4	0,38

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Ako dokumentujú tabuľky T11 a T12, rozvoj kompetencií bol zaznamenaný aj v tejto oblasti, aj keď nie až v takej výraznej miere. Najčastejšie hodnotili nezamestnaní a nezamestnané tieto kompetencie ako rozvinuté pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a aj po jej absolvovaní. Rozvinutie schopnosti učiť sa, využívať nové poznatky očakávalo od dobrovoľníctva 5 nezamestnaných, z nich došlo k ich rozvoju u piatich. Schopnosť získať nové zručnosti si rozvinulo 7 dobrovoľníkov a dobrovoľníčok z 9.

### T12 Preferované a rozvinuté učebné kompetencie v dobrovoľníctve

Učebné kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
<b>Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky</b>	5	5	100,00
<b>Schopnosť získať nové zručnosti</b>	9	7	77,78

V on-line nástroji D-zručnosti pre zamestnanie zaznamenalo viac ako 50 % nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok nielen rozvoj schopnosti učiť sa a využívať nové poznatky, ale aj rozvoj schopnosti sebamotivácie k učeniu.

## T13 Učebné kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky</b>	39	63,93
<b>Schopnosť sebamotivácie k učeniu</b>	31	50,82

Jeden z nezamestnaných napríklad viedol ako dobrovoľník záujmový krúžok pre deti a sám sa začal v danej oblasti viac vzdelávať. „Prinútilo ma to viac čítať, hľadať aktivity a sám sa vzdelávať v oblasti prírodovedy.“ Ďalší dobrovoľník konštatuje: „Naučil som sa lepšie aplikovať poznatky získané v škole do reálnych situácií.“

### 1.5. Sociálne a personálne kompetencie

Sociálne a personálne kompetencie vyjadrujú pripravenosť na vzťahy s inými ľuďmi, sebarozvoj a sebariadenie osobnosti. V tejto oblasti medzi najviac rozvinutú u nezamestnaných v rámci dobrovoľníctva zaraďujeme schopnosť pracovať s inými ľuďmi v tíme. V rámci tejto kompetencie nastal najvýraznejší posun v jej priemernom hodnotení pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní. Zároveň nastal posun v mode z hodnoty 3 na hodnotu 4. To znamená, že po absolvovaní dobrovoľníckej skúsenosti hodnotili túto kompetenciu nezamestnaní najčastejšie ako rozvinutú, kým pred jej absolvovaním ako priemerne rozvinutú.

## T14 Sociálne a personálne kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Sociálne a personálne kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
<b>Schopnosť pracovať s inými ľuďmi v tíme</b>	3,631	3	4,169	4	0,54
<b>Sebaúcta a sebadôvera</b>	3,406	3	3,89	4	0,48
<b>Schopnosť preberať zodpovednosť za zverené úlohy</b>	3,688	4	4,123	4	0,44
<b>Uvedomovanie si vlastných kvalít a nedostatkov (poznanie seba samého)</b>	3,453	3	3,83	4	0,38
<b>Schopnosť zvládať vlastné emócie</b>	3,297	3	3,661	3	0,36
<b>Schopnosť riadiť seba samého</b>	3,547	3	3,873	4	0,33
<b>Schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele</b>	3,523	3	3,846	4	0,32
<b>Adaptabilita a flexibilita</b>	3,615	3	3,938	4	0,32
<b>Rešpektovanie názorov iných</b>	3,969	4	4,246	4	0,28

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia



Schopnosť pracovať v tíme si rozvinulo 100 % nezamestnaných, ktorí rozvoj tejto kompetencie očakávali. Medzi výroky dokumentujúce rozvoj tejto schopnosti patrili napríklad:

*„Naučil som sa pracovať v kolektíve, zvládať svoje nálady a prispôbiť sa.“*

*„Naučila som sa lepšie pracovať v tíme.“*

*„Som pokojnejšia a istejšia v práci v kolektíve.“*

*„Viem sa lepšie správať v kolektíve.“*

## T15 Preferované a rozvinuté sociálne a personálne kompetencie v dobrovoľníctve

Sociálne a personálne kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
Schopnosť pracovať s inými ľuďmi v tíme	5	5	100,00
Schopnosť prebrať zodpovednosť za zverené úlohy	2	2	100,00
Rešpektovanie názorov iných	2	2	100,00
Schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele	4	4	100,00
Schopnosť riadiť seba samého	2	2	100,00
Adaptabilita a flexibilita	12	11	91,67
Uvedomovanie si vlastných kvalít a nedostatkov (poznanie seba samého)	7	6	85,71
Sebaúcta a sebadôvera	7	4	57,14
Schopnosť zvládať vlastné emócie	8	3	37,50

Schopnosť podieľať sa na tímovej práci vo formulári D-zručnosti pre zamestnanie zaznamenalo ako rozvinutú v dobrovoľníctve viac ako 70 % nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Rovnaký počet zhodnotil ako rozvinutú aj zodpovednosť a spoľahlivosť.

Rozvoj schopnosti pracovať s inými ľuďmi v tíme pripisujeme tomu, že väčšina dobrovoľníkov a dobrovoľníčok vykonávala skupinové aktivity, ktoré zahŕňali nutnosť spolupracovať s rôznym počtom a typom klientov a klientok, ale aj iných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a pracovníkov a pracovníčok organizácií. Zároveň môžeme opäť prepojiť rozvoj tejto schopnosti s rozvojom zamestnateľnosti. Podľa prieskumu medzi zamestnávateľmi v rámci projektu VOLWEM schopnosť tímovej spolupráce považovalo za dôležitú pri výbere nových zamestnancov 83,6 % zástupcov a zástupkýň zamestnávateľov.

## T16 Sociálne a personálne kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Schopnosť podieľať sa na tímovej práci</b>	43	70,49
<b>Zodpovednosť a spoľahlivosť</b>	43	70,49
<b>Schopnosť rozvíjať a riadiť svoju osobnosť</b>	32	52,46
<b>Sebaúcta a sebadôvera</b>	32	52,46
<b>Adaptabilita a flexibilita</b>	31	50,82
<b>Schopnosť tolerovať iných</b>	30	49,18

V oblasti rozvoja sociálnych a personálnych kompetencií medzi výraznejšie rozvinutú môžeme ešte zaradiť sebaúctu a sebadôveru. Vo formulári D-zručnosti pre zamestnanie označilo posun v rozvoji sebaúcty a sebadôvery viac ako 50 % ľudí, ktorí vyplnili formulár, a v kompetenčných dotazníkoch nastal posun v priemernom hodnotení pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní o 0,48 a posun v mode z hodnoty 3 na hodnotu 4. Tento prínos dobrovoľníctva vnímame práve pre cieľovú skupinu nezamestnaných ako veľmi dôležitý, pretože u nich často z dôvodu dlhodobejšieho stavu bez zamestnania nastáva zníženie sebadôvery, čo ovplyvňuje aj ich úspešnosť pri hľadaní si zamestnania. Prínosy v tejto oblasti dokumentujú aj tieto výroky nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

*„To, čo som v dobrovoľníctve získala, podporilo moje sebavedomie.“*

*„Som sebaistejšia.“*

*„Začala som si viac veriť.“*

*„Viac si verím pri spoločnej práci a pri organizovaní akcií.“*

*„Bol som na seba hrdý, že po dlhšom čase robím nielen niečo pre seba, ale aj pre druhých.“*

*„Vďaka dobrovoľníctvu som si pozdvihla sebavedomie, keď som už bola frustrovaná z toho, že si nemôžem nájsť prácu.“*

