

Nábor a onboarding dobrovolníků pro projekt Občanského sdružení ZOEE

Bc. Helena Varga



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Helena Varga
Osobní číslo:	M22227
Studijní program:	N0413A050020 Management ve zdravotnictví
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Nábor a onboarding dobrovolníků pro projekt Občanského sdružení ZOEE

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši zaměřenou na teoretická východiska náboru a onboardingu v oblasti dobrovolnictví.

II. Praktická část

- Proveďte průzkum zájmu, motivací a bariér spojených s dobrovolnictvím v cílové skupině.
- Analyzujte současný systém náboru a onboardingu v organizaci ZOEE na základě zkušeností z dokončených projektů (SWOT analýza, benchmarking).
- Navrhněte efektivní proces náboru a onboardingu, který bude vycházet ze zjištění průzkumu, aktuálních trendů a potřeb organizace.
- Pro implementaci projektu zpracujte časovou, nákladovou a rizikovou analýzu.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London: Kogan Page, 2020. ISBN 978-0-7494-9827-6.
BRYSON, John M. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. 4th ed. Hoboken, NJ: Wiley, 2017. ISBN 978-1119071600.
KRECHOVSKÁ, Michaela; HEJDUKOVÁ, Pavlína a HOMMEROVÁ, Dita. *Řízení neziskových organizací: klíčové oblasti pro jejich udržitelnost*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-247-3075-2.
MURRAY SVIDROŇOVÁ, Mária. *Mimovládne neziskové organizácie – nositelia inovácií verejných služieb*. Banská Bystrica: Belianum, 2016. ISBN 978-80-557-1101-0.
URBANCOVÁ, Hana a VRABCOVÁ, Pavla. *Strategický management lidských zdrojů: moderní trendy v HR*. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3675-9.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.**
Ústav managementu a marketingu

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2025**
Termín odevzdání diplomové práce: **25. dubna 2025**

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

prof. Ing. Boris Popesko, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení diplomové práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na diplomové práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....

podpis autora

ABSTRAKT

Diplomová práca sa zaoberá problematikou náboru a onboardingu dobrovoľníkov v neziskových organizáciách, konkrétne v projekte *Ženy z Oravy* realizovanom občianskym združením ZOEE. Cieľom práce bolo navrhnúť efektívny a legislatívne súladný systém náboru a onboardingu, ktorý bude zohľadňovať potreby organizácie aj špecifiká cieľovej skupiny, dievčat vo veku 15 až 20 rokov. Práca kombinuje kvalitatívne (SWOT analýza, rozhovory, benchmarking) a kvantitatívne metódy (dotazníkový prieskum) a prináša návrh konkrétnych nástrojov a postupov pre efektívnu prácu s dobrovoľníkmi. Výstupom je praktický návrh implementovateľného systému, ktorý podporuje udržateľnosť, komunitné väzby a osobnostný rast dobrovoľníčok.

Kľúčové slová: dobrovoľníctvo, nábor, onboarding, nezisková organizácia, mládež, tretí sektor

ABSTRACT

The thesis focuses on the recruitment and onboarding of volunteers in non-profit organizations, specifically within the project *Women from Orava* implemented by the civic association ZOEE. The aim was to design an efficient and legally compliant system for volunteer recruitment and onboarding that reflects both the needs of the organization and the specifics of the target group – girls aged 15 to 20. The thesis combines qualitative (SWOT analysis, interviews, benchmarking) and quantitative methods (questionnaire survey) and presents a proposal of concrete tools and procedures for effective volunteer management. The outcome is a practically applicable system that promotes sustainability, community ties, and the personal development of young female volunteers.

Keywords: volunteering, recruitment, onboarding, non-profit organization, youth, third sector

Motto: „*And I still want to believe, anything can happen in this world,
for an ordinary girl.*“ Miley Cyrus

Pod'akovanie

Na tomto mieste by som v prvom rade rada vyjadrila úprimné pod'akovanie vedúcemu diplomovej práce, doc. PhDr. Ing. Alešovi Gregarovi, CSc., za odborné vedenie, cenné rady, pripomienky a trpezlivosť, ktoré mi poskytoval počas celého procesu písania tejto práce.

Zvláštne pod'akovanie patrí môjmu manželovi, ktorý ma neustále podporoval a povzbudzoval počas môjho štúdia aj v momentoch, keď som sama pochybovala.

Ďakujem tiež Janke T., štatutárke organizácie ZOEE, ktorá mi poskytla zázemie na realizáciu projektu Ženy z Oravy a ochotne sa podelila o skúsenosti z fungovania organizácie. Jej dôvera a spolupráca boli pre mňa veľkou inšpiráciou.

Ďalej ďakujem predsedovi združenia Mladiinfo, pánovi Ondrejovi M., za ochotu poskytnúť mi rozhovor, ktorý slúžil ako cenný podklad pre benchmarking, ako aj za otvorenosť k ďalšej spolupráci pri realizácii projektu.

OBSAH

ÚVOD.....	13
CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE.....	14
I TEORETICKÁ ČASŤ.....	15
1 DOBROVOENÍCTVO.....	16
1.1 CHARAKTERISTIKA DOBROVOENÍCTVA	16
1.2 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ DOBROVOENÍCTVA.....	17
1.2.1 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ DOBROVOENÍCTVA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE.....	17
1.2.2 MEDZINÁRODNÝ KONTEXT LEGISLATÍVY DOBROVOENÍCTVA.....	19
1.2.3 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ DOBROVOENÍCTVA MLÁDEŽE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	20
1.3 TYPOLÓGIA A KOMPETENCIE DOBROVOENÍKOV	21
1.4 MOTIVÁCIA K DOBROVOENÍCTVU	23
1.5 VÝZNAM DOBROVOENÍCTVA PRE ROZVOJ NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ.....	24
1.6 POSTAVENIE DOBROVOENÍCTVA A TRETIEHO SEKTORA V SPOLOČNOSTI	24
2 RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV A NÁBOR DOBROVOENÍKOV V NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÁCH.....	26
2.1 VÝCHODISKÁ PRE RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV	26
2.2 ŠPECIFIKÁCIA RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V DOBROVOENÍCTVE	27
2.3 STRATEGICKÉ PLÁNOVANIE V NEZISKOVOM SEKTORE.....	28
2.4 PROCES FORMÁLNEHO NÁBORU DOBROVOENÍKOV	29
2.4.1 PLÁNOVANIE NÁBORU DOBROVOENÍKOV	29
2.4.2 PROPAGÁCIA NÁBORU DOBROVOENÍKOV.....	29
2.4.3 VÝBER A PRIJATIE DOBROVOENÍKOV.....	30
3 ONBOARDING DOBROVOENÍKOV V NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÁCH.....	32
3.1 VÝZNAM ONBOARDINGU PRE UDRŽANIE DOBROVOENÍKOV	32
3.2 FÁZY ONBOARDINGU	33
3.3 PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY ONBOARDINGU	34
3.4 NÁSTROJE A METÓDY PRE EFEKTÍVNY ONBOARDING	35
4 ZHRNUTIE TEORETICKEJ ČASTI	36
II PRAKTICKÁ ČASŤ.....	37
5 CHARAKTERISTIKA OBČIANSKÉHO ZDRUŽENIA ZOEE.....	38
5.1 KOMUNITNÉ CENTRUM ZOĽ	38
5.2 PROJEKT ŽENY Z ORAVY	39

6	ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOLNÍKOV	40
6.1	ZBER PRIMÁRNYCH DÁT V OBČIANSKOM ZDRUŽENÍ ZOEE	40
6.2	SWOT ANALÝZA NÁBORU A ONBOARDINGU	41
6.2.1	SILNÉ STRÁNKY	41
6.2.2	SLABÉ STRÁNKY	42
6.2.3	PRÍLEŽITOSTI	43
6.2.4	HROZBY	44
6.3	BENCHMARKING	45
6.3.1	NÁBOR DOBROVOENÍKOV	46
6.3.2	ONBOARDING DOBROVOENÍKOV	47
6.3.3	MOTIVÁCIA A UDRŽANIE DOBROVOENÍKOV	48
6.3.4	SYSTÉM PRÁCE S DOBROVOENÍKMI	49
7	ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOLNÍKOV	50
7.1	CIEĽ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETRENIA	50
7.2	ZBER DÁT	50
7.3	CHARAKTERISTIKA RESPONDENTIEK	51
7.4	SKÚSENOSTI S DOBROVOENÍCTVOM	52
7.5	MOTIVÁCIE A PREKÁŽKY	53
7.6	PREFERENCIE PRE VÝBER AKTIVÍT A ONBOARDING	55
7.7	VYUŽITIE SOCIÁLNYCH SIETI U CIEĽOVEJ SKUPINY	57
8	ZHRNUTIE VÝSTUPOV ANALYTICKEJ ČASTI.....	58
9	NÁVRH SYSTÉMU NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOENÍČOK PRE PROJEKT ŽENY Z ORAVY	60
9.1	NÁVRH PROCESU NÁBORU	60
9.1.1	VYTVORENIE POZÍCIÍ KOORDINÁTORA DOBROVOENÍKOV	60
9.1.2	VYTVORENIE NÁSTROJOV PRE EVIDENCIU DOBROVOENÍKOV	61
9.1.3	PLÁNOVANIE NÁBORU	62
9.1.4	PROPAGÁCIA NÁBORU	65
9.1.5	VÝBER A KONTAKTOVANIE DOBROVOENÍKOV	69
9.1.6	PRIJATIE DOBROVOENÍKOV A ADMINISTRATÍVA	69
9.2	NÁVRH PROCESU ONBOARDINGU	70
9.2.1	ÚVODNÉ ŠKOLENIE, ORIENTÁCIA A UVÍTACÍ BALÍČEK	70
9.2.2	ÚVÍTACÍ BALÍČEK	70
9.2.3	MENTORING	71

9.2.4	ZÁVEREČNÉ HODNOTENIE A REFLEXIA	72
9.3	VYHODNOTENIE NÁKLADOV, RIZÍK A ČASU PRE NÁVRH NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOĽNÍČOK	72
9.3.1	ČASOVÁ ANALÝZA NÁVRHU NÁBORU	73
9.3.2	ČASOVÁ ANALÝZA NÁVRHU ONBOARDINGU	74
9.3.3	NÁKLADOVÁ ANALÝZA NÁVRHU NÁBORU	75
9.3.4	NÁKLADOVÁ ANALÝZA NÁVRHU ONBOARDINGU	76
9.3.5	ANALÝZA RIZÍK	77
9.3.6	NÁVRH OPATRENÍ NA ZNÍŽENIE RIZÍK	79
10	ZHRNUTIE PROJEKTOVEJ ČASTI	81
	ZÁVER	82
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY	83
	ZOZNAM OBRÁZKOV	90
	ZOZNAM TABULIEK	91
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK	92
	ZOZNAM PRÍLOH	93

ÚVOD

Dobrovoľnícka činnosť predstavuje kľúčový pilier občianskej spoločnosti a zohráva nezastupiteľnú úlohu pri riešení spoločenských výziev, najmä v oblastiach, kde verejné ani komerčné subjekty nedokážu efektívne pôsobiť. V podmienkach Slovenskej republiky je zapojenie dobrovoľníkov mimoriadne dôležité najmä pre neziskové organizácie, ktoré fungujú s obmedzenými personálnymi a finančnými kapacitami.

Diplomová práca sa zameriava na nábor a onboarding dobrovoľníkov v konkrétnom projekte „Ženy z Oravy“, realizovanom občianskym združením ZOEE. Východiskom pre výskum bola identifikácia nedostatkov v systematickej práci s dobrovoľníkmi, ktoré sa prejavujú najmä v nepravidelnom zapojení, vysokej fluktuácii a absencii formálneho adaptačného procesu.

Cieľom práce je navrhnuť efektívny, prakticky uskutočniteľný a legislatívne súladný systém náboru a onboardingu dobrovoľníkov, ktorý bude reflektovať špecifiká cieľovej skupiny (mladé dievčatá vo veku 15 – 20 rokov) a špecifiká prostredia komunitného centra v regióne Orava. Teoretická časť práce definuje základné pojmy a východiská v oblasti dobrovoľníctva, personálneho riadenia v neziskových organizáciách a onboardingových procesov. Praktická časť sa opiera o kombináciu kvalitatívneho a kvantitatívneho výskumu: rozhovory s odborníkmi, benchmarking a dotazníkový prieskum realizovaný medzi cieľovou skupinou. Výsledkom je návrh systému, ktorý má prispieť k vyššej stabilite, motivácii a spokojnosti dobrovoľníkov v projekte.

CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE

Hlavným cieľom diplomovej práce je navrhnúť efektívny a systematický proces náboru a onboardingu dobrovoľníkov pre vybraný projekt v neziskovej organizácii ZOEE. Cieľom je vytvoriť návrh, ktorý bude reflektovať potreby organizácie, špecifiká cieľovej skupiny a rešpektovať aktuálne trendy v oblasti práce s dobrovoľníkmi v treťom sektore.

Dielčie ciele práce sú:

- Zmapovať aktuálny stav náborového a adaptačného procesu v organizácii ZOEE na základe analýzy interných dokumentov a rozhovorov so zodpovednými osobami.
- Preskúmať motivácie, očakávania a bariéry vstupu do dobrovoľníctva u cieľovej skupiny prostredníctvom dotazníkového šetrenia.
- Porovnať prístup inej neziskovej organizácie prostredníctvom benchmarkingu.
- Navrhnúť konkrétne opatrenia, vrátane časovej, nákladovej a rizikovej analýzy, ktoré zefektívnia proces prijatia a adaptácie dobrovoľníkov.

Prvú časť práce predstavuje teoretické podklady projektu, kde bola vykonaná literárna rešerš odborných slovenských a zahraničných zdrojov. Pojem nábor dobrovoľníkov v tejto práci označuje všetky aktivity spojené s oslovením, výberom a prijatím dobrovoľníka. Onboarding predstavuje následný proces adaptácie, zaškolenia a integrácie dobrovoľníka do tímu a hodnotového rámca organizácie.

Praktická časť práce sa skladá z analytickej a projektovej časti. Metodika analytickej časti kombinuje kvalitatívny a kvantitatívny výskum. Kvalitatívne dáta sú získané prostredníctvom štruktúrovaných rozhovorov so štatutárkou v organizácii ZOEE a predsedom organizácie Mladiinfo. Výber respondentov bol účelový. Dáta poskytnuté v rozhovoroch sú spracované do SWOT analýzy a benchmarkingu.

Kvantitatívna časť pozostáva z dotazníkového prieskumu realizovaného medzi študentkami stredných škôl, cieľovou skupinou pre nábor. Zber údajov prebiehal anonymne, prostredníctvom online dotazníka Google Forms distribuovaného cez školské kanály a sociálne siete. Výsledky sú spracované deskriptívnou štatistikou a graficky zobrazené formou grafov vytvorených v nástroji Canva.

Výstupom je návrh procesu náboru a onboardingu, ktorý vychádza z dát, potrieb organizácie a overených príkladov dobrej praxe. Pre štylistickú a gramatickú kontrolu práce bol využitý nástroj ChatGPT, model 40. Využitie nástroja je v súlade s *Doporučením k využívaniu nástrojov umelej inteligencie AI na UTB ve Zlíně*.

I TEORETICKÁ ČASŤ

1 DOBROVOLŇNÍCTVO

DobrovolŇníctvo je fenoménom dôležitým pre rozvoj občianskej spoločnosti. DobrovolŇnícka činnosť predstavuje nie len prejav altruizmu, no pre mnohých predstavuje aktívne zapojenia sa do spoločenských výziev či cestu osobného rastu. V súčasnosti nadobúda rôzne podoby od tradičných neformálnych podôb až po nové spôsoby, ako je medzinárodné dobrovolŇníctvo spojené s vycestovaním či online a projektovo orientované dobrovolŇníctvo.

Táto kapitola sa venuje základným aspektom dobrovolŇníctva vrátane jeho charakteristiky, legislatívneho rámca a typológie dobrovolŇníkov. Zároveň popisuje ich motivácie, kompetencie a význam dobrovolŇníctva pre rozvoj neziskových organizácií a spoločnosti ako celku.

1.1 Charakteristika dobrovolŇníctva

Pojem dobrovolŇníctvo pochádza z latinského slova *voluntas*, ktoré je synonymom pre slobodnú vôľu, osobnú voľbu alebo možnosť. DobrovolŇníctvo znamená pranie ponúknuť svoj čas, úsilie, zručnosti a dobrú vôľu na dokončenie rôznych úloh (Geudens et al., 2013).

DobrovolŇník je človek, ktorý je ochotný dať časť svojho času a síl v prospech potrebnej organizácie alebo človeka bez toho, aby s príjemcom pomoci bol viazaný pracovnými či inými väzbami. Z jeho dobrovolŇnej činnosti má prínos nielen jej príjemca, ale aj on sám. Prináša mu nové skúsenosti a zručnosti, nové priateľské vzťahy a jeho činnosť je považovaná za jednu z občianskych cností (Pilát, 2015).

Podľa zistení výskumu, ktorý realizovali Brozmanová Gregorová, Šavrnichová a Šolcová (2016), je dobrovolŇníctvo chápané ako aktivita vykonávaná vo voľnom čase, bez finančného ohodnotenia, zameraná na pomoc iným osobám mimo vlastnej rodiny a domácnosti. Autorky zároveň vnímajú dobrovolŇníctvo ako príležitosť na sebaopoznanie, osobný rast a rozvoj potenciálu jednotlivca, ktorý sa rozhodne pre túto formu angažovanosti.

Podobným spôsobom opisujú dobrovolŇníctvo aj autori Mlčák a Záškodná. Považujú dobrovolŇníctvo za činnosť motivovanú snahou prispieť k pomoci v spoločnosti a zlepšeniu života iných ľudí. Okrem pozitívneho vymedzenia ponúkajú aj negatívnu definíciu dobrovolŇníctva, v ktorej uvádzajú, čo dobrovolŇníctvom nie je. Zdôrazňujú, že dobrovolŇníctvo nesmie byť nútenou, platenou alebo otrokárskou prácou, a zároveň ním nemožno označiť antisociálne či kriminálne aktivity (Mlčák a Záškodná, 2013).

1.2 Legislatívne východiská dobrovoľníctva

Dobrovoľnícka činnosť má nielen spoločenský, ale aj právny rozmer. Právny rámec stanovený zákonom definuje podmienky, za ktorých je možné dobrovoľníctvo vykonávať a chráni práva všetkých zúčastnených strán.

1.2.1 Legislatívne východiská dobrovoľníctva v Slovenskej Republike

„Dobrovoľníctvo je činnosť vykonávaná v prospech iných, na základe slobodného rozhodnutia, vo voľnom čase a bez nároku na odmenu“ (Ministerstvo vnútra SR, 2025).

Legislatíva Slovenskej Republiky upravujúca dobrovoľnícku činnosť je určená v zákone č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve. Tento zákon poskytuje základný rámec pre výkon dobrovoľníckej činnosti ako aj práva a povinnosti dobrovoľníkov a organizácií, ktoré dobrovoľníkov prijímajú alebo vysielajú. Dobrovoľníkom sa podľa zákona rozumie fyzická osoba, ktorá vykonáva dobrovoľnícku činnosť bez nároku na odmenu. Dobrovoľníctvo tak nie je vykonávané v rámci zamestnaneckého pomeru študijných povinností alebo podnikateľskej činnosti. Dobrovoľnícka činnosť je činnosť vykonávaná vo verejnom záujme a môže byť realizovaná priamo v organizácii alebo prostredníctvom vysielajúcej organizácie.

Podľa zákona o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z. z. vykonáva dobrovoľník činnosti na základe zmluvy: *„Dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti uzavretej s osobou so sídlom alebo pobytom na území Slovenskej republiky, pre ktorú vykonáva dobrovoľnícku činnosť alebo s právnickou osobou so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorá organizuje alebo sprostredkúva dobrovoľnícku činnosť pre inú osobu s jej alebo ak vykonáva dobrovoľnícku činnosť ako člen vysielajúcej organizácie.“ (Slovensko, 2011).*

Pri podpise zmluvy a ďalšom spracovaní údajov o dobrovoľníkoch treba brať dôraz aj na právne vymedzenie nakladania s osobnými údajmi. Organizácie sú povinné riadiť sa zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 známym ako GDPR. Tieto právne predpisy stanovujú pravidlá spracúvania údajov, najmä: získavanie súhlasu dobrovoľníka so spracovaním údajov, zabezpečenie údajov pred zneužitím, právo dobrovoľníka na prístup k svojim údajom, ich opravu či vymazanie (Slovensko, 2018).