*„Som sebaistejšia a otvorenejšia v kontakte s ľuďmi, viac si verím.“*

Rozvoj ďalších schopností a zručností zo skupiny personálnych a sociálnych kompetencií dokumentuje skutočnosť, že dobrovoľníctvo vytvára priestor aj pre rozvoj sebauvedomenia a sebariadenia ľudí. Dokumentujú to aj tieto vyjadrenia nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

*„Ukázali mi také možnosti a oblasti, v ktorých sa môžem a mala by som sa rozvíjať.“*

*„Zmenil sa môj postoj voči sebe samej.“*

*„Uvedomila som si svoje prednosti.“*

*„Zdokonalil som sa v sebaovládani.“*

*„Naučila som sa, že každý človek si zaslúži dostať šancu na nápravu, ak niekedy v niečom zlyhal.“*

*„Naučila som sa tolerancii a prijímaniu iných názorov a postojov.“*

*„Viac prijímam a tolerujem ľudí.“*

*„Viem viac tolerovať svoje okolie.“*

*„Som tolerantnejší.“*

*„Naučila som sa pomáhať bez predsudkov a posudzovania.“*

*„Začala som byť viac zodpovedná.“*

*„Som flexibilnejšia a mám bohatšie skúsenosti.“*

*„Naučila som sa byť pri práci dôslednejšia.“*

*„Naučila som sa, že je dôležité, aby som urobila prácu najlepšie, ako viem, aby mali ľudia ku mne dôveru a spolahli sa na mňa.“*

*„Spoznala som lepšie samu seba, svoje schopnosti a zručnosti, zároveň nedostatky a limity, na ktorých tak môžem pracovať.“*

## 1.6. Pracovné a podnikateľské kompetencie

Pracovné a podnikateľské kompetencie vyjadrujú pripravenosť pre zamestnateľnosť, pre uskutočňovanie myšlienok, zmysel pre iniciatívu a podnikavosť, tvorivosť, riskovanie, budovanie a rozvoj profesijnej kariéry. V tejto oblasti môžeme identifikovať niekoľko kompetencií, v ktorých nastal vďaka dobrovoľníckej skúsenosti posun.

Najvýraznejší rozvoj sme zaznamenali pri schopnosti organizovať si čas. V rámci tejto kompetencie bol priemerný rozdiel 0,58 a posun v mode pred dobrovoľníckou skúsenosťou z hodnoty 3 na hodnotu 4 po jej absolvovaní. Zároveň túto schopnosť označilo ako rozvinutú v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie viac ako 50 % ľudí, ktorí formulár vyplnili. Rozvoj tejto kompetencie v dobrovoľníctve u cieľovej skupiny nezamestnaných vnímame veľmi pozitívne, pretože jedným z dôsledkov nezamestnanosti je práve dezorganizácia času. Dobrovoľnícke aktivity však „nútiť“ nezamestnaných opäť naplánovať si deň či týždeň, keď sa s organizáciou dohodli, že prídu, a zorganizovať si ostatné aktivity. Rozvoj tejto kompetencie vyjadrujú aj tieto výroky nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

*„Naučil som sa zadeliť si čas.“*

*„Naučila som sa lepšie si organizovať čas.“*

*„Naučila som sa narábať s časom, už nie som taká pomalá.“*

*„Naučila som sa, že je dôležité, aby som prišla na dohodnutý termín.“*

*„Snažím sa prísť v presne dohodnutý čas, aby boli so mnou spokojní.“*

## T17 Pracovné a podnikateľské kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Pracovné a podnikateľské kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
<b>Zručnosti v oblasti projektovania</b>	2,80	3	3,40	3	0,60
<b>Schopnosť organizovať si čas</b>	3,46	3	4,05	4	0,58
<b>Schopnosť viesť iných ľudí</b>	2,97	3	3,48	4	0,52
<b>Schopnosť zorientovať sa v novom pracovnom prostredí</b>	3,40	3	3,91	4	0,51
<b>Kreativita</b>	3,28	3	3,77	4	0,49
<b>Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou</b>	2,94	3	3,37	4	0,43
<b>Schopnosť viesť stretnutie</b>	2,94	3	3,37	3	0,43
<b>Zručnosti v oblasti prezentácie a propagácie aktivít</b>	3,02	3	3,43	3	0,42
<b>Organizačné schopnosti</b>	3,18	3	3,57	4	0,38
<b>Iniciatívnosť</b>	3,45	3	3,80	4	0,35
<b>Schopnosť pracovať podľa plánu</b>	3,68	4	3,95	4	0,28
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	3,66	4	3,91	4	0,25
<b>Schopnosť spolupracovať s odborníkmi</b>	3,45	3	3,72	4	0,27

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Medzi ďalšie schopnosti zo skupiny pracovných a podnikateľských kompetencií, u ktorých sme zaznamenali výraznejší rozvoj pod vplyvom dobrovoľníctva, môžeme zaradiť schopnosť viesť iných ľudí a schopnosť zorientovať sa v pracovnom prostredí. V oboch prípadoch sme zaznamenali nielen výraznejší posun v priemernom hodnotení, ale tiež 100 %-nú úspešnosť rozvinutia daných kompetencií u ľudí, ktorí si ich plánovali v rámci dobrovoľníctva zlepšiť. Schopnosť zorientovať sa v pracovnom prostredí, respektíve adaptovať sa na pracovné podmienky označilo v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie ako rozvinutú v rámci dobrovoľníctva viac 50 % nezamestnaných, ktorí formulár vyplnili.

Rozvoj schopnosti viesť iných ľudí súvisí podľa nášho názoru s aktivitami, ktorým sa dobrovoľníci a dobrovoľníčky venovali. Často, ako uvádzame, pracovali v tíme či viedli rôzne skupiny klientov a klientok. Pretože prostredie organizácií, v ktorých dobrovoľnícku činnosť vykonávali, bolo pre väčšinu z nich novým, je samozrejme, že boli nútení adaptovať sa na tieto podmienky.

## T18 Preferované a rozvinuté pracovné a podnikateľské kompetencie v dobrovoľníctve

Pracovné a podnikateľské kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
<b>Schopnosť zorientovať sa v novom pracovnom prostredí</b>	4	4	100,00
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	2	2	100,00
<b>Schopnosť spolupracovať s odborníkmi</b>	5	5	100,00
<b>Schopnosť organizovať si čas</b>	7	7	100,00
<b>Schopnosť viesť iných ľudí</b>	12	12	100,00
<b>Kreativita</b>	12	11	91,67
<b>Iniciatívnosť</b>	6	5	83,33
<b>Organizačné schopnosti</b>	14	11	78,57
<b>Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou</b>	4	3	75,00
<b>Zručnosti v oblasti projektovania</b>	16	10	62,50
<b>Schopnosť viesť stretnutie</b>	5	3	60,00
<b>Zručnosti v oblasti prezentácie a propagácie aktivít</b>	9	5	55,56
<b>Schopnosť pracovať podľa plánu</b>	0	0	0

Dobrovoľnícke aktivity tiež poskytli priestor pre rozvoj zručností v oblasti projektovania a rozvoj kreativity. Aj v týchto kompetenciách identifikujeme vyšší priemerný rozdiel a rozdiel v mode pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní. V dobrovoľníctve si tieto kompetencie rozvinulo viac ako 75 % nezamestnaných, ktorí ich rozvoj priamo očakávali. Mimovládne organizácie, v ktorých dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobili, veľmi často fungujú na projektovom princípe. Toto prostredie teda predstavuje vhodný priestor na učenie sa, ako si rôzne aktivity napláňovať, ako ich zrealizovať, ale aj ako ich vyhodnotiť. Dobre to dokumentujú aj tieto výroky nezamestnaných zapojených do dobrovoľníctva:

*„Rozšírila som si znalosti v oblasti tvorby projektov.“*

*„Oboznámila som sa s projektmi a princípmi ich tvorby.“*

*„Naučila som sa, čomu sa vyhnúť pri písaní projektu a žiadosti o grant.“*

*„Pochopila som, prečo sú niektoré žiadosti o grant schválené a iné nie.“*

*„Naučila som sa, ako sa pripravujú rôzne akcie, čo všetko treba spraviť predtým, ako sa akcia začne.“*

*„Naučila som sa lepšie organizovať, napláňovať si niečo, späťne to aj vyhodnotiť.“*

*„Naučila som si rozvíjať svoju kreativitu.“*

## T19 Pracovné a podnikateľské kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
Schopnosť organizovať svoj čas	31	50,82
Schopnosť adaptovať sa na pracovné podmienky	28	45,90
Schopnosť plánovať a organizovať si prácu	24	39,34
Podnikavý postoj a myslenie	22	36,07
Schopnosť viesť iných ľudí	21	34,43
Schopnosť riadiť projekty	21	34,43
Schopnosť orientovať sa na klienta/klientku	20	32,79
Schopnosť prezentovať a propagovať	18	29,51
Schopnosť viesť stretnutie	15	24,59

### 1.7. Občianske a kultúrne kompetencie

V oblasti občianskych a kultúrnych kompetencií sme nezaznamenali výraznejší posun v jednotlivých kompetenciách. Aj keď v takmer všetkých prípadoch bol zistený posun v smere pred absolvovaním dobrovoľníckej skúsenosti a po jej absolvovaní z hodnoty 3 na hodnotu 4, rozdiely v priemernom hodnotení neboli vysoké. Konkrétne schopnosti a zručnosti v tejto oblasti tiež nepatrili medzi tie, ktoré by si nezamestnaní zámerne chceli rozvinúť.

Túto skutočnosť pripisujeme najmä typu organizácií, v ktorých dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobili. Aj keď sa medzi nimi vyskytovali aj kultúrne inštitúcie a organizácie v oblasti komunitného rozvoja, zväčša išlo o typy organizácií poskytujúcich služby a menej sa venujúcich advokačným aktivitám, ktoré by u nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pripravenosť pre zapájanie sa do občianskeho života a pre podporu kultúrnych hodnôt rozvinuli.

### T20 Občianske a kultúrne kompetencie pred dobrovoľníckou skúsenosťou a po nej

Občianske a kultúrne kompetencie	priemer pred*	modus pred	priemer po	modus po	priemerný rozdiel
Porozumieť otázkam diskriminácie a predsudkov	3,64	3	3,90	4	0,26
Porozumieť rôznym hodnotám a presvedčeniam	3,53	3	3,84	4	0,31
Rešpektovať rôznorodosť iných kultúr	3,87	4	4,00	4	0,13
Poskytovať pomoc ľuďom v kritických situáciách	3,69	3	3,89	4	0,20
Ekologické myslenie	3,55	3	3,73	4	0,18

<b>Ochrana kultúrnych tradícií</b>	3,40	3	3,67	4	0,27
------------------------------------	------	---	------	---	------

\* na stupnici od 0 do 5, kde 0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá kompetencia

Vo vzťahu k rozvoju zamestnateľnosti tiež nepovažujeme rozvoj tohto druhu kompetencií za kľúčový. Ide skôr o vedomosti, schopnosti a zručnosti dôležité pre pôsobenia človeka ako občana.