V roku 2023 bola novelou zákona 50/2023 Z. z. doplnená vyhláška o dobrovoľníctve. Podstatnou časťou pre organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi je spustenie udeľovania akreditácií.

„Akreditácia je štátne overenie spôsobilosti vysielajúcej organizácie alebo prijímateľa dobrovoľníckej činnosti - právnickej osoby zabezpečovať výkon dobrovoľníckej činnosti. Rozhodnutie o udelení akreditácie sa vydáva na štyri roky.“ (Bratislavské dobrovoľnícke centrum, 2025).

Akreditácia nie je pre organizáciu pracujúcu s dobrovoľníkmi povinná, no je podmienkou na získanie dotácie podľa predpisu zákona č. 526/2010 Z. z. (Ministerstvo vnútra Slovenskej Republiky, 2024). Prvé akreditačné obdobie bolo otvorené v termíne od 5. 8. 2024 do 15. 9. 2024. Druhé akreditačné obdobie prebieha do 25. 4. 2025 (Centrum dobrovoľníctva, 2025).

Podľa Ministerstva vnútra Slovenskej Republiky sú podmienky akreditácie pre organizácie určené nasledovne: *„aktívne zabezpečuje výkon dobrovoľníckej činnosti najmenej jeden rok pred podaním žiadosti,*

- 1. má materiáľno-technické vybavenie potrebné na organizovanie dobrovoľníckej činnosti v rámci dobrovoľníckeho programu,*
- 2. má personálne zabezpečenie dobrovoľníckeho programu,*
- 3. má uzatvorenú písomnú zmluvu s fyzickou osobou, ktorá zodpovedá za koordináciu dobrovoľníkov,*
- 4. má zverejnené transparentné informácie o voľných dobrovoľníckych príležitostiach na verejne prístupnom mieste alebo na svojom webovom sídle,*
- 5. má zavedený systém evidencie dobrovoľníkov v organizácii,*
- 6. má zavedený systém komunikácie so záujemcami o dobrovoľnícke príležitosti a spôsob výberu dobrovoľníkov,*
- 7. má zavedený systém zaškolenia a prípravy dobrovoľníkov,*
- 8. má zavedený systém podpory a motivácie dobrovoľníkov a systém hodnotenia a oceňovania dobrovoľníkov,*
- 9. má zavedený systém hodnotenia dobrovoľníckeho programu.“* (Ministerstvo vnútra Slovenskej Republiky, 2024).

Právny rámec dobrovoľníctva na Slovensku je ucelený, no pre úplnosť je dôležité pozrieť sa aj na medzinárodné východiská a legislatívu v oblasti dobrovoľníctva mládeže.

1.2.2 Medzinárodný kontext legislatívy dobrovoľníctva

Medzinárodný rámec legislatívy dobrovoľníctva zohráva významnú úlohu pri podpore a rozvoji dobrovoľníckych aktivít. Európske aj globálne inštitúcie vytvárajú strategické dokumenty a programy, ktoré podporujú mobilitu dobrovoľníkov a uznávajú ich prínos k riešeniu spoločenských výziev.

Európska únia vníma dobrovoľníctvo ako významný prejav solidarity a aktívneho občianstva (Európska únia, 2014). Už v roku 2008 prijala Rada EÚ Odporúčanie o mobilite mladých dobrovoľníkov v Európskej únii, ktoré vyzvalo členské štáty odstraňovať prekážky cezhraničného dobrovoľníctva (Európsky parlament, 2008).

Na tieto iniciatívy nadviazala Európska dobrovoľnícka služba (1996–2018) a následne program Európsky zbor solidarity, založený v roku 2018. Tieto programy umožňujú tisícom mladých ľudí zapájať sa do dobrovoľníckych projektov naprieč Európou (Rada Európskej únie, 2022).

Európska únia taktiež zriadila Európsky dobrovoľnícky zbor pre humanitárnu pomoc, iniciatíva Dobrovoľníci pomoci EÚ, pre oblasť humanitárnych kríz mimo Únie, na základe mandátu článku 214 ZFEÚ (Európska únia, 2014). Tieto rámce a programy na úrovni EÚ dopĺňajú legislatívu členských štátov.

Organizácia Spojených národov taktiež zdôrazňuje úlohu dobrovoľníctva v rozvojových politikách a medzinárodnej spolupráci. Program United Nations Volunteers (UNV), založený v roku 1970, koordinuje tisíce dobrovoľníkov v projektoch OSN a formuluje globálne princípy podpory dobrovoľníckej činnosti (UNRCCA, 2023).

OSN vo svojej Agende 2030 výslovne uznala dobrovoľnícke skupiny ako dôležitých aktérov pri napĺňaní všetkých 17 cieľov udržateľného rozvoja. Osobitne *Cieľ udržateľného rozvoja č. 17: Partnerstvá*, poukazuje na potrebu spolupráce naprieč vládami, súkromným sektorom a občianskou spoločnosťou – vrátane dobrovoľníkov – pri mobilizácii zdrojov a vedomostí pre udržateľný rozvoj (United Nations Volunteers, 2024).

Valné zhromaždenie OSN opakovane prijíma rezolúcie na podporu dobrovoľníctva; k významným patrí rezolúcia VZ OSN č. 70/129 z roku 2015, ktorá schválila Akčný plán pre integráciu dobrovoľníctva do mierových a rozvojových aktivít na roky 2016–2030. Táto rezolúcia vyzvala členské štáty vytvárať priaznivé podmienky a národné politiky pre rozvoj dobrovoľníctva v súlade s cieľmi udržateľného rozvoja (UNRCCA, 2023).

1.2.3 Legislatívne východiská dobrovoľníctva mládeže v Slovenskej Republike

Dobrovoľníctvo mladých ľudí predstavuje špecifickú oblasť, ktorá má dôležitú úlohu pri formovaní ich sociálnych postojov, občianskej zodpovednosti a aktívneho prístupu k daniu v spoločnosti. Nakoľko sa diplomová práca v praktickej časti zameriava primárne na dobrovoľníctvo mládeže, je potrebné určiť teoretické východiská aj pre túto kategóriu.

„Dobrovoľníctvo má priamy vplyv na formovanie mladých ľudí a ich hodnôt, na zvyšovanie ich záujmu o prostredie a spoločnosť, v ktorej žijú. Dobrovoľníctvo tiež podporuje aktívne občianstvo.“ (Brozmanová Gregorová, Šolcová a Siekelová, 2018, s. 10).

Štúdia od Meemaduma a Boooso (2022) publikovaná v časopise Child Development zistila, že adolescenti a mladí dospelí (vo veku 11 až 20 rokov), ktorí sa zapájali do občianskych aktivít, ako je dobrovoľníctvo, vykazovali neskôr v živote vyššiu úroveň vzdelania a vyššie príjmy. Okrem toho tí, ktorí sa venovali dobrovoľníctvu, mali lepšie zdravie, zdravšie stravovacie návyky a lepšiu úroveň psychického zdravia v porovnaní s ich rovesníkmi, ktorí sa nezapájali do dobrovoľníckych aktivít.

Výskum realizovaný v roku 2020 ukazuje, že dobrovoľníckej činnosti sa na Slovensku venuje približne 38 % mladých ľudí. Z tohto počtu približne 15 % vykonáva dobrovoľníctvo pravidelne, minimálne raz mesačne (Čavojská, 2020).

V slovenskej legislatíve je mládežnícke dobrovoľníctvo upravené v § 11 zákona č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou. Daný paragraf popisuje, kto sa môže stať mládežníckym dobrovoľníkom a zároveň stanovuje podmienky pre výkon dobrovoľníctva mladými ľuďmi. Mládežníckym dobrovoľníkom môže byť fyzická osoba vo veku od 15 do 30 rokov, ktorá je bezúhonná a má občianstvo Slovenskej republiky, niektorého členského štátu Európskej únie alebo tretieho štátu. Ak má dobrovoľník nižší vek ako 18 rokov, legislatíva pre výkon dobrovoľníckej služby vyžaduje písomný súhlas jeho zákonného zástupcu.

„Najväčšími oblasťami uplatnenia mladých ľudí v dobrovoľníctve sú životné prostredie, šport, zdravie, sociálne služby a detské a mládežnícke organizácie. Viac ako polovica mládeže dobrovoľnícku pomoc poskytuje v mimovládnych neziskových organizáciách, 12,2 % sa do dobrovoľníckych aktivít zapája v rámci školy.“ (Čavojská, 2020, s.132).

1.3 Typológia a kompetencie dobrovoľníkov

Dobrovoľníci tvoria rôznorodú skupinu ľudí s odlišnými motiváciami, skúsenosťami a spôsobmi zapojenia. Typológiu dobrovoľníkov možno posudzovať z viacerých hľadísk.

Podľa Šulovej (2024) dobrovoľníctvo rozdeliť na formálne a neformálne.

- Formálne dobrovoľníctvo sa vyznačuje tým, že dobrovoľník uzatvára zmluvu s organizáciou alebo dobrovoľníckym centrom, absolvuje školenie, je zapojený do supervízie a jeho činnosť je riadená a pravidelne vyhodnocovaná.
- Neformálne dobrovoľníctvo prebieha bez zmluvy a bez formálnej kontroly ide napríklad o spontánnu pomoc iným ľuďom mimo vlastnej domácnosti, ktorá nie je sprostredkovaná cez žiadnu organizáciu.

Tošner a Sozanská (2002) z časového pohľadu rozlišujú krátkodobých a dlhodobých dobrovoľníkov.

- Krátkodobí dobrovoľníci sa zvyčajne zapájajú len do jednorazových podujatí, ako sú koncerty, kampane či verejné zbierky.
- Dlhodobí dobrovoľníci pôsobia v organizácii dlhší čas a venujú sa dobrovoľníckym aktivitám pravidelne.

Z pohľadu profesionality môžeme podľa Šulovej (2024) dobrovoľníkov rozdeliť na dve skupiny:

- Profesionálni dobrovoľníci, ktorí sú odborníkmi vo svojej oblasti a v rámci dobrovoľníctva poskytujú svoje odborné služby bez nároku na odmenu.
- Laickí dobrovoľníci, ktorí nemajú odbornú kvalifikáciu v danej oblasti, no napriek tomu sa do dobrovoľníckej činnosti aktívne zapájajú.

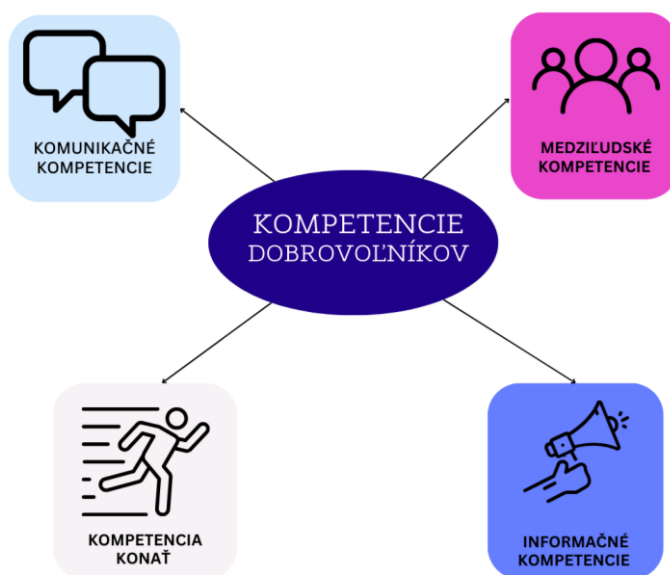
Podľa Hapalovej (2017) možno dobrovoľníkov z hľadiska geografického pôsobenia rozdeliť na tuzemských a medzinárodných.

- Tuzemskí dobrovoľníci sa zapájajú do aktivít v rámci územia Slovenska.
- Medzinárodní dobrovoľníci pôsobia mimo územia svojej krajiny. Príležitosti pre medzinárodné pôsobenie tvoria programy ako Erasmus+, ktoré umožňujú mladým ľuďom zapojiť sa do dobrovoľníckych projektov v zahraničí.

Pre zapojenie dobrovoľníkov do činnosti organizácie je dôležité, aby disponovali určitým súborom kompetencií, ktoré im umožňujú efektívne fungovať v rôznych situáciách a rolách. Kompetencie dobrovoľníkov predstavujú súbor schopností, vedomostí a postojov, ktoré im umožňujú efektívne sa zapojiť do aktivít organizácie a prispieť k napĺňaniu jej cieľov.

Podľa Novej (2018) možno tieto kompetencie rozdeliť do viacerých oblastí:

- Medziludské kompetencie zahŕňajú schopnosť vytvárať a udržiavať vzťahy s ostatnými, neuprednostňovať vlastný výkon ani seba, byť otvorený spolupráci, vedieť riešiť konflikty a prejavovať záujem o nadväzovanie nových priateľstiev.
- Komunikačné kompetencie zahŕňajú jazykové a komunikačné schopnosti, ako aj ochotu a schopnosť aktívne komunikovať.
- Informačné kompetencie predstavujú schopnosť rozumieť neverbálnym prejavom, byť trpezlivý, objektívny a disponovať dobrým úsudkom.
- Kompetencia konať súvisí s iniciatívnosťou, ochotou riskovať, schopnosťou prispôbovať sa novým podmienkam, ochotou učiť sa, empatiou, altruistickým správaním a ochotou nezištne pomáhať.



Obrázok 1 Kompetencie dobrovoľníkov podľa Novej (vlastné spracovanie)

1.4 Motivácia k dobrovoľníctvu

Motivácia je dôležitý faktor, ktorý ovplyvňuje rozhodnutie jednotlivca zapojiť sa do dobrovoľníckej činnosti. Zároveň pôsobí aj na jeho vytrvalosť, spokojnosť a mieru angažovanosti v organizácii.

Dobrovoľníkov z hľadiska motivácie možno podľa Brozmanovej Gregorovej et al. (2018) rozdeliť na tri základné skupiny:

- Altruisticky: motivácia vychádza z vnútorného presvedčenia o dôležitosti pomoci druhým, bez očakávania odmeny, a zakladá sa na empatii a solidarite.
- Egoisticko-hedonisticky: dobrovoľníci vnímajú dobrovoľníctvo ako príležitosť na osobný rast, získanie skúseností, rozvoj zručností, budovanie kontaktov či trávenie voľného času zmysluplným spôsobom. Tretím typom je
- Normatívna motivácia: vychádza z vonkajších očakávaní, napríklad pocit občianskej povinnosti, náboženské presvedčenie alebo pôsobenie sociálneho okolia.

Motiváciu dobrovoľníkov výrazne ovplyvňuje aj spôsob, akým organizácia pristupuje k ich práci. Verbálne uznanie, spätná väzba a zapojenie do rozhodovania zvyšujú ich pocit spolupatričnosti a významu. V neziskových organizáciách, ktoré nemôžu poskytovať finančné odmeny, zohráva symbolické ocenenie (napr. certifikát, verejné poďakovanie, referencie) dôležitú úlohu pri udržaní motivácie (Studer, 2015).

Podľa výskumu Erasmus a Morey (2016), ktorý sa zameriaval na dobrovoľníkov záchrannej služby v Austrálii, sa ukázalo, že hoci hodnoty a potreba porozumenia boli kľúčovými motivačnými faktormi naprieč vekovými skupinami, mladší dobrovoľníci (do 35 rokov) kladli väčší dôraz na motivácie kariérne a zaručujúce pocit bezpečia. Naopak, u starších dobrovoľníkov (nad 35 rokov) prevažovali skôr altruistické motivácie. Z toho vyplýva, že motívy vstupu do dobrovoľníckej činnosti sa líšia aj podľa veku. Mladší ľudia častejšie hľadajú profesný rozvoj, zatiaľ čo starší sa zapájajú z dôvodov nezištnej pomoci.

Motivácia môže byť oslabená rôznymi prekážkami. Medzi najčastejšie patria nedostatok času, nízke sebavedomie, obavy z neúspechu, nejasné očakávania alebo zlé skúsenosti z minulosti. V prípade mládeže zo sociálne znevýhodneného prostredia zohráva rolu aj nedôvera voči inštitúciám alebo chýbajúca podpora zo strany rodiny (Hapalová, 2017).

1.5 Význam dobrovolnictva pre rozvoj neziskových organizácii

„Neziskové organizácie majú povahou svojej činnosti najbližšie k dobrovoľníctvu a zapájaniu dobrovoľníkov do svojich aktivít, pričom práve dobrovoľník je považovaný za základ neziskovej organizácie a tretieho sektora“ (Kubišová, 2023).

V súčasnom hospodárstve zohrávajú neziskové organizácie kľúčovú a nezastupiteľnú úlohu. Dôležitosť neziskových organizácií spočíva najmä v tom, že pôsobia v oblastiach, ktoré sú pre ziskové subjekty neatraktívne buď preto, že neprinášajú dostatočný finančný zisk, alebo preto, že štát v týchto oblastiach neponúka služby na základe trhových mechanizmov, ale pod svojim priamym dohľadom (Krechovská, Hejduková a Hommerová, 2018).

Dobrovoľnícka práca pre neziskové organizácie môže byť vykonaná buď pre verejné neziskové organizácie, pod ktoré spadajú napríklad školy a centrá poradenstva a prevencie alebo pre tretí sektor, ktorým sú súkromné mimovládne neziskové organizácie (Murray Svidroňová, 2016).

Vďaka zapojeniu dobrovoľníkov môžu organizácie realizovať širší okruh aktivít a služieb pre verejnosť. Podieľajú sa nielen na samotnej realizácii projektov, ale aj na zabezpečení každodennej prevádzky (Asociácia neziskových organizácii Slovenska, 2023).

Dôležitý pohľad na význam dobrovoľníctva je aj z pohľadu kapacity ľudských zdrojov. Aktuálne najnovšie štatistiky pre formálne dobrovoľníctvo (International Labour Organization, 2022) hovoria o približne 338 tisíc dobrovoľníkoch na Slovensku, ktorí pôsobia v organizáciách. Štatistický úrad v minulosti uviedol, že napríklad v roku 2008 ich bolo okolo 286 741.

1.6 Postavenie dobrovoľníctva a tretieho sektora v spoločnosti

Neziskový sektor môže byť jednoznačne kvalifikovaný cez teóriu troch sektorov. Po prvom sektore (štátnom) a druhom sektore (trhovom) je neziskový sektor definovaný ako tretí. V tomto sektore sa nachádzajú neziskové, súkromné, mimovládne organizácie, ktoré sú formálne a sú ekonomicky a kvantitatívne zmapovateľné (Murray Svidroňová, 2016). Ide o oblasť medzi štátom a trhom, ktorý kombinuje prvky verejného aj súkromného sektora a plní verejnoprospešné úlohy (Krechovská, Hejduková a Hommerová, 2018).

Podľa údajov z publikácie Meranie dopadu verejnoprospešných projektov na Slovensku (Komberc Novosadová a Pehalová, 2022), existuje vyše 60 000 registrovaných

mimovládnych neziskových organizácií. Aktívnych je približne 20 000, pričom mnohé z nich sa podieľajú na poskytovaní sociálnych služieb, vzdelávaní či ochrane životného prostredia. Tieto organizácie prispievajú nielen k riešeniu spoločenských výziev, ale aj k zamestnanosti.

V roku 2022 v neziskovom sektore pôsobilo približne 1,3 % pracujúcich občanov Slovenska (Komberc Novosadová a Pehalová, 2022).

Z pohľadu na európsky kontext, je postavenie slovenského tretieho sektora stále oslabené. Z medzinárodného porovnania vyplýva, že pridaná hodnota slovenských mimovládnych organizácií (bez započítania dobrovoľníckej práce) na HDP je výrazne nižšia než v okolitých krajinách. V roku 2015 to bolo len 55 % hodnoty českého sektora. Zaostávanie sa týka aj zamestnanosti v sektore (Strečanský, 2021).

Aj napriek pozitívnemu vplyvu na spoločnosť sa však postavenie neziskových mimovládnych organizácií na Slovensku zhoršuje. Pozorujeme negatívnu rétoriku zo strany niektorých politických predstaviteľov. Brojová (2024) poukazuje na fakt, že predseda vládnej strany Smer – sociálna demokracia, Róbert Fico, vo svojej komunikácii na sociálnych sieťach opakovane útočí na mimovládne organizácie, pričom ich označuje za „progresívnych extrémistov“ alebo „služobníkov zahraničných záujmov“. Tieto naratívy vytvárajú obraz mimovládnych organizácií ako nepriateľov národného záujmu, čím oslabujú ich spoločenskú legitimitu.

Jednou z výziev pre tretí sektor na Slovensku bol v roku 2024 návrh na zrušenie možnosti asignácie 2 % z daní pre právnické osoby. Daňová asignácia je možnosť fyzických a právnických osôb poukázať 2 % z dane vybranej štátom v prospech mimovládnych neziskových organizácií. Tento nástroj je špecifickým spôsobom verejného, no zároveň dobrovoľne smerovaného financovania (Murray Svidroňová, 2016). Návrh na zrušenie asignácie 2% predložil Inštitút sociálnej demokracie. Argumentom predkladateľov bola snaha presunúť financie späť do štátneho rozpočtu. Proti tomuto návrhu sa ohradili viaceré mimovládne organizácie, ako aj opozičné hnutia. Podľa nich by zrušenie asignácie oslabilo občiansku spoločnosť, znížilo by sa financovanie verejnoprospešných aktivít a zhoršila by sa dostupnosť služieb pre ľudí v núdzi. Okrem toho je tento návrh vnímaný ako súčasť širšieho trendu útokov na mimovládne organizácie (Nadácia Pointis, 2024, Noviny.sk, 2024).

2 RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV A NÁBOR DOBROVOLNÍKOV V NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIACH

Efektívne riadenie ľudských zdrojov je nevyhnutné pre správne fungovanie každej organizácie vrátane neziskového sektora, kde ľudský potenciál zohráva kľúčovú úlohu pri napĺňaní verejnoprospešných cieľov.

2.1 Východiská pre riadenie ľudských zdrojov

Riadenie ľudských zdrojov možno definovať ako strategický a systematicky premyslený prístup k riadeniu najcennejšieho prvku, ktorý organizácia má, teda ľudí, ktorí v nej pracujú a prostredníctvom svojej individuálnej aj kolektívnej činnosti prispievajú k dosahovaniu jej cieľov (Armstrong a Taylor, 2020).

Cielené riadenie ľudských zdrojov možno chápať ako zosúladenie dvoch hlavných oblastí. Ekonomickej, ktorá sa zameriava na efektívne využitie ľudskej práce vzhľadom na investované prostriedky. Sociálnej oblasti, ktorá sa sústreďuje na napĺňanie osobných cieľov pracovníkov, ich motiváciu k sebarozvoju, zvyšovanie kvalifikácie, podporu kreativity, spokojnosť s pracovným prostredím a celkovú atmosféru na pracovisku (Urbancová a Vrabcová, 2023).

Joniaková et al. (2022) popisujú nasledovné hlavné funkcie riadenia ľudských zdrojov:

- Plánovanie personálnych zdrojov
- Analyzovanie pracovných miest
- Strategické riadenie ľudských zdrojov
- Vyhľadávanie a výber zamestnancov
- Rozvoj, plánovanie kariéry a vzdelávanie zamestnancov
- Alokácia pracovníkov a ukončenie pracovných pomerov

Urbancová a Vrabcová (2023) uvádzajú aj dôležitú úlohu marketingu ľudských zdrojov. Jeho cieľom je budovanie atraktívnej značky zamestnávateľa, ktorá odlišuje organizáciu od konkurencie a zvyšuje jej dôveryhodnosť. Silná zamestnávateľská značka podporuje motiváciu, lojalitu a spokojnosť zamestnancov, čo vedie k vyššej efektivite práce. Zároveň pomáha predchádzať odchodom zamestnancov, keďže tí zvažujú nielen pracovné podmienky, ale aj hodnoty a kultúru organizácie.

2.2 Špecifikácia riadenia ľudských zdrojov v dobrovoľníctve

Aj v neziskovom sektore sú ľudia najväčším bohatstvom organizácie a ich efektívne vedenie priamo ovplyvňuje plnenie cieľov a poslania (Vaverčáková a Hromková, 2018). S týmto vedomím sa v praxi čoraz viac kladie dôraz na systematický prístup k riadeniu dobrovoľníkov.

Dobrovoľníctvo vo svete dosiahlo taký rozsah, že sa vytvoril nový odbor – manažment dobrovoľníctva. Dobre pripravený dobrovoľnícky program môže zvýšiť nielen výkonnosť, ale aj profesionalitu organizácie a pritom nič neuberá z tvorivosti a spontaneity dobrovoľníkov a dobrovoľníčok“ (Brozmanová Gregorová et al. 2022, s.8). V tejto súvislosti sa ukazuje, že tradičné metódy personálneho riadenia nestačia a je potrebné zohľadniť špecifiká práce s dobrovoľníkmi.

Management ľudských zdrojov v oblasti dobrovoľníctva sa vo viacerých bodoch odlišuje od personálneho managementu zamestnancov. Milestone (2024) uvádza nasledovné:

- Nábor a výber pracovníkov orientovaný na poslanie: Pri výbere dobrovoľníkov je kladený dôraz na to, aby záujemci zdieľali hodnoty organizácie.
- Zapojenie a riadenie dobrovoľníkov: V personálnom riadení je dôležité udržať dobrovoľníkov angažovaných.
- Personálne plánovanie: Pre úspech je potrebné pristupovať k ľudským zdrojom strategicky. Okrem plánovania kapacít je uprená pozornosť aj na prevenciu vyhorenia.
- Motivácia: Nakoľko nie je možné využívať platové a finančné stimuly sú nástrojom na udržanie a ocenenie napríklad zážitkové benefity, možnosti odborného rozvoja alebo verejné uznanie.
- Hodnotenie výkonov: Spätná väzba na prácu dobrovoľníka môže byť hodnotená menej formálne a hodnotenie by vždy malo byť spojené s uznaním prínosu.
- Supervízia: „spôsob monitorovania výkonu dobrovoľníkov s cieľom pomôcť im, aby mali úžitok zo svojej pozície. Zabezpečiť, aby vykonávali svoje úlohy adekvátnym spôsobom, povzbudiť ich pri riešení problémov a poskytnúť usmernenie“ (Volunteer Now, 2012).

2.3 Strategické plánovanie v neziskovom sektore

Strategické plánovanie je dôležitý nástroj pre produktívne fungovanie neziskových organizácií, a to aj v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Umožňuje organizáciám predvídať budúce potreby, efektívne využívať dostupné personálne kapacity a zosúladiť ľudské zdroje s dlhodobým smerovaním organizácie (Bryson a Georg, 2024). V kontexte tretieho sektora, kde organizácie často čelia obmedzenému rozpočtu a vysokému podielu dobrovoľníkov, je strategický prístup k plánovaniu zamestnancov a dobrovoľníkov kľúčový.

V rámci strategického plánovania sa podľa Brysona a Georga (2024) kladie dôraz na:

- analýzu potrieb organizácie, predovšetkým v súvislosti s plnením jej poslania,
- určenie strategických cieľov v oblasti personálneho zabezpečenia,
- identifikáciu zdrojov (ľudských aj finančných) potrebných na dosiahnutie stanovených cieľov,
- zostavenie konkrétnych opatrení na získavanie, rozvoj a udržanie pracovníkov a dobrovoľníkov.

Dôležitou súčasťou strategického riadenia ľudských zdrojov v neziskovej organizácii je aj systematické plánovanie rozvoja zamestnancov a dobrovoľníkov a plánovanie dobrovoľníckeho programu (Brozmanová Gregorová et al., 2022).

Ako bolo vyššie uvedené, strategické plánovanie v neziskovom sektore zahŕňa aj strategické plánovanie ľudských zdrojov. Efektívna stratégia ľudských zdrojov by mala vychádzať z dôkladných analýz, rešpektovať potreby organizácie aj zamestnancov a byť logicky prepojená so stratégiou celej organizácie. Jej cieľom je nielen reagovať na aktuálne požiadavky, ale aj predchádzať problémom a vytvárať riešenia so skutočnou hodnotou. Existujú dva prístupy k tvorbe stratégie: zvnútra von, ktorý vychádza z vnútorného stavu personálneho riadenia organizácie, a zvonku dnu, ktorý reflektuje potreby trhu. Kľúčom k úspechu nie je len plánovanie, ale predovšetkým dôsledné a praktické uskutočňovanie stratégie v každodennej činnosti organizácie (Armstrong a Taylor, 2020).

2.4 Proces formálneho náboru dobrovoľníkov

Dobre zvládnutý nábor a výber dobrovoľníkov položí pevné základy pre dlhodobú angažovanosť a nízku fluktuáciu dobrovoľníkov (Hager a Brudney, 2004).

Nábor dobrovoľníkov predstavuje kľúčovú súčasť manažmentu dobrovoľníckeho programu v neziskovej organizácii. Hapalová (2017) určuje, že za náborový proces zodpovedá koordinátor dobrovoľníkov. Úlohou koordinátora je nielen vyhľadávať a oslovovať potenciálnych záujemcov, ale aj zabezpečiť ich výber, školenie a ďalšie metodické vedenie počas trvania spolupráce. Koordinátor dobrovoľníkov zároveň pripravuje zmluvy, definuje náplň činnosti pre konkrétne pozície či vedie evidenciu aktivít. Koordinátor ďalej zaisťuje komunikáciu medzi dobrovoľníkmi, pracovníkmi organizácie a samotnými používateľmi služieb. V prípade potreby pristupuje k ukončeniu spolupráce s dobrovoľníkom (Hapalová, 2017).

2.4.1 Plánovanie náboru dobrovoľníkov

Efektívny nábor dobrovoľníkov sa začína dôkladným plánovaním, ktoré zohľadňuje špecifiká dobrovoľníckej práce. Dobrovoľníci nie sú motivovaní finančne ako zamestnanci, preto manažment dobrovoľníkov vyžaduje odlišný prístup než klasické riadenie ľudských zdrojov. Ide napríklad o väčší dôraz na motivácie, poslanie a zmysluplnosť práce (Studer, 2015).

Plánovanie náboru zahŕňa identifikovanie potrieb organizácie (Volunteer Canada, 2012). V prípade, že sa organizácia rozhodne prijať nového pracovníka, je nutné špecifikovať požiadavky na pozíciu, ktorá bude obsadzovaná (Armstrong a Taylor, 2020). Je potrebné určiť, aké úlohy majú dobrovoľníci plniť, aké schopnosti a časové kapacity sa od nich očakávajú, a koľko dobrovoľníkov bude na dané aktivity potrebných (Connors, 2012, McCurley, Lynch a Jackson, 2012).

Dobrovoľnícke role by mali byť jasne definované tak, aby využívali schopnosti dobrovoľníkov a súčasne naplňali ich potreby a záujmy (Volunteer Canda, 2012). Ak sú role zmysluplné a atraktívne zvyšuje sa pravdepodobnosť, že nábor osloví vhodných kandidátov a následne aj ich dlhodobé zotrvanie (Studer, 2015).

2.4.2 Propagácia náboru dobrovoľníkov

Propagácia náboru dobrovoľníkov predstavuje šírenie informácií o konkrétnych dobrovoľníckych príležitostiach smerom k verejnosti.

Podľa Hopkins a Dowell (2022) je nevyhnutným východiskom pre úspešný nábor dobrovoľníkov jasne nastavená komunikačná stratégia, ktorej cieľom je prostredníctvom rôznych kanálov efektívne sprostredkovať informácie o tom, ako sa možno zapojiť, čo sa od dobrovoľníkov očakáva a aký môže byť ich prínos.

Významným faktorom pri vyhľadávaní dobrovoľníkov je aj celkový marketing organizácie. Debasa (2018) popisuje, že publikovanie na sociálne siete organizácie má pozitívny vplyv na propagáciu spoločnosti a na náborové akcie. V rámci marketingových funkcií neziskovej organizácie je dôležitá najmä atraktivita pre dobrovoľníkov, ktorá zahŕňa nielen identifikáciu vhodných komunikačných kanálov a miest na oslovovanie záujemcov, ale aj schopnosť jasne a presvedčivo sprostredkovať poslanie organizácie, zmysel dobrovoľníckej činnosti a konkrétne výhody pre samotného dobrovoľníka (Krechovská, Hejduková a Hommerová, 2018).

Úspešné organizácie využívajú na propagáciu náboru rôzne nástroje. Príkladmi nástrojov sú tlačené letáky, newslettery a komunitné nástenky až po webové stránky a sociálne siete. Ako uvádza National Council for Voluntary Organisations (NCVO), výber komunikačného kanála by mal byť prispôsobený cieľovej skupine a mal by podporovať otvorenú a inkluzívnu kultúru dobrovoľníctva (NCVO, 2020).

2.4.3 Výber a prijatie dobrovoľníkov

Cieľom fázy výberu a prijatia dobrovoľníkov je zabezpečiť, že správny človek sa dostane na správne miesto. Výsledkom je spokojný dobrovoľník, ktorý svojím pôsobením naplní očakávania organizácie aj svoje osobné ciele (Studer, 2015).

Samotná realizácia náboru je komplexný proces, ktorý podľa viacerých autorov zahŕňa niekoľko dôležitých krokov. Medzi ne patrí napríklad prijímanie prihlášok, pri ktorom záujemcovia často vyplňajú formulár alebo posielajú životopis a motivačný list s uvedením svojich skúseností, motivácií a časových možností (Studer, 2015). Následne pokračujú pohovory či osobné stretnutia, ktoré slúžia na objasnenie očakávaní, zodpovedanie otázok a zhodnotenie vhodnosti kandidáta.

Ak budú dobrovoľníci pracovať s klientmi alebo personálom, odporúča sa použiť dotazník, ktorý zisťuje základné údaje, motiváciu a osobnostné predpoklady. Následne by mal nasledovať osobný rozhovor, ideálne vedený koordinátorom dobrovoľníkov a členom tímu, prípadne psychológom. Tento pohovor umožňuje lepšie porozumieť motivácii,

obavám a časovým možnostiam záujemcu. Rozhovor má zároveň slúžiť na realistické nastavenie očakávaní a priradenie vhodného človeka na vhodnú pozíciu.

Súčasťou náboru býva tiež overenie referencií a dokladov, najmä v prípade práce s deťmi, seniormi alebo zraniteľnými skupinami. V zdravotníckom prostredí sa môže vyžadovať aj potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti. Screening tak často zahŕňa posúdenie rizík danej pozície, kontrolu referencií a trestnej bezúhonnosti (Volunteer Canada, 2012).

Podľa Matouška (2013) predstavuje dôležitý krok výberu eliminácia nevhodných uchádzačov, ktorí patria do určitých rizikových skupín. Tými môžu byť napríklad osoby s poruchami správania, duševnými ochoreniami či príslušníci náboženských siekt.

Prijatie dobrovoľníka znamená oficiálne potvrdenie spolupráce s vybraným kandidátom. Po obojstrannom súhlase potenciálneho dobrovoľníka a organizácie je dôležité previesť formálne potvrdenie.

Právny rámec pre dobrovoľnícke zmluvy riadi Zákonom č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve, ktorý definuje základné podmienky spolupráce medzi dobrovoľníkom a prijímateľom dobrovoľníckej činnosti: V prípade plnoletých dobrovoľníkov sa odporúča uzavrieť písomnú zmluvu o dobrovoľníckej činnosti, najmä ak ide o dlhodobú spoluprácu, prácu s citlivými skupinami alebo o činnosť vykonávanú v prostredí s vyššou mierou zodpovednosti. Táto zmluva by mala obsahovať základné náležitosti, ako sú rozsah činnosti, miesto a čas výkonu, podmienky spolupráce, záväzky oboch strán, informácie o poistení, mlčanlivosť či pravidlá ukončenia dobrovoľníctva.

V prípade neplnoletých dobrovoľníkov (osoby vo veku od 15 do 18 rokov) je potrebné získať písomný súhlas zákonného zástupcu (Slovensko, 2008) .

Okrem podpísania dobrovoľníckej zmluvy, má byť dobrovoľník zaradený aj do evidencie dobrovoľníkov. V súlade so zákonom č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve má každá vysielajúca organizácia povinnosť viesť evidenciu dobrovoľníkov, ktorých pripravuje a vysielá na výkon dobrovoľníckej činnosti. Evidencia predstavuje dôležitý administratívny nástroj nielen z hľadiska právnej zodpovednosti, ale aj z pohľadu zabezpečenia kontinuity, bezpečnosti a kvality dobrovoľníckeho programu.

3 ONBOARDING DOBROVOLNÍKOV V NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÁCH

Onboarding je proces, počas ktorého noví členovia organizácie získavajú potrebné vedomosti, zručnosti a informácie na to, aby sa mohli efektívne začleniť do svojho pracovného alebo dobrovoľníckeho prostredia a stať sa plnohodnotnými členmi tímu (Cambridge University Press, 2024).

Proces onboardingu novo prijatých dobrovoľníkov v neziskových organizáciách prebieha v niekoľkých etapách. Zahŕňa nielen priradenie k vhodným úlohám, ale aj úvodnú orientáciu v organizácii a následné zaškolenie, ktoré im umožní efektívne sa zapojiť do činnosti organizácie. Počas procesu onboardingu je kľúčové pomôcť novému dobrovoľníkovi začleniť sa a vybudovať v ňom pocit spolupatričnosti. Ak má jednotlivec pocit, že je súčasťou kolektívu, ktorý pracuje na spoločnom ciele, vníma svoje zapojenie ako dôležité a naplňujúce (McCurley, 2022).

3.1 Význam onboardingu pre udržanie dobrovoľníkov

Proces adaptácie predstavuje náročný prvok riadenia ľudských zdrojov, ktorý významne ovplyvňuje celkovú výkonnosť organizácie (Filip, 2019).

Dobre zvládnutý onboarding prináša výhody pre organizáciu aj pre samotných dobrovoľníkov. Je to príležitosť vybudovať s dobrovoľníkom pozitívny vzťah hneď od začiatku a dať mu pocítiť podporu organizácie. Skúsenosti ukazujú, že kvalitné zaškolenie a uvedenie do prostredia organizácie pomáha predchádzať predčasnemu odchodu dobrovoľníkov a zvyšuje ich dlhodobú angažovanosť (Foundation Group, 2023).

Dickson a Isaiah (2024) vo svojej štúdii potvrdili, že systematický onboarding znižuje fluktuáciu. Noví pracovníci, ktorí prešli kvalitným onboardingom, majú tendenciu zostať v organizácii dlhšie, čo znižuje náklady spojené s náborom a školením nových zamestnancov.

K adaptačným aktivitám pristupujú organizácie rôznorodo. Niektoré uprednostňujú neformálny, spontánny prístup, v ktorom sa novoprijatý zamestnanec prispôbuje samostatne, bez systematickej podpory zo strany organizácie. Oproti tomu je preferovaný riadený adaptačný proces, ktorý vychádza z vopred pripraveného adaptačného plánu. Tento prístup prispieva k zníženiu fluktuácie zamestnancov a k zvýšeniu ich pracovnej spokojnosti (Smith, 2016).

3.2 Fázy onboardingu

Aby onboarding naplnil svoj potenciál a prispel k dlhodobej angažovanosti dobrovoľníkov, je dôležité pristupovať k nemu ako k premyslenému procesu, ktorý sa skladá z viacerých vzájomne nadväzujúcich fáz. Tieto fázy poskytujú rámec pre systematické začlenenie dobrovoľníka do organizácie a vytvárajú podmienky pre jeho úspešnú adaptáciu.

Orientácia (oboznámenie s organizáciou)

Vhodne pripravená orientácia nielen uľahčí dobrovoľníkovi začiatok práce, ale môže z neho urobiť aj nadšeného podporovateľa organizácie na dlhé roky (Ensor, 2025). V tejto fáze prebieha úvodné oboznámenie prijatého dobrovoľníka s organizáciou, jej poslaním, hodnotami, pravidlami a ľuďmi v tíme. Cieľom orientácie je, aby sa dobrovoľník zžil s prostredím organizácie a pochopil kontext jej činnosti (Brozmanová Gregorová et al. 2022). Orientácia by mala byť realizovaná zamestnancami, ktorí by mali poznať adaptačný program a byť schopný vypracovať individuálny plán adaptácie (Koubek, 2015).

Mnohé organizácie pripravujú pre nových dobrovoľníkov uvítací balíček alebo príručku, ktorá obsahuje tieto údaje vrátane základných kontaktov a praktických pokynov (Foundation Group, 2023).

Zaškolenie a tréning

Samotná príprava na prácu dobrovoľníka sa odvíja od charakteru činnosti, ktoré bude dobrovoľník vykonávať (Hruška et al. 2018).