## T21 Preferované a rozvinuté občianske a kultúrne kompetencie v dobrovoľníctve

Občianske a kultúrne kompetencie	počet ľudí, ktorí si chceli kompetenciu rozvinúť	počet ľudí, ktorí si kompetenciu rozvinuli	%
<b>Ekologické myslenie</b>	3	3	100,00
<b>Porozumieť rôznym hodnotám a presvedčeniam</b>	7	6	85,71
<b>Poskytovať pomoc ľuďom v kritických situáciách</b>	5	4	80,00
<b>Ochrana kultúrnych tradícií</b>	3	2	66,67
<b>Porozumieť otázkam diskriminácie a predsudkov</b>	4	2	50,00
<b>Rešpektovať rôznorodosť iných kultúr</b>	1	0	0,00

Medzi výroky prezentujúce rozvoj tohto druhu kompetencií sme zaradili:

*„Dozvedela som sa veľa o rómskej kultúre, veľa nového z oblasti multikulturalizmu, tolerancie.“*

*„Vďaka projektu o recyklovaní sa pozerám inak na odpad a na hračky, respektíve na ich sekundárne využitie v škole.“*

*„Rešpektujem iné kultúry.“*

*„Odhodil som svoje predsudky.“*

*„Pri tejto práci sa mi len potvrdilo to, že nemožno odsudzovať človeka podľa príslušnosti k určitej skupine ľudí, etniku a podobne... a netreba sa nechať ovládať predsudkami, ale vždy treba najprv človeka spoznať a až potom si utvoriť mienku.“*

## T22 Občianske a kultúrne kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Rešpektovanie zákonov a noriem</b>	27	44,26
<b>Schopnosť poskytovať pomoc v kritických situáciách</b>	13	21,31
<b>Ochrana kultúrnych tradícií</b>	12	19,67
<b>Ochrana životného prostredia</b>	12	19,67

## 1.8. Matematické a vedné kompetencie

Oblasť matematických a vedných kompetencií nebola vo vstupných a výstupných dotazníkoch prítomná, pretože sme rozvoj tohto druhu kompetencií nepovažovali na základe našich skúseností za príliš častý. Do nástroja D-zručnosti pre zamestnanie však boli zaradené najmä kvôli zabezpečeniu kompatibility s kľúčovými kompetenciami definovanými v aktuálnych dokumentoch na európskej a národnej úrovni.

Zistenia v tabuľke T23 poukazujú na to, že dobrovoľníctvo poskytuje priestor pre rozvoj matematických a vedných kompetencií len veľmi zriedka.

### T23 Matematické a vedné kompetencie v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie

	počet ľudí, ktorí uviedli kompetenciu ako rozvinutú	% z celkového počtu vyplnených formulárov
<b>Kompetencie v oblasti základov vedy a techniky</b>	5	8,20
<b>Matematické kompetencie</b>	3	4,92

Len 5 z celkového počtu 61 nezamestnaných, ktorí vyplnili formulár D-zručnosti pre zamestnanie, uviedlo, že si rozvinuli kompetencie v oblasti základov vedy a techniky a len traja matematické kompetencie.

## 1.9 Ďalšie identifikované prínosy dobrovoľníctva pre nezamestnaných

Okrem kompetencií, ktorých rozvoj sme sledovali v dotazníkoch a v nástroji D-zručnosti pre zamestnanie, sme na základe kvalitatívnej analýzy identifikovali ešte niekoľko ďalších prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných.

Ako dokumentujú uvedené výroky, dobrovoľníctvo predstavuje pre nezamestnaných  **priestor pre rozvoj sociálnych kontaktov:**

*„Spoznala som veľa zaujímavých ľudí, ktorí ma v mnohom inšpirovali.“*

*„Spoznala som iných ľudí.“*

*„Som rada, že som mohla tráviť čas s ľuďmi. Mnohí z nich sa stali mojimi priateľmi.“*

*„Spoznala som veľa nových ľudí.“*

Rozšírenie sociálnych sietí v čase nezamestnanosti môže zohrať dôležitú úlohu pri hľadaní si zamestnania. Širšia sieť kontaktov totiž vedie aj k rozšíreniu možnosti získať informáciu o voľnom pracovnom mieste.