Urbancová a Vrabcová (2023) popisujú rôzne druhy školení v organizáciach:

- outdoor tréning, ktorý podporuje tímového ducha a pochopenie environmentálnych tém,
- koučovanie zamerané na dosahovanie cieľov a rozvoj jednotlivcov,
- mentoring, ktorý prepája skúsenosti starších a mladších pracovníkov.
- Hranie rolí a simulácie pomáhajú natrénovať riešenie reálnych situácií.
- Internetové školenia formou a e-learning umožňujú rýchly prístup k vedomostiam.

Školenia by mali byť navrhnuté tak, aby poskytovali dobrovoľníkovi priestor vyjadriť sa, rovnako ako slúžili organizácii na odovzdanie potrebných informácií. Na konci každej školiacej jednotky je vhodné zaradiť diskusie v malých skupinách, počas ktorých účastníci môžu pomenovať, čo im nebolo jasné a čo by sa ešte chceli dozvedieť. Po týchto diskusiách nasledujú spoločné zhrnutia a objasnenie otázok. Niektorí dobrovoľníci sa môžu ostýchať

priznať, že niečomu nerozumeli – v menších skupinách je však väčšia šanca, že sa problémy odhalia a následne vyriešia (McCurley, 2022).

Zapojenie do aktivít organizácie a vyhodnotenie

Aj po absolvovaní úvodných školení je dôležité, aby sa dobrovoľník do reálnych aktivít organizácie zapájal pod dohľadom mentora alebo koordinátora dobrovoľníkov. V prípade, že ide o terénnu činnosť, je úlohou dohliadajúcej osoby oboznámiť dobrovoľníka s prostredím a s osobami, s ktorými bude počas výkonu aktivity prichádzať do kontaktu. Prvé praktické zapojenie môže dobrovoľníkovi pomôcť lepšie porozumieť náplni práce a zároveň mu umožní zhodnotiť, či sa s danou činnosťou dokáže stotožniť. V prípade, že zistí nesúlad medzi očakávaniami a realitou, môže sa rozhodnúť spoluprácu ukončiť (Brozmanová Gregorová et al. 2022).

3.3 Psychologické aspekty onboardingu

Onboarding ako proces adaptácie nových členov organizácie nemá len praktický rozmer oboznámenia sa s pracovným prostredím, ale zohráva významnú úlohu aj v oblasti psychologického prežívania jednotlivcov. Psychologické aspekty onboardingu skúmalo viacero autorov a našli nasledovné súvislosti:

Zníženie úzkosti

Bauer (2010) vo svojej publikácii zhrňuje výskumy o onboardingu, pričom zdôrazňuje, že efektívny onboarding znižuje úzkosť nováčikov a zvyšuje ich sebadôveru a výkonnosť.

Budovanie sociálnych väzieb a pocitu spolupatričnosti

Pocit spolupatričnosti je kľúčový pre spokojnosť a udržanie ľudských zdrojov v organizácii. Onboarding, ktorý podporuje sociálne interakcie a integráciu do tímu, môže zvýšiť angažovanosť a znížiť fluktuáciu. Výskum publikovaný v Review of Managerial Science naznačuje, že onboarding pozitívne ovplyvňuje pohodu zamestnancov a znižuje ich úmysel odísť z organizácie (Mosqure a Soares, 2025).

Vplyv na kreativitu

Efektívny onboarding môže podporiť kreativitu personálu tým, že zvyšuje ich psychologické posilnenie. Štúdia publikovaná v Journal of Information & Knowledge Management zistila, že vyššie úrovne onboardingu sú spojené s vyššou kreativitou zamestnancov (Chenji a Raghavendra, 2021).

3.4 Nástroje a metody pre efektívny onboarding

Onboarding dobrovoľníkov závisí nielen od organizačnej kultúry, ale aj od konkrétnych nástrojov a metód, začlenenie do tímu a efektívne zapojenie do činnosti organizácie.

Foundation Group (2023) uvádza príklady nasledovných nástrojov a metód pre onboarding:

- **Uvítací balíček:** Materiály o misii, cieľoch a tíme (vrátane návodov na interné nástroje) pomôžu dobrovoľníkovi zorientovať sa.
- **Školenia:** Krátke interaktívne školenia namiesto zdĺhavých prednášok lepšie pripraví dobrovoľníka na prax.
- **Mentoring:** Pridelenie skúseného mentora nováčikovi urýchli jeho adaptáciu – napríklad v útulku ukáže, kde sa hlási príchod a kde sú pomôcky.
- **Komunitné aktivity:** Úvodné stretnutia, teambuilding či neformálne akcie pomáhajú nováčikom spoznať tím v priateľskej atmosfére a prehĺbiť ich vzťah k organizácii.

Frögéli (2023) v štúdiu skúmala účinnosť formálnych onboardingových programov pri facilitácii organizačnej socializácie nových zamestnancov. Potvrdila pozitívny význam štruktúrovaných onboardingových praktík pre zlepšenie adaptácie nových pracovníkov.

4 ZHRNUTIE TEORETICKEJ ČASTI

Teoretická časť diplomovej práce sa zaoberá dobrovoľníctvom ako významným prvkom občianskej spoločnosti, ktorý prispieva k riešeniu spoločenských výziev a zároveň podporuje osobný rozvoj jednotlivcov. Dobrovoľníctvo je vymedzené ako činnosť vykonávaná z vlastnej vôle, vo voľnom čase, bez nároku na finančnú odmenu a mimo vlastného rodinného prostredia. Zdôrazňuje sa pritom jeho prínos nielen pre prijímateľov pomoci, ale aj pre samotných dobrovoľníkov, ktorým prináša nové skúsenosti, kontakty a zručnosti.

Dôležitú súčasť predstavuje legislatívne vymedzenie dobrovoľníckej činnosti. Základom je zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve, ktorý určuje práva a povinnosti dobrovoľníkov aj prijímajúcich organizácií. Významnou zmenou je zavedenie akreditačného systému, ktorý umožňuje organizáciám získať štátne overenie spôsobilosti vykonávať dobrovoľnícku činnosť. Získanie akreditácie je síce dobrovoľné, no je podmienkou pre čerpanie verejných dotácií. Organizácia musí napríklad preukázať ročnú aktívnu činnosť v oblasti dobrovoľníctva, mať zabezpečené personálne a materiálne vybavenie, zavedený systém výberu, školenia, podpory, motivácie a hodnotenia dobrovoľníkov, ako aj transparentnú komunikáciu a evidenciu.

Ďalej sa práca venuje medzinárodnému kontextu dobrovoľníctva a legislatíve súvisiacej s dobrovoľníctvom mládeže, ktoré je kľúčové z hľadiska rozvoja občianskych postojov mladých ľudí. Analyzuje tiež typológiu dobrovoľníkov, ich kompetencie a rôzne formy motivácie k zapojeniu sa do verejnoprospešných aktivít.

Záver teoretickej časti popisuje význam dobrovoľníkov pre fungovanie neziskových organizácií a postavenie tretieho sektora v spoločnosti, vrátane súčasných legislatívnych a politických výziev, ktoré môžu ovplyvniť stabilitu tohto sektora.

Analytická časť práce bude odpovedať na nasledovné otázky :

1. Ako vyzerá aktuálny systém náboru a onboardingu dobrovoľníkov v organizácii ZOEE?
2. Aké interné a externé faktory ovplyvňujú efektivitu náboru a onboardingu dobrovoľníkov v OZ ZOEE?
3. Ako prebieha nábor a onboarding v iných neziskových organizáciách?
4. Aké sú záujmy, motivácie a bariéry zapojenia sa do dobrovoľníctva v cieľovej skupine?

II PRAKTICKÁ ČASŤ

5 CHARAKTERISTIKA OBČIANSKÉHO ZDRUŽENIA ZOEE

Efektívnosť procesov náboru a onboardingu nemožno posudzovať izolovane, ale vždy v kontexte konkrétneho prostredia, v ktorom sa realizujú. V nasledujúcej časti preto predstavíme občianske združenie ZOEE, ktoré je predmetom záujmu tejto práce. Analýza procesov bude vychádzať zo skutočných podmienok, potrieb a kapacít tejto konkrétnej organizácie, čo umožní lepšie porozumieť ich fungovaniu a navrhnúť realistické odporúčania.

Občianske združenie ZOEE sídli v obci Nižná na Orave. Jeho poslaním je vytvárať priestor pre stretávanie všetkých generácií, kde môžu rozvíjať svoje vedomosti a zručnosti (Obec Nižná, 2025). Združenie sa profiluje ako komunitne orientovaná organizácia s dôrazom na inkluzívny prístup, medzigeneračnú spoluprácu a aktívne zapájanie obyvateľov regiónu do verejného diania.

Občianske združenie pred verejnosťou zastupuje Janka T., ktorá má v organizácii status štatutárnej osoby. Štatutár občianskeho združenia je vybraná fyzická osoba, ktorá je oprávnená konať v mene združenia (právnickej osoby) navonok, zastupovať ho pred úradmi, inštitúciami, partnermi a inými subjektmi (Poláček & Partners, 2025). Zároveň je zodpovedná za dodržiavanie zákonných a organizačných povinností, vrátane podpisovania zmlúv či podávania žiadostí o financovanie.

Súčasťou združenia je Komunitné centrum ZOE a Materské centrum Dupajda. Tieto centrá organizujú vzdelávacie programy, tvorivé dielne a spoločenské podujatia, čím podporujú komunitný život v regióne (Komunitné centrum ZOE, 2025). Svojimi aktivitami reagujú na aktuálne potreby obyvateľov, najmä detí, rodičov a seniorov.

5.1 Komunitné centrum ZOE

Komunitné centrum ZOE v Nižnej predstavuje dôležitý priestor pre podporu sociálnej inklúzie, komunitného života a aktívneho občianstva v regióne Orava. Vzniklo ako súčasť Občianskeho združenia ZOEE, ktoré sa dlhodobo venuje práci s rodinami, deťmi a mládežou. Centrum poskytuje rôznorodé aktivity a programy zamerané na rozvoj jednotlivca aj celej komunity. Jeho činnosť je postavená na hodnotách solidarity, medzilľudskej podpory a dobrovoľníctva regiónu (Rádio Regina Stred, 2023).

5.2 Projekt Ženy z Oravy

Ženy z Oravy je pripravovaný projekt komunitného centra ZOE, ktorý vzniká v rámci aktivít občianskeho združenia ZOEE. Zameriava sa na dievčatá vo veku 15 až 20 rokov z regiónu Orava a jeho cieľom je podporiť ich psychické zdravie, osobný a profesijný rozvoj prostredníctvom neformálneho vzdelávania a komunitných aktivít.

Východiskami projektu je zhoršujúce sa psychické zdravie a sociálne výzvy u teenagerov. Podľa reportu Unicef (2021), samovraždy sú v Európe, hneď po autonehodách, druhá najčastejšia príčina smrti teenagerov.

Projekt je v súčasnosti vo fáze plánovania a prípravy. Navrhované edukačné aktivity pod vedením odborníkov ako sú psychologičky, fyzioterapeutky či programátorky, budú orientované najmä na témy mentálneho zdravia, sebarozvoja, kariérneho smerovania a rozvoja digitálnych zručností. Počíta sa aj s integráciou školení pre rozvoj digitálnych zručností.

Jednotlivé aktivity budú koncipované ako samostatné workshopy, čo umožní flexibilnú účasť účastníčok bez potreby absolvovania celého programu. Projekt má zároveň ambíciu vytvoriť bezpečné a podporné prostredie, kde sa dievčatá môžu vzájomne inšpirovať, zdieľať svoje skúsenosti a nachádzať nové príležitosti pre rast.

V projekte sa počíta aj so zapojením dobrovoľníkov, ktorí budú pomáhať pri plánovaní aj realizácii. Práve proces náboru a onboardingu dobrovoľníkov pre tento projekt bude navrhnutý v praktickej časti tejto diplomovej práce.



Obrázok 2 Logo projektu Ženy z Oravy
(Vlastné spracovanie)

6 ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOLNÍKOV

Kapitola analyzuje aktuálny stav procesu náboru a onboardingu dobrovoľníkov v občianskom združení ZOEE. Cieľom tejto časti práce je identifikovať silné a slabé stránky existujúcej praxe, ako aj príležitosti a hrozby, ktoré ovplyvňujú efektívnosť práce s dobrovoľníkmi. Zároveň slúži ako východisko pre návrhovú časť práce, v ktorej bude navrhnutý nový, systematický a udržateľný systém náboru a onboardingu.

Analýza je založená na kombinácii viacerých výskumných metód, primárneho zberu dát prostredníctvom štruktúrovaného rozhovoru a následnej SWOT analýzy.

6.1 Zber primárnych dát v občianskom združení ZOEE

Na získanie podkladov pre analýzu súčasného systému náboru a onboardingu dobrovoľníkov v organizácii ZOEE bol zvolený kvalitatívny výskumný nástroj, štruktúrovaný rozhovor s otvorenými otázkami.

Rozhovor bol vedený v apríli 2025, so štatutárkou organizácie, ktorá má skúsenosti s náborom a prácou s dobrovoľníkmi v rámci viacerých projektov. Rozhovor prebiehal online cez aplikáciu Teams a trval približne 20 minút. Pred začiatkom rozhovoru bola respondentka informovaná o účele výskumu a súhlasila so zaznamenávaním rozhovoru a jeho využitím v diplomovej práci.

Vopred pripravená osnova rozhovoru obsahovala päť tematických okruhov:

- skúsenosti s náborom dobrovoľníkov,
- používané komunikačné kanály a postupy,
- výber a zapracovanie dobrovoľníkov do tímu,
- onboardingový proces a podpora dobrovoľníkov,
- reflexia čo fungovalo a čo by bolo potrebné zlepšiť.

Z rozhovoru bol následne vyhotovený prepis, ktorý je zaznamenaný v prílohe diplomovej práce PI „Štruktúrovaný rozhovor so štatutárkou organizácie ZOEE“. Výsledky rozhovoru slúžili ako podklad pre tvorbu SWOT analýzy, benchmarkingu a návrhov na zlepšenie praxe v oblasti náboru.

6.2 SWOT analýza náboru a onboardingu

Analýza SWOT slúži na vyhodnotenie vnútorného a vonkajšieho prostredia organizácie. Silné stránky a slabé stránky, zastupujú vnútorné prostredie. Odrážajú vnútorné kapacity, prednosti a nedostatky organizácie. Analýza vonkajšieho prostredia predstavuje príležitosti a hrozby. Ide o faktory mimo organizácie, ktoré môžu ovplyvniť jej fungovanie (Anheier a Toepler, 2023). Nakoľko v projektovej časti práce bude navrhnutý plán náboru a onboardingu pre novo vznikajúci projekt komunitného centra, SWOT analýza bude zameraná na aktuálny stav a predošlé skúsenosti organizácie pri náboe a onboardingu dobrovoľníkov. Dáta pre túto analýzu boli čerpané zo štruktúrovaného rozhovoru so štatutárkou organizácie a teoretickej rešerše práce.

6.2.1 Silné stránky

Silné stránky predstavujú kľúčové predpoklady dlhodobého pôsobenia organizácie a jej schopnosti rozvíjať dobrovoľnícke programy.

- **Dlhoročná tradícia**

Občianske združenie ZOEE pracuje s dobrovoľníkmi už od roku 2005. Roky práce s dobrovoľníkmi a lokálnou komunitou zvyšujú dôveryhodnosť organizácie, čo prináša výhodu aj pri oslovovaní nových dobrovoľníkov a potenciálnych partnerov organizácie.

- **Vybudovaná sieť kontaktov**

Vybudovaná sieť kontaktov je dôležitá pre spoluprácu s inými organizáciami aj oslovením potenciálnych alebo bývalých dobrovoľníkov na zapojenie do nových aktivít. Vybudované vzťahy s organizáciami v regióne uľahčuje propagáciu a realizáciu aktivít centra.

- **Kvalitné zázemie a technika**

Organizácia ZOEE má k dispozícii kvalitne vybavené zázemie (spoločenské priestory, kuchyňa, záhrada s pódium) pre komunitné centrum aj materské centrum. Zázemie a technické vybavenie sú dôležité prvky pri onboardingu a možnosť ich využitia zvyšuje atraktivitu organizácie.

- **Otvorenosť rôznym formám dobrovoľníctva**

Organizácia umožňuje zapojenie rôznych typov dobrovoľníkov. Otvorenie organizácie aj voči príležitostnému zapojeniu dobrovoľníkov či časová flexibilita výkonu dobrovoľníckej činnosti vytvára inkluzívne prostredie.

6.2.2 Slabé stránky

Slabé stránky predstavujú v organizácii javy, ktoré je v budúcnosti potrebné eliminovať.

- **Nedostatočná personálna kapacita**

Organizácia nemá vyhradeného koordinátora dobrovoľníkov. Prácu s nimi realizuje štatutárka popri ostatných činnostiach, čo znižuje možnosť systematického plánovania, zaškolenia či individuálneho sprevádzania. Tento stav znižuje efektivitu náboru aj mieru udržania dobrovoľníkov.

- **Chýbajúce formálne školenia a metodické materiály**

Zaučovanie nových dobrovoľníkov prebieha neformálne, bez jednotného adaptačného systému. Organizácia nemá vytvorené školenia, uvítacie balíčky ani písomné materiály, ktoré by dobrovoľníkom uľahčili orientáciu a podporili ich istotu pri začiatkoch.

- **Vysoká závislosť na daroch, dotáciách a grantoch**

Finančné fungovanie organizácie je závislé najmä od projektových grantov, čo spôsobuje istú mieru neistoty pri plánovaní dlhodobějších procesov. Chýbajúca stabilita financovania môže ohroziť kontinuitu práce s dobrovoľníkmi, najmä ak nie je úspešná ďalšia žiadosť o podporu.

- **Slabé využitie sociálnych sietí**

Organizácia využíva len sociálnu sieť Facebook, na ktorej je spoločná stránka pre komunitné aj materské centrum. Chýba využitie Instagramu, Tiktoku. Rovnako je nevyužitý potenciál mailingu s rozosielením dobrovoľníckych príležitostí.

- **Slabá evidencia práce dobrovoľníkov**

Nie je zavedený jednotný systém evidencie zapojenia, čo sťažuje spätnú väzbu a plánovanie zapojenia podľa potreby.

- **Neexistencia onboardingovej stratégie**

Začlenenie dobrovoľníkov je individuálne a závisí od momentálnej situácie. Chýba štruktúrovaný adaptačný proces, ktorý by zamedzil individuálnym chybám.

- **Slabá motivácia dobrovoľníkov**

Zo zozbieraných dát vyplýva, že organizácia nepracuje s nástrojmi pre systematickú motiváciu dobrovoľníkov.

6.2.3 Príležitosti

Príležitosti predstavujú externé faktory s pozitívnym dopadom, ktoré je potrebné využiť pre rozvoj a posilnenie dobrovoľníckych aktivít.

- **Dotácie a granty**

Možnosť získať financovanie z národných a regionálnych výziev umožňuje rozvíjať nové aktivity, zapojiť koordinátora dobrovoľníkov či financovať pomôcky pre dobrovoľníkov.

- **Akreditácia pre prácu s mládežou**

Získanie akreditácie zvýši profesionalizáciu a v budúcnosti umožní žiadať o príspevky zo štátneho rozpočtu pre financovanie registrovaných dobrovoľníkov.

- **Spolupráca s novými organizáciami**

Spolupráca s ďalšími aktérmi v regióne (neziskové organizácie, kultúrne centrá, samospráva) môže priniesť nových dobrovoľníkov aj infraštruktúru.

- **Technologický rozvoj**

Vytvorenie alebo nájdenie aplikácie pre neziskové organizácie, ktorá by jednoducho zbierala dáta o dobrovoľníctve ako je spätná väzba či výkaz dobrovoľníckych hodín môže veľmi zjednodušiť administratívne procesy organizácie. Ďalej môžu byť využité aj nástroje určené na online meetingy a plánovanie činností.

- **Zmena vnímania dobrovoľníctva medzi mladými**

Dobrovoľníctvo je čoraz častejšie súčasťou osobného rozvoja, prípravy na vysokoškolské štúdium alebo portfólia uchádzača o zamestnanie.

- **Spolupráca s influencermi a ambasádorkami**

Získanie známych alebo rešpektovaných osobností na podporu dobrovoľníctva v organizácii môže zvýšiť dôveru a záujem o zapojenie.

- **Regionálne podujatia**

Prezentácia organizácie a možnosti dobrovoľníctva na podujatiach v regióne dostane informácie medzi širšiu skupinu ľudí a zároveň využije osobné oslovenie, ktoré bolo v rozhovoroch hodnotené ako najúspešnejšia cesta náboru.

6.2.4 Hrozby

Hrozby sú externé faktory, ktoré môžu organizácii skomplikovať činnosť a ktoré nedokáže priamo ovplyvniť.

- **Konkurencia iných organizácii**

V regióne pôsobí viacero iniciatív a projektov, ktoré tiež ponúkajú atraktívne dobrovoľnícke príležitosti. Mladí ľudia si často vyberajú podľa toho, čo im prinesie viac zážitkov alebo prestíže.

- **Spoločenské nastavenie k dobrovoľníctvu**

Ako bolo popísané v teoretickej časti, Kapitole 1.6 Spoločenské postavenie tretieho sektora a dobrovoľníctva čelí výzvam. V slovenskej spoločnosti sa vyskytujú rôzne a často veľmi negatívne postoje k dobrovoľníctvu. To, že by sa časom zvýraznilo práve vnímanie dobrovoľníctva v negatívnom svetle je pre organizáciu výrazná hrozba.

- **Legislatívne zmeny**

Zmeny v zákone, napríklad v oblasti práce s mládežou, dobrovoľníckej činnosti alebo pre tretí sektor môžu priniesť nové povinnosti a zvýšené administratívne nároky na organizáciu.

- **Zrušenie asignácie 2% pre neziskové organizácie**

Aktuálna hrozba zrušenia asignácie 2% z dane pre neziskové organizácie by zásadne znížila financie organizácie.

- **Odliv študentov do iných regiónov**

Po ukončení strednej školy mnohé dobrovoľníčky odchádzajú za štúdiom do iných miest. Bez jasnej stratégie generačnej výmeny a nástupníctva môže dôjsť k oslabeniu tímu a strate know-how.

- **Riziko negatívnej publicity**

Neziskové organizácie sú citlivé na verejnú mienku. Aj jednotlivý incident, ktorý je nesprávne interpretovaný (nekompetentnosť dobrovoľníka, konflikt počas podujatia), môže spôsobiť reputačné škody a oslabiť dôveru verejnosti voči organizácii.

6.3 Benchmarking

Benchmarking predstavuje systematický proces porovnávania procesov, organizačnej štruktúry, produktov a výkonnosti organizácie s inými uznávanými subjektmi, s cieľom identifikovať možnosti zlepšenia a stanoviť si konkrétne ciele pre vlastný rozvoj (Grasseová, Dubec a Rehák, 2012).

Funkčný benchmarking sa zameriava na porovnávanie konkrétnych činností alebo procesov naprieč organizáciami bez ohľadu na ich odvetvie. Tento prístup je rozšírený najmä v sektore služieb a v neziskových organizáciách, kde slúži na identifikáciu efektívnych spôsobov realizácie vybraných funkcií. Využíva sa na porovnávanie oblastí ako logistika, vzťahy so zainteresovanými stranami, zapojenie pracovníkov či spoločenská a environmentálna zodpovednosť (Vochozka, 2020).

Pri benchmarkingu bude porovnávaný systém náboru a onboardingu dobrovoľníkov v organizácii ZOEE a organizácii Mladiinfo, regionálna pobočka Dolný Kubín. Mladiinfo Dolný Kubín je regionálna pobočka neziskovej organizácie Mladiinfo Slovensko, ktorá sa venuje podpore mladých ľudí v oblasti dobrovoľníctva, vzdelávania a aktívneho občianstva. Pobočka v Dolnom Kubíne sa zameriava najmä na prácu s tínedžermi a mladými dospelými. Výrazným príkladom ich aktivít je dobrovoľnícka skupina Teens for Town, ktorá sa zapája do rôznych komunitných činností .

Výber tejto organizácie vychádza z jej pôsobenia v rovnakom regionálnom kontexte, na území Oravy, a z podobného zamerania na prácu s mladými dobrovoľníkmi. Na rozdiel od iných mládežníckych organizácií v regióne nevyžaduje príslušnosť k náboženskému presvedčeniu ani nezakladá svoje aktivity na praktizovaní viery, čo umožňuje relevantné porovnanie s organizáciou ZOEE , ktorá je rovnako otvorená pre všetkých bez ohľadu na ich náboženské pozadie.

Pre účely benchmarkingu bolo opakovane oslovené a kontaktované aj občianske združenie V.I.A.C., ktoré pôsobí v regióne Orava a pracuje s mládežníckymi dobrovoľníkmi, prevažne v komunitnom a náboženskom prostredí. Z dostupných informácií na webovej stránke a sociálnych sieťach je zrejmé, že organizácia realizuje rozsiahle náborové kampane, čo by bolo prínosné pre porovnanie prístupov a efektivity výstupov. Napriek pôvodnému prisľúbeniu písomného zodpovedania otázok v rámci štruktúrovaného rozhovoru však organizácia napokon svoje vyjadrenie neposkytla.

6.3.1 Nábor dobrovolníků

V organizácii ZOEE prebieha nábor prevažne neformálnou formou, pričom najčastejšie využívané kanály sú osobné pozvanie a Platforma dobrovoľníctva. Za najosvedčenejší spôsob sa doteraz považuje práve priame oslovenie záujemkýň. Organizácia spolupracuje s rôznymi inštitúciami ako program pre získanie medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu (The Duke of Edinburgh's International Award), miestne firmy a obec, čo rozširuje jej dosah a možnosti zapojenia dobrovoľníčok do aktivít.

Mladiinfo Dolný Kubín stavia na peer-to-peer modeli náboru, kde mladí oslovujú svojich rovesníkov a samovoľne odporúčajú zapojenie. Základom sú osobné odporúčania medzi mladými a aktívne využívanie instagramu. Medzi osvedčené kanály patrí práve osobné odporúčanie, ktoré prirodzene vytvára dôveru a záujem o zapojenie. Mladiinfo tiež rozvíja intenzívnu spoluprácu s inštitúciami, ako sú školy, knižnica či samospráva, ktoré poskytujú priestor, podporu a napomáhajú v prepájaní s cieľovou skupinou.

Toto porovnanie ukazuje, že kľúčom k efektívnemu náboru je kombinácia osobného prístupu, dôveryhodnosti a využitia moderných komunikačných platforiem v súlade s cieľovou skupinou.

Tabuľka 1 Nábor dobrovolníků
(Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)

	ZOEE	Mladiinfo
Formy náboru	Prevažne neformálny	Peer-to-peer, neformálny
Kanály využívané pre nábor	Osobné pozvanie, Platforma dobrovoľníctva	Sociálne siete, Osobné odporúčania
Osvedčené kanály náboru	Osobné pozvanie	Osobné odporúčanie
Spolupráca s inštitúciami	DofE, firmy, obec	Školy, knižnica, samospráva

6.3.2 Onboarding dobrovolníků

Proces onboardingu je v oboch sledovaných organizáciách ZOEE a Mladiinfo Dolný Kubín vedený skôr neformálne, no líšia sa v jeho konkrétnom priebehu a zapojení komunity. V prípade ZOEE neexistujú systematizované úvodné školenia ani písomné materiály. Dobrovoľnícky zaškoľuje osobne štatutárka organizácie. Onboarding prebieha individuálne a postupne, plnej samostatnosti pri aktivitách dosahujú dobrovoľnícky často až po niekoľkých mesiacoch praxe.

Naopak, Mladiinfo Dolný Kubín využíva princíp peer-to-peer mentoringu. Skúsenejší dobrovoľníci preberajú zodpovednosť za zaškolenie nováčikov počas neformálnych komunitných stretnutí. Tento skupinový formát je medzi mladými veľmi obľúbený, pretože podporuje zmysel pre spolupatričnosť, zapojenie a prirodzený prechod do kolektívu.

Porovnanie ukazuje, že ZOEE aktuálne chýba systematický onboardingový proces s pravidelnými školeniami. V projektovej časti práce bude preto navrhnuté vytvorenie úvodného školenia a zavedenie prvkov peer mentoringu, ktoré by mohli uľahčiť začlenenie nových dobrovoľníčok a podporiť ich rýchlejšiu aktivizáciu.

Tabuľka 2 Onboarding dobrovolníků
(Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)

	ZOEE	Mladiinfo
Typ onboardingu	Neformálny, individuálne	Neformálny, kolektívne
Zaškoľovanie a školenia	Nesystematické, podľa potreby	Bez školenia, len ústne zdieľanie
Kto sprevádza onboarding	Vedúca organizácie	Mentor, starší členovia
Formálne materiály	Nie, chýba kapacita a systém	Nie, študenti preferujú voľnosť

6.3.3 Motivácia a udržanie dobrovoľníkov

Motivácia dobrovoľníkov v organizáciách ZOEE a Mladiinfo Dolný Kubín je založená najmä na vzťahovej a komunitnej dimenzii. V prípade ZOEE sa motivácia dobrovoľníčok opiera o priateľské vzťahy plus majú dobrovoľníci prístup k priestorom a pomôckam organizácie. Zároveň sa pre nich organizujú spoločné zážitkové aktivity, ako sú posedenia s občerstvením, kultúrne podujatia či spoločné výlety. Silným motivačným faktorom sú popri komunite pre dobrovoľníkov Mladiinfo možnosti cestovania a účasť na zahraničných projektoch v rámci programu Erasmus+, ktoré poskytujú nové skúsenosti a osobnostný rast.

Spätná väzba je v oboch organizáciách získavaná prevažne neformálne. V ZOEE sa zatiaľ nevyužívajú systematické nástroje na zber spätnej väzby. Naopak, Mladiinfo realizuje pravidelné skupinové hodnotenia počas stretnutí dobrovoľníkov a vedie evidenciu aktívnych a neaktívnych členov prostredníctvom interných tabuliek.

Porovnanie poukazuje na možnosti, ako môže ZOEE zlepšiť udržanie a podporu dobrovoľníčok napríklad zavedením pravidelných skupinových spätných väzieb po väčších podujatiach a vytvorením jednoduchej excelovej evidencie zapojených dobrovoľníkov. Zároveň sa môže inšpirovať motiváciami využívanými Mladiinfo, najmä možnosťou ponúknuť aktívnym dobrovoľníčkam príležitosť zúčastniť sa zahraničných projektov.

Tabuľka 3 Motivácia dobrovoľníkov
(Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)

	ZOEE	Mladiinfo
Motivačné faktory	Vzťahy, komunitné prostredie	Komunita, zážitky, cestovanie
Udržanie dobrovoľníkov	Vzťahy, výhody, zážitky	Silná komunita, zapojenie podľa záujmu
Práca so spätnou väzbou	Neformálne, neprevidelne	Neformálne, pravidelne
Sledovanie fluktácie	Nie	Áno

6.3.4 Systém práce s dobrovolníky

Z porovnania systému práce s dobrovoľníkmi vyplynulo, že ZOEE je ako jediná organizácia bez systematickej evidencie dobrovoľníkov a bez koordinátora dobrovoľníkov. Evidencia zapojených osôb nie je formálna, pre komunikáciu sa využívajú najmä Messenger skupiny. Organizácia aktuálne čelí finančným a personálnym limitom, ktoré ovplyvňujú možnosť vytvoriť stabilné dobrovoľnícke zázemie a systematickú prácu.

Naopak, Mladiinfo Dolný Kubín má nastavený prehľadný systém práce s dobrovoľníkmi. Disponuje koordinátorom, ktorý plní aj rolu mentora. Evidenciu vedenie zabezpečuje pomocou zdieľaných excelovských tabuliek, v ktorých rozlišuje aktívnych, nepravidelných a bývalých členov. Medzi najviac využívané nástroje patria Instagram a osobná komunikácia, ktoré slúžia na nábor, informovanie a udržiavanie komunity.

Výzvou, ktorú Mladiinfo aktuálne rieši, je generačná výmena. Dochádza k odchodu starších členov (napr. maturujúcich študentov), pričom organizácia cielene zapája mladšie ročníky (napr. deviatakov a prvákov), aby zabezpečila kontinuitu skupiny. Táto výzva je však chápaná ako prirodzený vývoj, nie ako problém.

Príklady Mladiinfo ukazujú, že aj neformálny prístup môže byť dobre ukotvený v organizovanom systéme s jasnými rolami a technickými nástrojmi.

Tabuľka 4 Systém práce s dobrovoľníkmi
(Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)

	ZOEE	Mladiinfo
Evidencia dobrovoľníkov	Nie systematická	Áno
Koordinátor dobrovoľníkov	Nie	Áno
Nástroje a technológie	Messenger skupiny	Instagram, zdieľané tabuľky
Výzvy a obmedzenia	Finančné a personálne limity	Generačná výmena

7 ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU NÁBORU A ONBOARDINGU DOBROVOLNÍKOV

Dotazníkové šetrenie predstavuje ďalšiu výskumnú metódu, ktorá bola využitá v praktickej časti práce. Skúma cieľovú skupinu pre nábor dobrovoľníkov

7.1 Cieľ dotazníkového šetrenia

Cieľom dotazníkového šetrenia bolo analyzovať názory a postoje dievčat vo veku 15 až 20 rokov k dobrovoľníckym aktivitám. Prostredníctvom 11 otázok boli získané údaje o ich predchádzajúcich skúsenostiach s dobrovoľníctvom, motiváciách, prekážkach zapojenia, preferovaných typoch činností a očakávanej podpore pri nástupe do dobrovoľníckej roly.

7.2 Zber dát

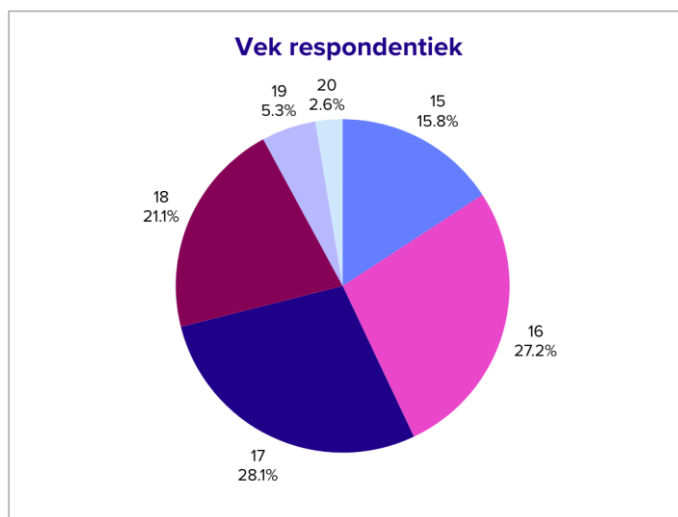
Výskumné údaje boli zhromažďované prostredníctvom anonymného online dotazníka vytvoreného v nástroji Google Formuláre. Dotazník bol distribuovaný prostredníctvom online platforiem a cielene zdieľaný medzi dievčatá vo veku 15 až 20 rokov z regiónu Orava.

Podmienkami pre zaradenie do výskumnej vzorky boli: ženské pohlavie, vek od 15 do 20 rokov a trvalý pobyt v regióne Orava. Táto skupina bola zvolená zámerne, keďže projekt Ženy z Oravy je zameraný práve na dievčatá z tejto vekovej kategórie a regiónu. Zároveň sú ženy z tejto skupiny cieľovou skupinou pre nábor dobrovoľníčok, keďže v projekte sa plánuje uplatniť peer-to-peer prístup .

Primárne bol dotazník šírený medzi študentky Gymnázia Martina Hattalu v Trstenej a Gymnázia v Tvrdošíne. V školskom roku 2024/2025 má Gymnázium Trstená 274 dievčat starších ako 15 rokov, Gymnázium Tvrdošín eviduje 104 študentiek vo veku 15 – 20 rokov, čo spolu predstavuje základňu 378 potenciálnych primárnych respondentiek. Okrem toho mohol byť dotazník sekundárne šírený aj medzi iné dievčatá z regiónu, ktoré spĺňali uvedené podmienky. Zber dát prebiehal v období od 1. do 5. apríla 2025. Dotazník vyplnilo 114 respondentiek, pričom všetky odpovede boli zahrnuté do analýzy. Vzhľadom na cieľ práce a rozsah cieľovej skupiny možno túto vzorku považovať za relevantnú a dostatočnú pre orientačnú analýzu postojov, očakávaní a motivácií mladých žien, ktoré budú potenciálnymi dobrovoľníčkami v projekte. Výsledky dotazníkového šetrenia boli interpretované do podoby nástrojov vlastným spracovaním v programe Canva.

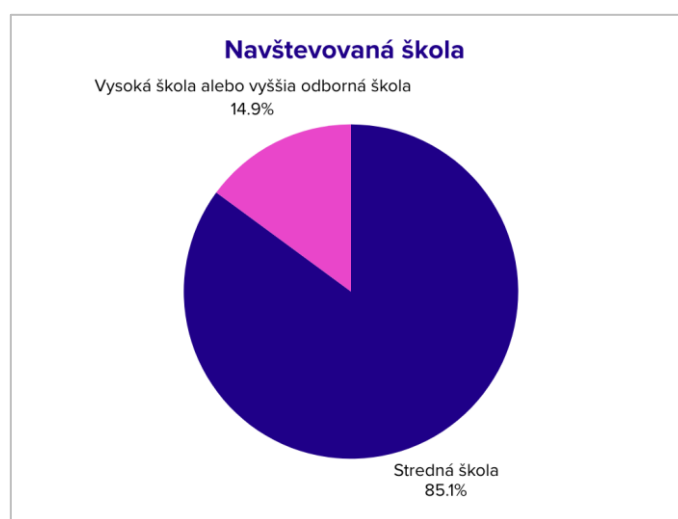
7.3 Charakteristika respondentiek

Z hľadiska vekového zloženia boli najpočetnejšie zastúpené dievčatá vo veku 16 (27.2%) a 17 rokov (28.1%). Respondentky vo veku 15 rokov tvorili 15.8% respondentiek, zatiaľ čo veková skupina 18 rokov predstavovala 21.1%. Výrazne nižšia účasť bola zaznamenaná pri veku 19 (5.3%) a 20 rokov (2.6%).



Obrázok 3 Vek respondentiek (*Vlastné spracovanie*)

S touto skutočnosťou súvisia aj výsledky o navštevovanej škole, ktorú respondentky navštevujú. Až 92.1 % respondentiek prieskumu uviedlo, že aktuálne študujú na strednej škole. Ďalších 7.9 % respondentiek navštevovalo vysokú školu, pričom žiadna z opýtaných neuviedla, že by v čase prieskumu školu nenavštevovala.



Obrázok 4 Navštevovaná škola (*Vlastné spracovanie*)

7.4 Skúsenosti s dobrovoľníctvom

Dôležitým ukazovateľom je aj miera vystavenia respondentiek ponukám dobrovoľníctva a zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít. Výsledky ukazujú, že väčšina respondentiek už v poslednom roku nejakú formu ponuky zaznamenala. Ako znázorňuje Obrázok 5, 43 % respondentiek uviedlo, že bolo s ponukou dobrovoľníctva v kontakte aspoň raz a 32,5% dievčat uviedlo, že boli oslovené viackrát. Len 24,6 % respondentiek uviedlo, že v priebehu posledného roka neboli vystavené žiadnej ponuke na dobrovoľnícku činnosť.



Obrázok 5 Kontakt s ponukou na dobrovoľníctvo (*Vlastné spracovanie*)

Nasledujúci obrázok znázorňuje výsledok, že približne dve tretiny opýtaných 66,7% už dobrovoľnícku aktivitu v minulosti vykonávali. Zvyšných 33,3 % respondentiek uviedlo, že sa zatiaľ do žiadneho dobrovoľníckeho projektu nezapojili.