Vo vzťahu k nezamestnaným považujeme tiež za významný prínos dobrovoľníctva **zmenu postoja k práci a získanie pracovných návykov**:

*„Zmenil sa môj postoj k práci, viac si ju vážim.“*

*„Znovu som si po dlhšom čase osvojil pojem práca a získal som pracovné návyky.“*

Nezamestnaní dobrovoľníci a dobrovoľníčky tiež identifikovali prínosy dobrovoľníctva:

• **v oblasti osobného rozvoja a zmeny:**

- *„Našiel som nový zmysel života.“*
- *„Pomohlo mi to v ďalšom životnom smerovaní.“*
- *„Zmenil sa môj hodnotový rebríček.“*
- *„Dobrovoľníctvo ma inšpirovalo k tomu, že by som chcela spraviť nejakú akciu sama.“*

• **v osobnom naplnení:**

- *„Cítil som pocit šťastia a vyrovnanosti.“*
- *„Našla som zmysluplné trávenie voľného času.“*
- *„Mám pocit užitočnosti.“*
- *„Našiel som naplnenie počas obdobia nezamestnanosti.“*

• **v zmene pohľadu na rôzne veci:**

- *„Stretla som veľa nových ľudí, zažila nové špecifické situácie, v ktorých som sa naučila pozeráť sa na mnoho vecí z iného uhla pohľadu.“*
- *„Pochopil som, že vyučovanie na školách si vyžaduje veľa entuziazmu, trpezlivosti a empatie.“*
- *„Dobrovoľníctvo mi rozšírilo obzory a utvrdilo ma v tom, že rôznorodosť je krása každodenného života.“*

• **v rozvoji špecifických schopností a zručností a sebauvedomenia:**

- *„Naučil som sa väčšej trpezlivosti.“*
- *„Celkovo som pokojnejší a mám vrúcnejší vzťah k iným ľuďom.“*
- *„Vďaka dobrovoľníctvu som sa stala trpezlivejšou a otvorenejšou.“*
- *„Zistila som, že sa nemá nikomu vnucovať pomoc, keď ju nechce.“*
- *„Naučila som sa pokore.“*
- *„Naučila som sa, že je niekedy ťažšie prijať ako dávať.“*
- *„Viem sa viac odosobniť.“*
- *„Naučila som sa pracovať s kosačkou.“*
- *„Naučil som sa položiť plávajúcu podlahu.“*

Osobité prínosy pre nezamestnaných sme zaznamenali v súvislosti s cieľovými skupinami, s ktorými počas dobrovoľníctva prišli do kontaktu alebo pracovali. U mnohých nezamestnaných sa **rozšírili vedomosti o cieľovej skupine**.

*„Naučila som sa viac o závislých.“*

*„Naučila som sa viac o bezdomovcoch.“*

*„Naučila som sa, čo všetko zahŕňa znovuzačlenenie do spoločnosti.“*

U ďalších došlo **k zmene názorov a postojev vo vzťahu ku skupinám**, s ktorými pracovali:

*„Zmenila som názor na niektoré cieľové skupiny.“*

*„Zmenil som názor, že ak sa človek začne niekomu venovať a nájde spôsob, ako na to, že to prináša svoj cieľ a má to zmysel.“*

*„Spoznala som komunitu bezdomovcov a ich zmyšľanie a konania. To zmenilo moje pôvodné názory.“*

*„Zmenil sa môj pohľad na závislého klienta.“*

*„Naučila som sa vážiť si starých ľudí.“*

*„Naučil som sa lepšie chápať rómsku problematiku a vnímam ju oveľa vážnejšie s určitým nadhľadom a bez zbytočných predsudkov a bariér.“*

*„Zmenil sa môj pohľad na náhradné rodiny a na adopciu detí.“*

*„Na ľudí sa pozerám ináč.“*

*„Vzrástla moja empatia a citlivosť na chudobných ľudí.“*

*„Vďaka dobrovoľníctvu sa zmenil môj postoj k seniorom.“*

Nie v poslednom rade nezamestnaní **získali alebo si rozvinuli zručnosti v oblasti práce s rôznymi cieľovými skupinami**:

*„Naučil som sa v práci s mládežou, že ak sa nájde správny prístup k mládeži a nenásilné vedenie, dajú sa zaujať a začnú spolupracovať.“*

*„Naučil som sa komunikovať so sociálne znevýhodnenými skupinami.“*

*„Naučila som sa pracovať s malými deťmi.“*

*„Naučila som sa pracovať s ľuďmi s handikepom.“*

*„Naučila som sa pracovať s nevidiacimi.“*

*„Naučila som sa pracovať s mládežou.“*

*„Získala som zručnosti v oblasti práce so závislými.“*

*„Dobrovoľníctvo ma priviedlo k lepšiemu vnímaniu individuality detí, to znamená ku každému pristupovať osobitne.“*

*„Naučila som sa pracovať so seniormi, ako im vytvoriť program, aby aspoň trochu mysleli na príjemné veci a spomienky.“*

Poslednú skupinu prínosov sme začlenili do kategórie **zmena** názoru na dobrovoľníctvo a mimovládne organizácie:

*„Uvedomila som si zmysel organizácií pôsobiacich v treťom sektore.“*

*„Uvedomil som si význam neformálneho vzdelávania a organizácií pôsobiacich v treťom sektore a ich vplyv a pôsobenie v miestnej komunite.“*

*„Viem viac o práci mimovládnych organizácií.“*

*„Naučila som sa, ako to funguje v neziskovej organizácii.“*

*„Zmenil som názor na dobrovoľníctvo, že dobrovoľníctvo je veľmi prospešné pre dnešnú spoločnosť.“*

*„Naučila som sa viac o legislatíve dobrovoľníctva.“*

*„Zmenil sa môj názor na prácu v treťom sektore. Viac si vážim prácu dobrovoľníckych organizácií.“*

## 4. Zhrnutie

Na základe analýzy kompetenčných dotazníkov a formulárov z nástroja D-zručnosti pre zamestnanie možno konštatovať, že dobrovoľníctvo vytvorilo pre nezamestnaných priestor pre rozvoj špecifických vedomostí, zručností a postojov a tým prispelo k rozvoju ich zamestnatelnosti.

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.

### T24 Celkové zhodnotenie rozvoja skupín kompetencií zaznamenaných v dotazníkoch

Oblasť kompetencií	priemer pred*	priemer po	priemerný rozdiel
<b>Komunikačné kompetencie</b>	3,17	3,59	0,43
<b>Informačné kompetencie</b>	3,60	3,92	0,31
<b>Kompetencie na riešenie problémov</b>	3,28	3,86	0,58
<b>Učebné kompetencie</b>	3,68	4,09	0,41
<b>Sociálne a personálne kompetencie</b>	3,53	3,93	0,40
<b>Pracovné a podnikateľské kompetencie</b>	3,25	3,67	0,42
<b>Občianske a kultúrne kompetencie</b>	3,61	3,84	0,23

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.

Zo 65 nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorých kompetenčné dotazníky sme analyzovali, 46 (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 zamestnatelnosti 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.

## 5. 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

### **Dobrovoľnícké 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 a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Autorka: doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.

Recenzenti: doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.

doc. PhDr. Ladislav Vaska, PhD.

Jazyková korektúra: PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.

Mgr. Martina Kubealaková, PhD.

Grafická príprava: Mgr. art. Mária Čorejová

Miesto vydania: Banská Bystrica

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

ISBN 978-80-557-0814-0

Rok vydania: 2014



Program  
celoživotného  
vzdelávania

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



ERUDITIO  
MORIS  
FUTURUM



Platforma  
dobrovoľníckych  
centier  
a organizácií



CENTRUM  
DOBROVOĽNÍCTVA