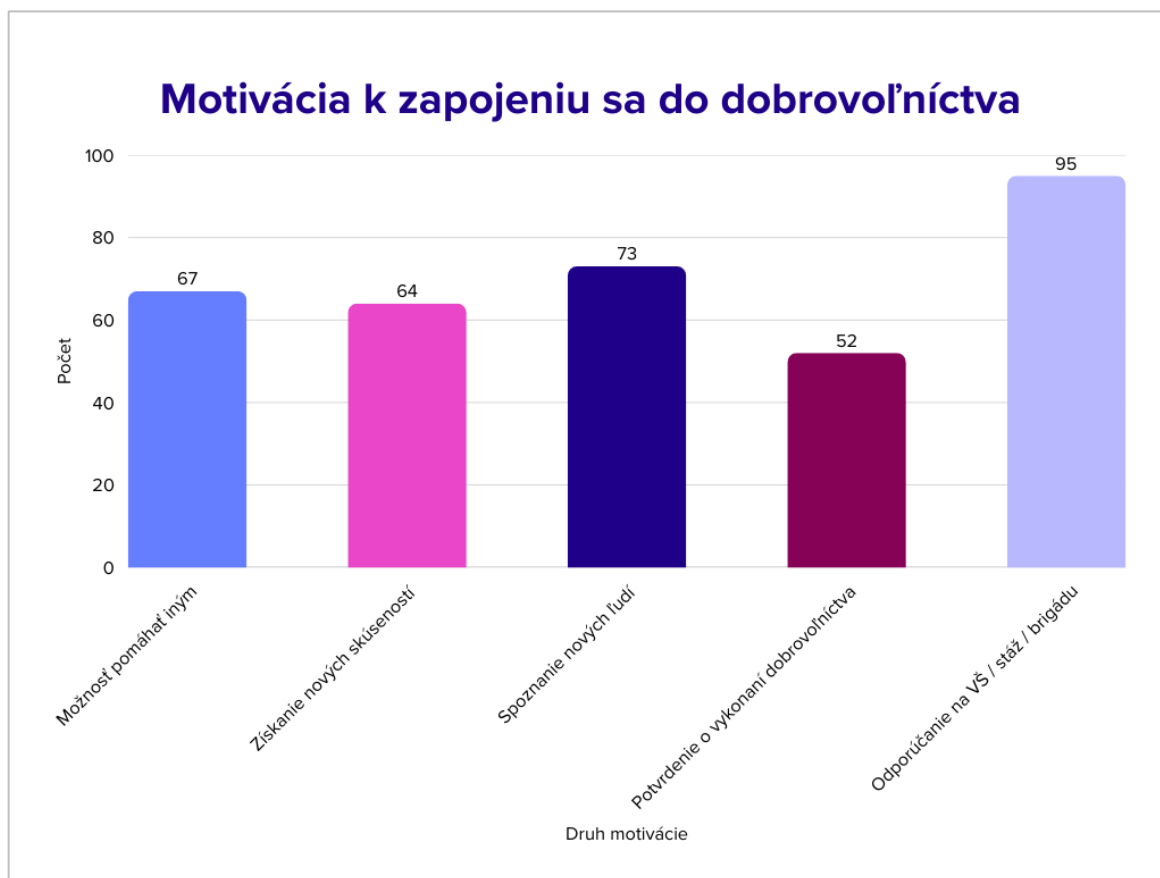
Obrázok 6 Skúsenosť s dobrovoľníctvom (*Vlastné spracovanie*)

7.5 Motivácie a prekážky

Respondentky zapojené do dotazníkového prieskumu mohli označiť viacero motivácií, ktoré by ich viedli k účasti na dobrovoľníckych aktivitách. Výsledky ukázali, že medzi najvýznamnejšie dôvody patrí motivácia v podobe odporúčania na vysokú školu, stáž alebo brigádu, ktorú označilo až 95 respondentiek.

Dôležitými motívmi boli aj sociálne a seba rozvojové faktory. Možnosť spoznať nových ľudí zaujala 73 respondentiek, čo poukazuje na to, že dobrovoľníctvo je vnímané aj ako priestor pre budovanie vzťahov. Ďalších 67 dievčat uviedlo, že ich motivuje možnosť pomáhať iným, a 64 respondentiek označilo získanie nových skúseností, čo poukazuje na ochotu učiť sa a osobnostne rásť. Najmenej často bola zvolená motivácia získať potvrdenie o vykonaní dobrovoľníckej činnosti, ktorú uviedlo 52 respondentiek.

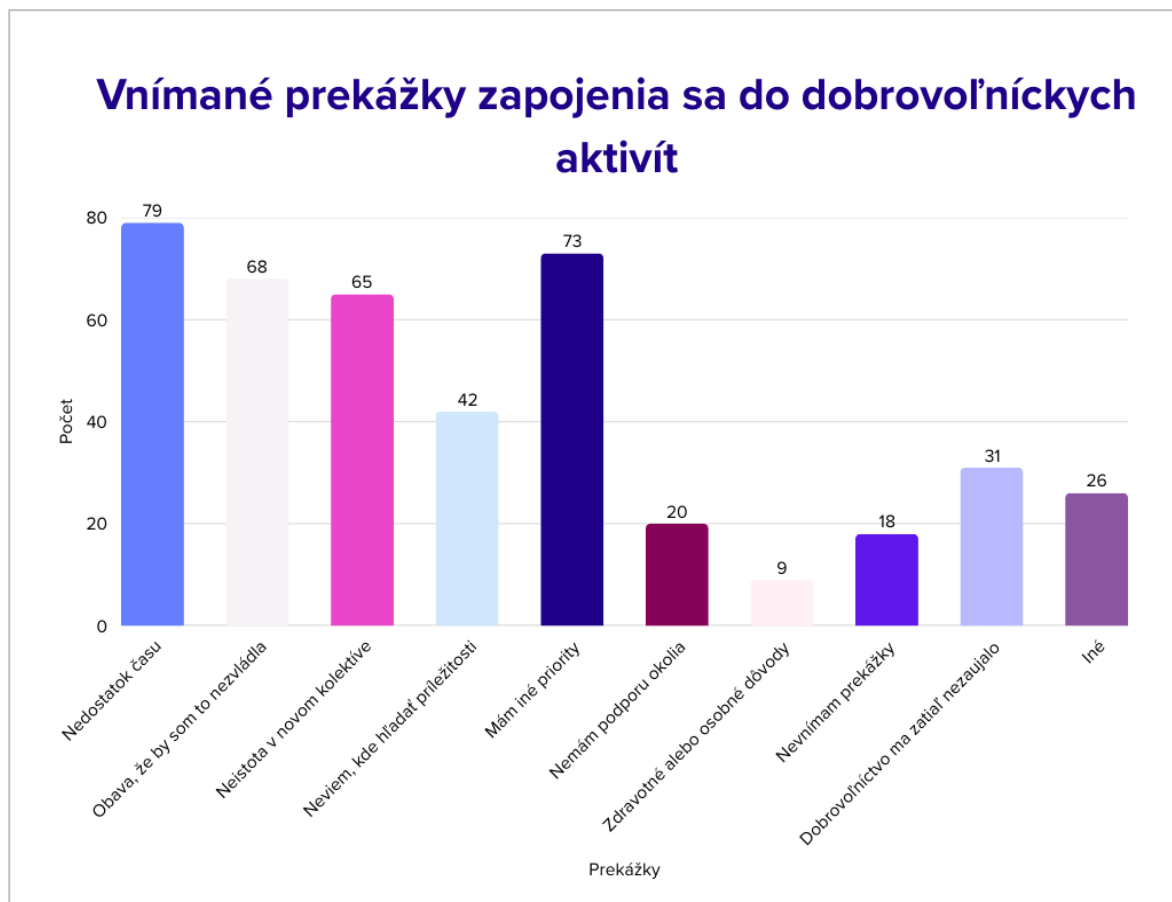
Zistené údaje naznačujú, že efektívny nábor pre našu cieľovú skupinu by mal v komunikácii kombinovať dôraz na praktické výhody pre budúce uplatnenie mladých ľudí, spoločenský prínos aj osobný rozvoj.



Obrázok 7 Motivácia k zapojeniu sa do dobrovoľníctva
(Vlastné spracovanie)

Pri skúmaní prekážok pre zapojenia sa dobrovoľníctva mohli respondentky opäť zvoliť jednu a viac možností. Najčastejšie zvolenou možnosťou bolo nedostatok času, ktorý označilo až 79 respondentiek. Významnou bariérou je aj konflikt s inými prioritami, ktoré má v danom období až 73 respondentiek. Treťou najčastejšou prekážkou je obava respondentiek, že by dobrovoľnícku činnosť nezvládli (68 odpovedí). Nasleduje obavami z nového kolektívu (65 odpovedí) a nevedomosť o tom, kde hľadať dobrovoľnícke príležitosti (42 respondentiek). Aktuálny nezáujem o dobrovoľníctvo uviedlo 31 respondentiek. Niektoré dievčatá poukázali na chýbajúcu podporu okolia (20 odpovedí) a zdravotné alebo osobné dôvody (9 odpovedí). Iba malá časť opýtaných (18) uviedla, že nevnímajú žiadne prekážky. Kategória „iné“ zahŕňa ďalších 26 odpovedí, ktoré nebolo možné jednoznačne zaradiť do uvedených možností.

Tieto výsledky poukazujú na potrebu zohľadniť časové možnosti cieľovej skupiny, motivácie pre zaradenie dobrovoľníctva medzi osobné priority a vytvorenie podporného a bezpečného prostredia pre dobrovoľníkov.



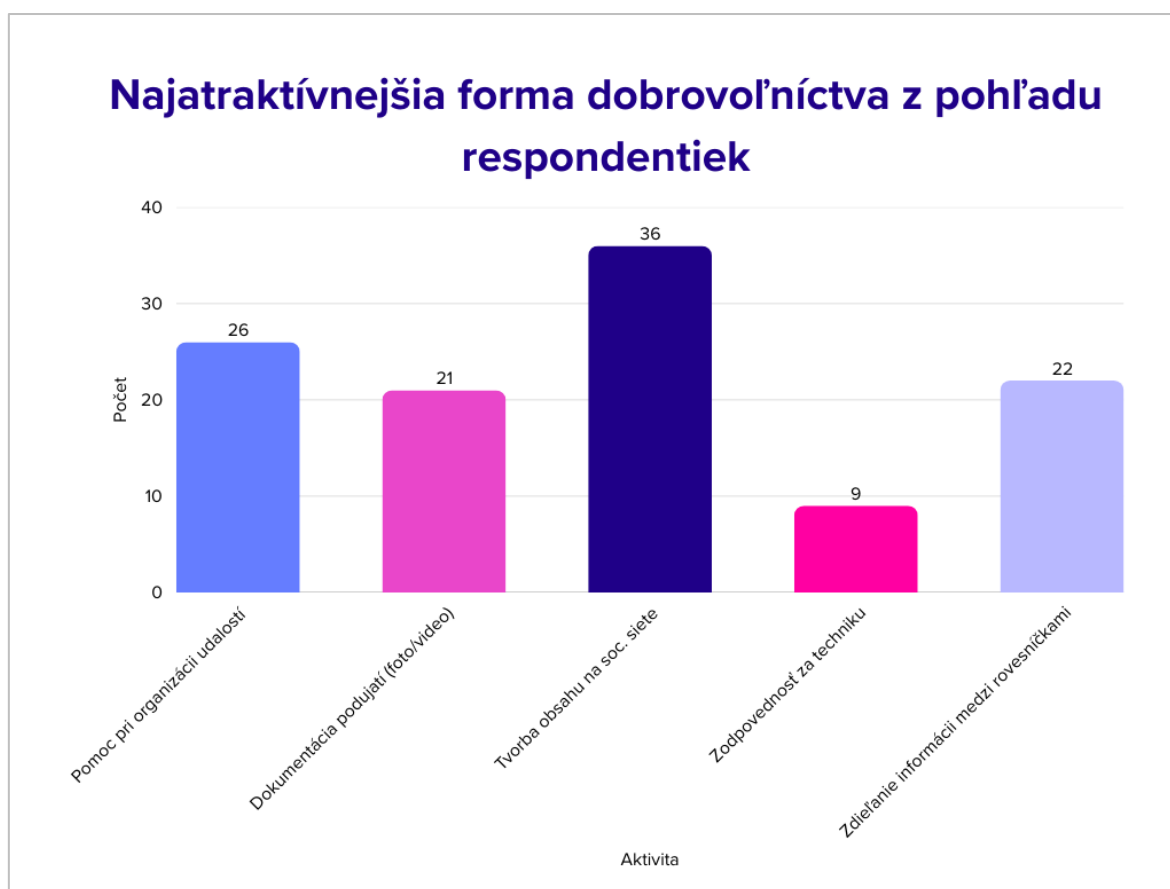
Obrázok 8 Prekážky pre zapojenie sa do dobrovoľníctva
(Vlastné spracovanie)

7.6 Preferencie pre výber aktivít a onboarding

Ďalšou skúmanou oblasťou boli preferencie pri výbere z činností definovaných konkrétne pre projekt Ženy z Oravy. Respondentky mali vybrať práve jednu činnosť z vymenovaných.

Z pohľadu respondentiek sa za najatraktívnejšiu formu dobrovoľníctva považuje tvorba obsahu na sociálne siete, ktorú označilo 36 dievčat. Tento výsledok ukazuje silný záujem mladých ľudí o digitálne zručnosti a aktivity, ktoré sú im blízke z ich každodenného života. Nasleduje pomoc pri organizácii udalostí (26 respondentiek) a zdieľanie informácií medzi rovesníkami (22), čo naznačuje ochotu zapojiť sa aj do komunitných či peer-to-peer aktivít. Dokumentácia podujatí formou fotografií a videí zaujala 21 respondentiek. Najnižší záujem bol o zodpovednosť za techniku, ktorú označilo len 9 respondentiek, čo môže naznačovať nižšiu mieru sebadôvery v technickej oblasti.

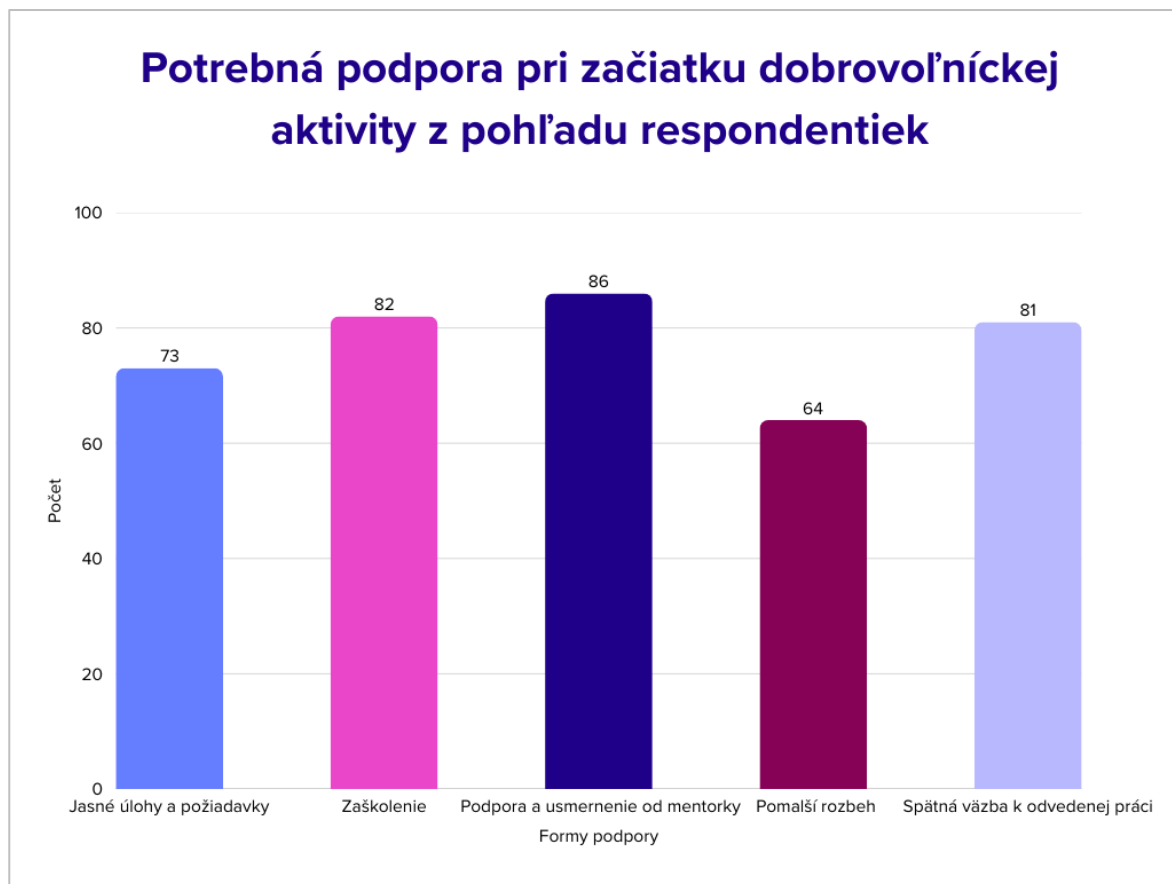
Výsledky naznačujú, že bude potrebné zapracovať na zvýšení záujmu o aktivity spojené so zodpovednosťou za technické zázemie projektu.



Obrázok 9 Preferencie výberu dobrovoľníckych aktivít
(Vlastné spracovanie)

Pri zisťovaní, aká forma podpory by respondentkám najviac pomohla pri začiatku dobrovoľníckej aktivity, sa najčastejšie objavovala potreba mať podporu a usmernenie od mentorky, ktorú označilo až 86 dievčat. Tento výsledok poukazuje na dôležitosť osobného sprievodu v úvodných fázach zapájania sa do dobrovoľníctva. Nasleduje potreba zaškolenia, ktorú považuje za dôležitú 82 respondentiek, a spätnej väzby k odvedenej práci, ktorá je významná pre 81 respondentiek. Tieto formy podpory naznačujú, že mladé dobrovoľníčky chcú nielen vedieť, ako majú svoju úlohu vykonávať, ale aj pochopiť, či ju vykonávajú správne. Jasné úlohy a požiadavky boli dôležité pre 73 respondentiek, čo potvrdzuje potrebu transparentnej komunikácie a dobre definovaných očakávaní. Pomalší rozbeh, ako forma pozvoľného zapojenia, zvolilo 64 respondentiek.

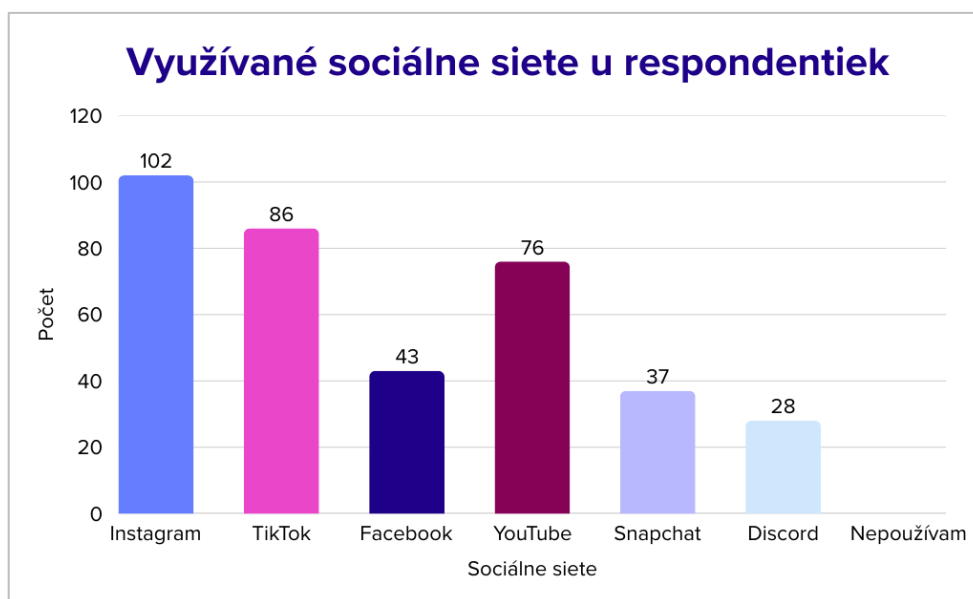
Celkovo výsledky ukazujú, že onboarding dobrovoľníčok by mal byť koncipovaný ako proces, ktorý kombinuje dôkladnú prípravu, jasné zadania, individuálne mentorovanie a pravidelnú spätnú väzbu.



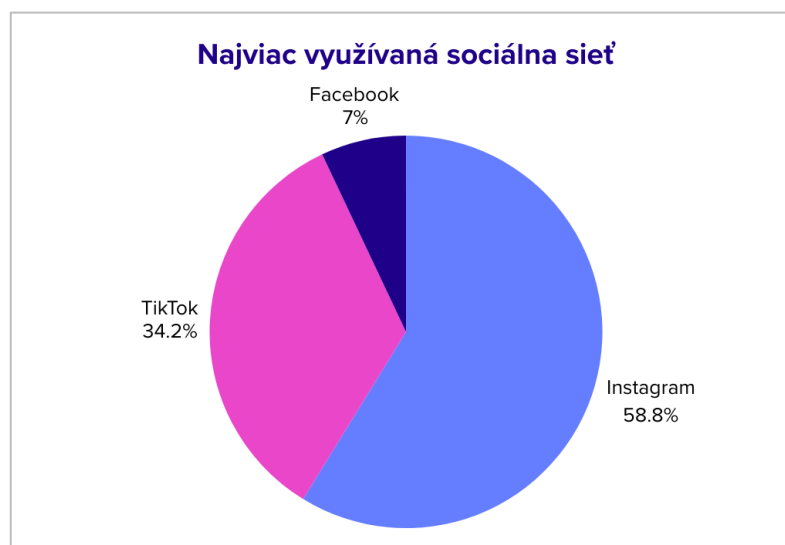
Obrázok 10 Formy podpory počas onboardingu
(Vlastné spracovanie)

7.7 Využitie sociálnych sietí u cieľovej skupiny

Pre účely zvolenia správnych sociálnych sietí k propagácii dobrovoľníctva boli na záver dotazníkového šetrenia zaradené otázky na využitie sociálnych sietí u cieľovej skupiny. Z výsledkov dotazníka vyplýva, že medzi respondentkami sú najviac využívanými sociálnymi sieťami Instagram (102 odpovedí) a TikTok (86 odpovedí). Tieto sociálne siete boli respondentkami najčastejšie zvolené pri možnosti multiselectu. Rovnako pri výbere práve jednej najčastejšie používanej siete viedol Instagram (58,8%) Tiktok (34,2%) a Facebook (7%).



Obrázok 11 Využívané sociálne siete (*Vlastné spracovanie*)



Obrázok 12 Najviac využívaná sociálna sieť (*Vlastné spracovanie*)

8 ZHRNUTIE VÝSTUPOV ANALYTICKEJ ČASTI

Analytická časť diplomovej práce sa zameriava na zhodnotenie aktuálneho stavu náboru a onboardingu dobrovoľníkov v občianskom združení ZOEE, ktoré realizuje komunitné aktivity v regióne Orava. Cieľom analýzy bolo identifikovať hlavné faktory ovplyvňujúce úspešnosť práce s dobrovoľníkmi a vytvoriť východisko pre návrh efektívneho systému náboru a adaptácie v rámci pripravovaného projektu Ženy z Oravy.

V súčasnosti prebieha nábor v OZ ZOEE prevažne neformálnym spôsobom, založeným na osobnom kontakte, najčastejšie iniciovaným štatutárkou organizácie. Chýba systematický plán, pravidelná komunikácia na sociálnych sieťach a databáza záujemcov. Rovnako onboarding nemá formalizovanú podobu, nie sú vytvorené metodické materiály, uvítacie procesy či školenia. Dobrovoľníci sú zaškoľovaní individuálne podľa potrieb a kapacít tímu.

SWOT analýza odhalila viaceré silné stránky, ako sú dlhoročné pôsobenie v regióne, dobré meno organizácie a otvorenosť voči rôznym formám dobrovoľníctva. Medzi slabé stránky patrí absencia koordinátora dobrovoľníkov, neexistujúca evidencia a chýbajúca štruktúra adaptačného procesu. Nedostatočné využitie digitálnych nástrojov a absencia motivačných mechanizmov obmedzujú dosah a udržateľnosť dobrovoľníckych aktivít. Vonkajšie príležitosti predstavujú dostupné granty a záujem mládeže o dobrovoľníctvo, pričom medzi ohrozenia patria legislatívne zmeny, konkurencia v podobe iných programov a nestabilné financovanie.

Benchmarking so združením Mladiinfo Dolný Kubín ukázal, že v praxi je funkčné prepojenie osobného oslovenia (peer-to-peer) s digitálnou komunikáciou na sociálnych sieťach. Ich onboarding prebieha komunitne, systematicky, s využitím mentorstva, školení a úvodných materiálov. Dôležitým prvkom je prítomnosť koordinátora dobrovoľníkov, pravidelné zberanie spätnej väzby a digitálna evidencia, čo prispieva k plánovaniu a dlhodobej stabilite.

Výsledky dotazníkového šetrenia medzi dievčatami vo veku 15 až 20 rokov poukázali na to, že dobrovoľníctvo vnímajú ako príležitosť pre osobný a profesijný rozvoj. Hlavnými motivačnými faktormi sú získanie skúseností, odporúčanie do práce, nové sociálne väzby a túžba pomáhať. Naopak, bariéry zahŕňajú nedostatok času, obavy zo zlyhania či neistotu pri začlenení do kolektívu. Respondentky preferujú najmä digitálne formy angažovanosti (napr. tvorbu obsahu na sociálne siete) a oceňujú osobnú podporu,

školenia, mentoring a spätnú väzbu. Kľúčové je vytvoriť otvorené, bezpečné a jasne komunikované prostredie.

Zistenia z analýzy vytvárajú podklad pre návrh efektívneho náborového a onboardingového procesu prispôbeného cieľovej skupine a zároveň reflektujú potreby organizácie v kontexte akreditácie a moderného manažmentu dobrovoľníkov.

9 NÁVRH SYSTÉMU NÁBORU A ONBOARDINGU

DOBROVOĽNÍČOK PRE PROJEKT ŽENY Z ORAVY

Na základe výsledkov analytickej časti diplomovej práce, ktorá poukázala na kľúčové potreby, bariéry a výzvy v oblasti dobrovoľníctva v rámci projektu Ženy z Oravy, je v tejto kapitole predstavený návrh systému náboru a onboardingu dobrovoľníčok. Navrhované riešenia vychádzajú zo zistení zo SWOT analýzy, rozhovorov s odborníkmi, výsledkov benchmarkingu a dotazníkového prieskumu realizovaného medzi cieľovou skupinou.

9.1 Návrh procesu náboru

Cieľom návrhovej časti diplomovej práce je vytvoriť systematický, udržateľný a prakticky uskutočniteľný návrh procesu náboru a onboardingu dobrovoľníčok pre projekt „Ženy z Oravy“, ktorý realizuje občianske združenie ZOEE. Návrh vychádza z konkrétnych zistení predchádzajúcej analytickej časti, najmä z identifikovaných potrieb organizácie, odporúčaní benchmarkingových partnerov a zistení z rozhovorov s koordinátormi dobrovoľníkov a odborníkmi na prácu s mládežou.

Hlavným zámerom návrhu je vytvoriť prepojený systém, ktorý zohľadní špecifiká cieľovej skupiny: mladé dievčatá vo veku 15 až 20 rokov, ako aj obmedzené personálne a finančné kapacity malej neziskovej organizácie. Zásadným predpokladom efektívneho fungovania navrhnutého systému je jeho adaptabilita, prístupnosť a orientácia na podporu vzťahov, dôvery a dlhodobého dobrovoľníckeho zapojenia. Systém má zároveň slúžiť ako nástroj na posilnenie transparentnosti a inklúzie v rámci výberového procesu.

Zároveň sa kladie dôraz na to, aby všetky navrhované kroky, nástroje a dokumenty boli v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky, predovšetkým v oblasti práce s mládežou a ochrany osobných údajov. Návrh preto zahŕňa aj opatrenia a odporúčania z oblasti organizačného zabezpečenia, administratívy, interných procesov a komunikačných stratégií.

9.1.1 Vytvorenie pozícií koordinátora dobrovoľníkov

Nakoľko z analytickej časti vieme, že organizácia nemá finančné prostriedky na zamestnanca, koordinátorom dobrovoľníkov môže byť aj samotný dobrovoľník, ktorý zastreší nasledovné činnosti:

- plánovanie a realizácia náborových kampaní,

- organizácia onboardingu a úvodného zaškolenia,
- vypracovanie dobrovoľníckych zmlúv,
- vedenie evidencie dobrovoľníkov (kontakty, činnosti, odpracované hodiny),
- komunikácia a koordinácia dobrovoľníkov počas ich pôsobenia,
- zber a vyhodnocovanie spätnej väzby (po stretnutiach a po skončení onboardingu),
- motivovanie a oceňovanie dobrovoľníkov,
- hodnotenie prínosu dobrovoľníkov a návrh zlepšení systému.

Koordinátor dobrovoľníkov bude vybraný z aktuálne aktívnych dobrovoľníkov v organizácii, nakoľko je dôležité aby už mal skúsenosť s organizáciou. Aj napriek familiárnosti s prostredím je potrebné dať osobe na tejto pozícii dostatočný čas na zoznámenie sa s legislatívnymi východiskami práce a naštudovanie si metód práce s cieľovou skupinou.

9.1.2 Vytvorenie nástrojov pre evidenciu dobrovoľníkov

Vzhľadom na legislatívne požiadavky v oblasti dobrovoľníctva, najmä akreditáciu podľa zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve, je evidencia dobrovoľníkov jednou z nevyhnutných súčastí práce s dobrovoľníkmi.

Z pohľadu organizácie ZOEE má evidencia dobrovoľníkov viacero významov:

- umožňuje koordinátorovi prehľad o aktívnych členoch,
- poskytuje podklady pre uznanie dobrovoľníckych hodín,
- slúži ako nástroj pre spätnú väzbu a plánovanie rozvoja dobrovoľníkov,
- je nevyhnutná pri žiadostiach o akreditáciu a grantové výzvy.

Na základe zistení zo SWOT analýzy a limitovaných finančných zdrojov nebude organizácia investovať do platených softvérových riešení. Namiesto toho bude na začiatok zvolený bezplatný nástroj Google Sheets, ktorý umožňuje zdieľanie tabuliek medzi viacerými členmi organizačného tímu.

Evidencia bude pozostávať z troch častí:

a) **Základná databáza dobrovoľníkov**, ktorá bude obsahovať:

- meno a priezvisko,

- kontaktné údaje (e-mail, telefón) , v súlade s GDPR, s informovaným súhlasom podpísaným spolu s dobrovoľníckou zmluvou, v prípade nepľnoletého dobrovoľníka aj údaje o zákonnom zástupcovi
 - dátum začiatku spolupráce a typ dobrovoľníckej činnosti.
- b) **Evidencia odpracovaných hodín**, ktorú bude koordinátor pravidelne dopĺňať po každej aktivite.
- c) **Evidencia spätnej väzby**

budú zavedené štandardizované formuláre pomocou nástroja Google Formuláre:

- Pravidelná mesačná spätná väzba dobrovoľníkov: krátky dotazník po každom osobnom stretnutí,
- Záverečný hodnotiaci formulár po onboardingu. Vyplní ho dobrovoľník po prvých dvoch mesiacoch v organizácii, čím sa zabezpečí retrospektívna analýza onboardingového procesu a podpora jeho priebežného zlepšovania.

Okrem administratívnych a legislatívnych funkcií môže evidencia dobrovoľníkov slúžiť aj ako nástroj na individuálny rozvoj a motiváciu členiek tímu. Záznamy o počte odpracovaných hodín, type vykonávaných činností či spätnej väzbe od koordinátora môžu byť využité pri tvorbe osobného dobrovoľníckeho profilu. Tento profil môže dobrovoľníčka využiť pri prijímacích pohovoroch na vysokú školu, v motivačných listoch alebo ako súčasť životopisu. Organizácia tak zároveň zvyšuje hodnotu dobrovoľníckej skúsenosti a posilňuje u mladých ľudí povedomie o význame neformálneho vzdelávania a aktívneho občianstva.

9.1.3 Plánovanie náboru

Plánovanie náboru predstavuje dôležitý organizačný krok, ktorý určuje, akým spôsobom bude dobrovoľnícka podpora zabezpečená v súlade s potrebami projektu. Ide o proces, v ktorom sa definujú konkrétne dobrovoľnícke pozície, očakávaný rozsah ich zapojenia, zodpovednosti a požadované predpoklady. Tento krok zároveň slúži ako východisko pre následnú komunikáciu s cieľovou skupinou a prípravu náborovej kampane.:

- organizácia podujatí,
- tvorba obsahu na sociálne siete,
- fotografovanie a grafický dizajn,
- technická podpora.

Dobrovoľnícky majú byť vo veku 15 až 20 rokov, s časovou kapacitou 1 hodina týždenne online a 1 celý deň počas podujatí.

Dobrovoľnícke pozície boli určené nasledovne:

a) Dobrovoľníčka pre organizáciu podujatí

Táto pozícia je zameraná na praktickú pomoc pri plánovaní a realizácii komunitných workshopov a verejných akcií.

Hlavné úlohy:

- pomoc pri príprave programu a logistiky podujatí (zoznamy materiálov, rozpis úloh),
- asistovanie pri príprave a výzdobe priestorov pred podujatím,
- registrácia účastníčok a uvádzanie na mieste,
- komunikácia s účastníčkami počas podujatia,
- spätné zhodnotenie priebehu podujatia spolu s tímom.

Požiadavky:

- komunikatívnosť, samostatnosť, zodpovednosť,
- schopnosť pracovať v tíme a zvládať organizačný stres,
- ochota pomáhať pri príprave priestorov.

Cieľ počtu dobrovoľníčok pre pozíciu: 3.

b) Dobrovoľníčka pre tvorbu obsahu na sociálne siete

Táto pozícia je vhodná pre kreatívne osoby, ktoré majú záujem o digitálnu komunikáciu a prácu so sociálnymi médiami.

Hlavné úlohy:

- návrh a plánovanie príspevkov na Instagram a TikTok,
- písanie popisov, výber vhodných vizuálov a hashtagov,
- spolupráca s grafičkou a fotografkou na vizuálnej identite,
- sledovanie dosahov a interakcií na sociálnych sieťach,
- aktívne reagovanie na komentáre a správy (pod dohľadom koordinátorky).

Požiadavky:

- znalosť sociálnych sietí (najmä Instagram a TikTok),
- záujem o grafický alebo video obsah,
- výborná znalosť slovenskej gramatiky, písanie bez chýb.

Cieľ počtu dobrovoľníčok pre pozíciu: 3.

c) Dobrovoľníčka pre fotografovanie a grafický dizajn

Pozícia určená pre vizuálne nadané osoby, ktoré chcú pomáhať dokumentovať projekt a tvoriť jeho vizuálnu identitu.

Hlavné úlohy:

- fotografovanie priebehu workshopov, portréty účastníčok (so súhlasom),
- základná úprava fotografií (jas, kontrast, orez),
- tvorba jednoduchých grafík pre sociálne siete (napr. Canva),
- spolupráca na vizuálnych materiáloch (letáky, bannery, citáty).

Požiadavky:

- záujem o fotografovanie alebo grafiku,
- vlastný mobilný telefón s kvalitným fotoaparátom alebo vlastný fotoaparát (výhodou),
- estetické cítenie a základná znalosť práce s grafickými nástrojmi.

Cieľ počtu dobrovoľníčok pre pozíciu: 2.

d) Dobrovoľníčka pre technickú podporu

Táto pozícia je vhodná pre prakticky založené a spoľahlivé osoby, ktoré majú záujem pomáhať s prípravou a technickým zabezpečením priebehu podujatí. Ide o kľúčovú rolu v zákulisí, ktorá pomáha zabezpečiť hladký priebeh aktivít.

Hlavné úlohy:

- príprava priestoru pred začiatkom podujatia (stoly, stoličky, technika, označenia),
- zapájanie a testovanie technického vybavenia (notebooky, projektor, mikrofóny),
- priebežná podpora počas podujatia (obsluha techniky, riešenie technických problémov),
- zabezpečenie materiálov pre účastníčky (tlač, distribúcia, dopĺňovanie),
- asistencia pri prestávkach a organizačných presunoch.

Požiadavky:

- samostatnosť, pohotovosť a praktické myslenie,
- základná orientácia v technike (pripojenie k projektoru, zapnutie mikrofónov)
- ochota fyzicky pomáhať pri príprave priestorov

Cieľ počtu dobrovoľníčok pre pozíciu: 1.

9.1.4 Propagácia náboru

Úspech náboru dobrovoľníčok závisí nielen od jasne definovaných pozícií, ale aj od spôsobu, akým sú predstavené cieľovej skupine. Kapitola sa preto venuje návrhu komunikačnej a vizuálnej stratégie, ktorá zohľadňuje motivácie mladých dievčat, odstraňuje bariéry ich zapojenia a využíva jazyk, kanály a formáty blízke generácii Z.

a) Práca s motiváciou a bariérami

Pri propagácii náboru je potrebné sa zamerať na zistené motivácie cieľovej skupiny. Študentkám je nutné jasne a presvedčivo odprezentovať benefity dobrovoľníctva, ktoré môžu pozitívne ovplyvniť ich budúce štúdium alebo kariéru, napríklad získanie praktických skúseností, zručností v oblasti komunikácie, projektového riadenia či rozšírenie profesijného portfólia. Dôležité je zdôrazniť aj možnosť získania certifikátu alebo referencie, ktoré môžu študentky využiť pri ďalšom profesijnom rozvoji.

Rovnako je nevyhnutné myslieť na odstránenie potenciálnych bariér, najmä na časť obavu z nedostatku času pre dobrovoľníctvo. Preto bude propagácia zdôrazňovať, že dobrovoľnícke aktivity sú časovo nenáročné a postačuje jedna hodina online práce týždenne a jedna osobná účasť mesačne. Flexibilita dobrovoľníckych úloh bude tiež významným argumentom na oslovenie váhajúcich záujemkýň.

a) Vizuálna identita kampane

Grafická stránka propagácie bude prispôbena preferenciám cieľovej skupiny, ktorá predstavuje generáciu Gen Z. Estetika vizuálov sa inšpiruje trendmi, ktoré sú populárne medzi mladými dievčatami. Príkladmi sú pastelové farby, minimalistický štýl, emotikony, citáty. Pričom je aj v online komunikácii dôležité ukázať hodnoty organizácie, dôveru a autenticitu. Použité vizuály budú využívať jednotnú grafickú identitu pre online aj offline kampaň.

b) Jazyk a tón komunikácie

Komunikácia bude vedená prístupným, priateľským a podporným tónom, ktorý je mladým ľuďom blízky. V texte sa budú využívať formy tykania, výziev, ako aj priame oslovenie cieľovej skupiny. Jazyková úroveň bude zrozumiteľná, bez prílišného formalizmu, ale zároveň dôstojná a dôveryhodná. Pri komunikácii na sociálnych sieťach môžu byť využité aj anglické a slangové výrazy či emotikonoy.

c) Využitie sociálnych sietí

Na základe výsledkov dotazníkového prieskumu medzi stredoškolákami z regiónu sa ukázalo, že najčastejšie využívanými platformami sú Instagram a TikTok. Z tohto dôvodu bol vytvorený projektový profil na Instagrame, ktorého cieľom je vizuálne a hodnotovo prezentovať organizáciu ZOEE, hodnoty projektu a samotné dobrovoľnícke pozície.

Zároveň bude vytvorený aj samostatný účet na TikToku, kde budú publikované krátke, dynamické videá so zábavno-edukačným charakterom. Obsah bude vytváraný s dôrazom na autenticnosť, komunitnú atmosféru a osobné príbehy dobrovoľníčok. Videá budú zároveň reflektovať jazyk a vizuálny štýl, ktorý je blízky generácii Z.

Na účely vytvorenia obsahu na sociálne siete bol použitý program Canva v bezplatnej verzii. Príspevky budú zverejňované v pravidelných intervaloch počas celého trvania náboru (napr. dvakrát týždenne).

Obsahový plán bude zahŕňať:

- predstavenie jednotlivých pozícií,
- osobné výzvy na zapojenie sa,
- pohľady do zákulisia projektu,
- príklady z minulých aktivít občianskeho združenia ZOEE.

Na obrázkoch 13 až 16 sú zobrazené návrhy grafík pre sociálnu sieť Instagram. Obrázok 13 predstavuje jednoduchú grafiku v kontrastných farbách s úderným textom. Cieľom takejto grafiky je zaujať, aby si sledovateľ prečítal popis príspevku. Obrázok 14 zobrazuje fotografiu obce Nižná, v ktorej sa nachádza organizácia ZOEE. Text grafiky „Aj odtiaľto môžeš meniť svet“ smeruje na posilnenie sebavedomia cieľovej skupiny a motiváciu k aktivite. Obrázok 15 je jednoduchá grafika s nápismi aj v anglickom jazyku. Cieľom je opäť zaujať sledovateľa úderným textom, aby si prečítal popis príspevku, kde sú popísané činnosti dobrovoľníkov na projekte. Posledný zobrazený návrh je vizuálne zjednotený s návrhmi plagátov pre nábor.



Obrázok 13 Grafika pre Instagram
(Vlastné spracovanie)



Obrázok 14 Grafika pre Instagram
(Vlastné spracovanie)



Obrázok 15 Grafika pre Instagram
(Vlastné spracovanie)



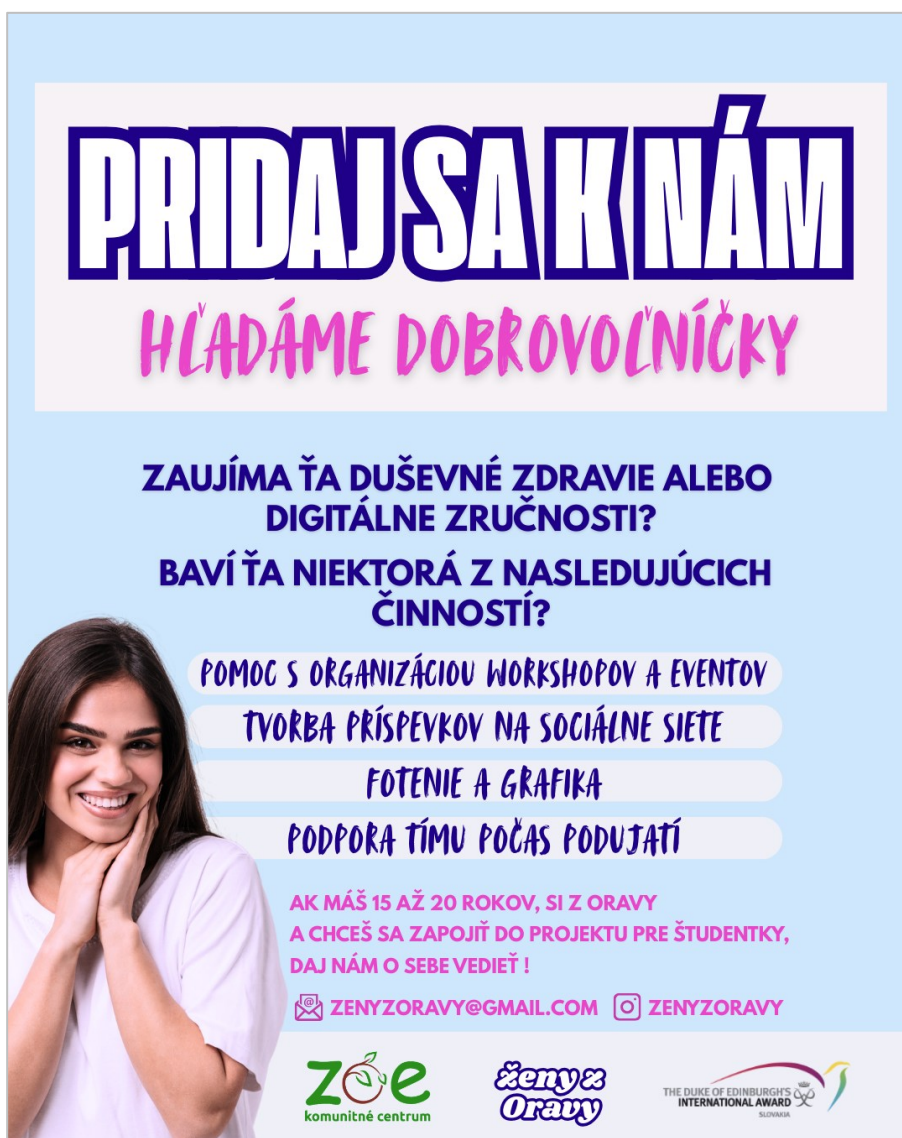
Obrázok 16 Grafika pre Instagram
(Vlastné spracovanie)

d) Distribúcia plagátov v regióne

Popri digitálnej propagácii bude prebiehať aj offline distribúcia plagátov, a to najmä v miestach, kde sa mladí ľudia prirodzene zdržiavajú:

- stredné školy (gymnázia, SOŠ),
- kultúrne a mládežnícke centrá,
- miestne kaviarne, knižnice a komunitné priestory.

Plagáty budú vytlačené v náklade 50 kusov a distribuované prostredníctvom výjazdov koordinátorky a tímu dobrovoľníčok. Každý plagát bude obsahovať kontaktný mail a projektový Instagram.



Obrázok 17 Náborový plagát
(vlastné spracovanie)

e) Osobné oslovenie

Osobné oslovenie je podľa dát zozbieraných zo štruktúrovaných rozhovorov osvedčená metóda pre oslovenie dobrovoľníkov. Osobné oslovenie bude spojené s distribúciou plagátov v regióne.

9.1.5 Výber a kontaktovanie dobrovoľníkov

Záujemkyne kontaktujú organizáciu osobne pri stretnutí, cez mail alebo sociálne siete. Po zaznamenaní prvého kontaktu sú pozvané na jednokolový osobný pohovor s koordinátorkou, počas ktorého sa zisťujú motivácia, skúsenosti, dostupnosť a preferovaná pozícia. Zároveň je uchádzačke predstavený projekt a organizácia.

9.1.6 Prijatie dobrovoľníkov a administratíva

Po výbere sa preverujú základné údaje vrátane výpisu z registra trestov.

Dobrovoľnícka činnosť mladých ľudí zapojených do projektu Ženy z Oravy bude upravená písomnou Zmluvou o mládežníckej dobrovoľníckej službe, ktorá je na základe teoretických východísk vypracovaná v súlade s § 12 zákona č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou.

Zmluva obsahuje tieto náležitosti:

- Identifikačné údaje zmluvných strán vrátane mena, dátumu narodenia a adresy dobrovoľníčky a sídla prijímateľa. V prípade, že ide o osobu mladšiu ako 18 rokov, zmluva obsahuje aj písomný súhlas zákonného zástupcu, ktorý je jej neoddeliteľnou súčasťou. Zmluva je v tomto prípade platná až po podpise všetkých troch strán: dobrovoľníčky, zákonného zástupcu a organizácie.
- Presné vymedzenie úloh dobrovoľníčky.
- Miesto výkonu dobrovoľníckej služby, ktorým je komunitné centrum ZOEE, online prostredie alebo miesta realizácie konkrétnych podujatí.
- Časový rozsah služby, pričom služba nesmie presiahnuť zákonom stanovený týždenný pracovný čas. V prípade projektu Ženy z Oravy ide o približne jednu hodinu týždenne v online forme a jeden deň prezenčne počas podujatí.
- Zabezpečenie dohľadu a bezpečnosti, ktoré je realizované prostredníctvom koordinátora dobrovoľníkov, zodpovedného za podporu, komunikáciu a odborné vedenie.

- Úpravu nákladov a poistenia. Dobrovoľník ostáva poistený podľa všeobecných predpisov, pričom sa v zmluve uvádza spôsob riešenia zdravotného poistenia podľa štátnej príslušnosti.
- Podmienky ukončenia zmluvy, ktoré umožňujú ukončenie dohodou, výpoveďou s výpovednou lehotou alebo okamžite v prípade porušenia zmluvných záväzkov.
- Súhlas so spracovaním osobných údajov, ktorý je v súlade s nariadením GDPR a slúži najmä na účely evidencie, štatistiky a komunikácie s dobrovoľníčkou.

Zmluva predstavuje dôležitý nástroj na zabezpečenie transparentného, bezpečného a profesionálneho zapojenia mládežníckych dobrovoľníčok do aktivít organizácie. Zároveň posilňuje ich právnu ochranu a podporuje šandardizáciu práce s mládežou v súlade s národnou legislatívou.

9.2 Návrh procesu onboardingu

Onboarding predstavuje systematický proces začlenenia dobrovoľníčok do organizácie a projektu. Jeho cieľom je poskytnúť novým členkám potrebné informácie, podporu a vytvoriť zázemie, ktoré podporuje ich angažovanosť, osobnostný rast a integráciu do tímu.

9.2.1 Úvodné školenie, orientácia a uvítací balíček

Onboarding začína osobným stretnutím, ktoré slúži ako úvodné školenie a orientácia. Počas tohto stretnutia:

- sú dobrovoľníčky oboznámené s víziou, hodnotami a fungovaním organizácie ZOEE,
- prebieha prehliadka priestorov komunitného centra,
- je detailne predstavený projekt Ženy z Oravy a jednotlivé dobrovoľnícke pozície,
- sa realizuje primárne odborné zaškolenie podľa zvolenej pozície.

9.2.2 Úvítací balíček

Každá dobrovoľníčka zároveň dostane uvítací balíček, ktorý obsahuje:

- uvítací list,
- tlačené informačné materiály o organizácii a projekte,
- dobrovoľníčku vizitku ako symbol príslušnosti k tímu,
- poznámkový blok,

- látková taška s logom organizácie,
- darčkové balenie.

Obsah uvítacieho balíčku bol poskladaný tak, aby spojil pocit prijatia do organizácie a predmety pre praktické využitie počas dobrovoľníctva. Všetky predmety budú potlačené logom projektu alebo občianskeho združenia.

9.2.3 Mentoring

Po úvodnom školení prechádza dobrovoľníčka do fázy adaptácie, počas ktorej je jej pridelený osobný mentor z radov skúsenejších dobrovoľníkov, ktorí už v organizácii pracovali na iných projektoch.

Cieľom peer mentoringu je:

- vytvoriť bezpečný priestor pre otázky a zdieľanie,
- sprostredkovať neformálne know-how a tímovú kultúru,
- podporiť prehĺbenie vzťahu k projektu.

Okrem toho prebiehajú týždenné online mítingy vedené koordinátorkou dobrovoľníkov, ktoré slúžia na:

- plánovanie aktivít a agendy,
- konzultácie a spätnú väzbu,
- riešenie operatívnych otázok.

Komunitné aktivity

Súčasťou onboardingu sú aj komunitné aktivity so zameraním na budovanie vzťahov, identity a tímového ducha. Medzi kľúčové prvky patrí:

- teambuildingové stretnutie v neformálnom prostredí, ktorého cieľom je vzájomné spoznanie sa, posilnenie dôvery a vytvorenie inkluzívnej atmosféry v tíme,
- spoločné zdieľanie skúseností medzi novými a existujúcimi dobrovoľníčkami.

Tieto aktivity posilňujú sociálnu súdržnosť a pomáhajú vytvárať komunitu, ktorá stojí za projektom Ženy z Oravy.

9.2.4 Závěrečné hodnocenie a reflexia

Po uplynutí dvoch mesiacov od nástupu dobrovoľníčky do projektu prebieha záverečné hodnotenie, ktorého cieľom je:

- analyzovať priebeh onboardingu z pohľadu dobrovoľníčky aj koordinátorky,
- získať spätnú väzbu k fungovaniu projektu a možnostiam zlepšenia,
- identifikovať ďalší potenciál dobrovoľníčky (napr. pre prevzatie mentorskej roly).

Ak sa ukáže, že zvolená pozícia nevyhovuje očakávaniam alebo možnostiam dobrovoľníčky, bude jej ponúknutá alternatívna rola, prípadne bude spolupráca ukončená po dohode, s dôrazom na rešpekt a dôstojnosť.

9.3 Vyhodnotenie nákladov, rizík a času pre návrh náboru a onboardingu dobrovoľníčok

Implementácia systému náboru a onboardingu dobrovoľníčok predstavuje proces, ktorý si vyžaduje dôslednú koordináciu viacerých súčastí. Je dôležité posúdiť, koľko času a zdrojov bude realizácia jednotlivých krokov vyžadovať a aké možné riziká môžu ovplyvniť jej úspešnosť.

Táto kapitola sumarizuje základné plánovacie premenné pre pilotný dobrovoľnícky systém projektu Ženy z Oravy. Cieľom je poskytnúť komplexný prehľad, ktorý môže slúžiť ako podklad pre organizačné rozhodnutia, tvorbu rozpočtu a harmonogramu, ako aj pre zabezpečenie personálnych kapacít.

Vyhodnotenie zahŕňa tri hlavné roviny:

- časovú analýzu,
- odhad nákladov,
- identifikáciu rizík a návrh preventívnych opatrení.

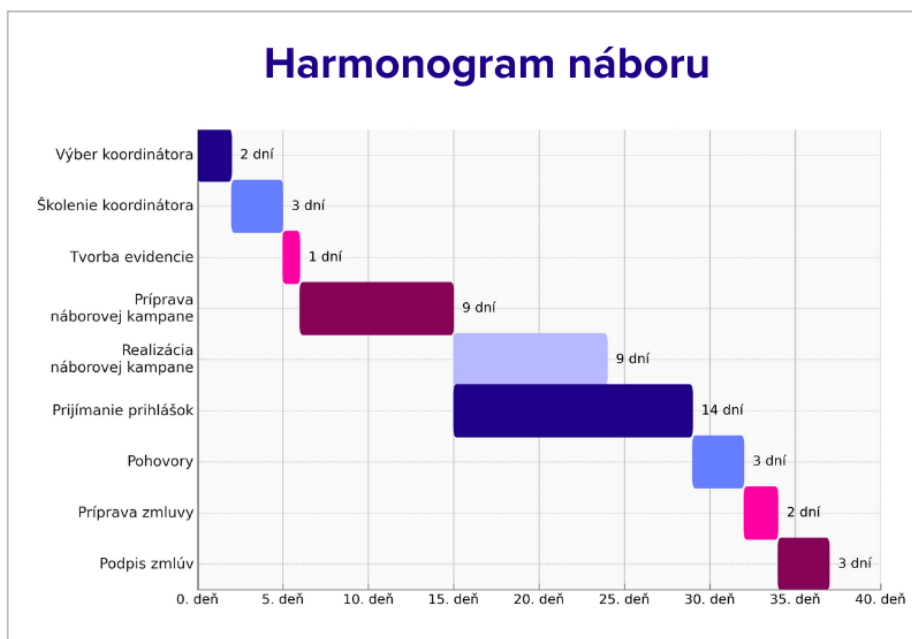
Dôraz je kladený na realistické plánovanie v malom tíme a v neziskovom prostredí, kde sú ľudské i finančné zdroje obmedzené. Zohľadňujú sa tiež špecifiká cieľovej skupiny, stredoškolských študentiek a dobrovoľnícky charakter zapojenia, ktorý si vyžaduje motivačne citlivý prístup.

9.3.1 Časová analýza návrhu náboru

Podľa popisu činností náboru z kapitoly 9.2 bol stanovený odhad časového trvania jednotlivých aktivít nasledovne:

- Výber koordinátora dobrovoľníkov: 2 dni
- Zaškolenie koordinátora: 3 dni
- Tvorba evidencie dobrovoľníkov: 1 deň
- Príprava náborovej kampane: 7 dní (prebieha bezprostredne po tvorbe evidencie a trvá až do začiatku realizácie kampane)
- Realizácia náborovej kampane: 9 dní (prebieha súbežne s prijímaním prihlášok)
- Prijímanie prihlášok: 14 dní (prebieha súbežne s realizáciou kampane)
- Osobné pohovory s uchádzačkami: 3 dni
- Príprava dobrovoľníckych zmlúv: 2 dni
- Podpis dobrovoľníckych zmlúv: 3 dni

Tento časový harmonogram umožňuje využitie času najmä vďaka súbežnému priebehu komunikačných a administratívnych krokov, čím sa skracuje celková dĺžka náborového procesu pri zachovaní jeho kvality a dôslednosti. Celý náborový cyklus trvá približne 40 dní.



Obrázok 18 Gantov diagram (*Vlastné spracovanie*)

9.3.2 Časová analýza návrhu onboardingu

Proces onboardingu dobrovolníků zahrnuje viaceré kroky, ktoré zabezpečujú ich začlenenie do tímu a podporujú ich adaptáciu na nové úlohy.

Onboarding navrhnutý v úvode projektovej časti je stanovený na prvé dva mesiace v organizácii, počas ktorých sú plánované jednotlivé aktivity.

Časový odhad pre aktivity onboardingu bol určený nasledovne:

- Úvodné osobné stretnutie (orientácia, predstavenie organizácie, projektu, prehliadka priestorov): 4 hodiny
- Odborné zaškolenie podľa pozície: 4 hodiny
- Odovzdanie uvítacieho balíčka: 10 minút
- Pridelenie mentora: bez časovej náročnosti (oznámenie)
- Individuálne konzultácie s mentorom počas prvého mesiaca: cca 0,5 hodina týždenne
- Týždenné online mítingy s koordinátorkou: 0,5 hodina/týždeň
- Teambuildingové stretnutie: 5 hodín
- Účast' na organizovanom podujatí (napr. workshop, verejná akcia): 1× za mesiac, celý deň (cca 8 hodín)
- Záverečné hodnotenie onboardingu a reflexia s koordinátorkou: 1 hodina

Časová analýza návrhu onboardingu ukázala, že navrhované aktivity sú časovo nenáročné a rozložené rovnomerne počas prvých dvoch mesiacov spolupráce. Celkový rozsah onboardingu zohľadňuje potrebu postupného zapojenia a zároveň rešpektuje časové obmedzenia cieľovej skupiny. Tá v rámci dotazníkového prieskumu najčastejšie uvádzala ako bariéru k zapojeniu sa do dobrovoľníctva práve nedostatok času. Návrh onboardingu preto reflektuje tieto zistenia a kladie dôraz na flexibilitu, efektivitu a kombináciu online a osobných stretnutí, ktoré umožňujú dobrovoľníckam jednoduchšie sklbiť dobrovoľnícku činnosť so školskými a osobnými povinnosťami.

9.3.3 Nákladová analýza návrhu náboru

Vzhľadom na to, že projekt je realizovaný v neziskovej organizácii budú náklady minimalizované. Ako už bolo v kapitole 9.2. popísané, projekt sa v maximálnej možnej miere zameral na využitie bezplatných online nástrojov ako sú tabuľky Google Sheets či sprostredkovanie online meetingov cez Google meet. Rovnako aj pre návrh výstupov na sociálne siete bude využívaná bezplatná verzia nástroju Canva.

Náborové aktivity sú zamerané predovšetkým na oslovenie cieľovej skupiny, zvýšenie povedomia o projekte a vytvorenie vizuálne aj hodnotovo zjednotenej komunikačnej kampane. Vzhľadom na analýzu správania cieľovej skupiny (študentky vo veku 15 až 20 rokov) boli ako primárne kanály zvolené sociálne siete Instagram a TikTok, ktoré budú využívané bezplatne prostredníctvom organického obsahu.

Pri offline propagácii však vznikajú náklady spojené s tlačou náborových plagátov a ich distribúciou. Plagáty budú tlačené v náklade 50 ks, jednotková cena bola určená podľa ceny tlačových služieb v obci organizácie na 0,3€ za plagát vo veľkosti A3. Plagáty sú určené na umiestnenie do priestorov stredných škôl, komunitných centier, knižníc a miestnych podnikov navštevovaných mládežou. Distribúcia bude prebiehať osobne, prostredníctvom koordinátorky projektu alebo dobrovoľníčok. Pre výpočet nákladov sa počíta s distribúciou dvoch osôb. Priemerné cestovné pre jednu osobu na účel rozvozu plagátov bola podľa cien medzimestskej hromadnej dopravy určené na 10€ na osobu. Pri rozvoze plagátov môže byť zároveň využité osobné oslovenie dobrovoľníčok na školách, čo minimalizuje náklady na opätovné výjazdy.

Tabuľka 5 Náklady na nábor
(Vlastné spracovanie)

Náklady na nábor			
Položka	Jednotková cena (€)	Počet ks	Celkom (€)
Tlač plagátov	0,3	50	15
Rozvoz plagátov	10	2	20
			35

9.3.4 Nákladová analýza návrhu onboardingu

Onboarding nových dobrovoľníčok je navrhnutý ako viacúrovňový proces, ktorý zahŕňa nielen úvodné zaškolenie, ale aj budovanie vzťahov, tímového ducha a identifikácie s projektom. Súčasťou tohto procesu je uvítací balíček, ktorého úlohou je vytvoriť pozitívny prvý dojem a podporiť dobrovoľníčky v ich začiatkoch. Obsahuje uvítací list (0,5 €), informačné materiály o projekte (1,5 €), dobrovoľnícku vizitku (1 €), poznámkový blok (3 €), látkovú tašku s logom (3 €) v darčekom balení (2 €). Každá z položiek má funkčný aj motivačný význam, od praktickej výbavy až po symbolické vyjadrenie vďaky.

Do nákladov na onboarding je zahrnuté aj občerstvenie na úvodné osobné stretnutie pre 10 nových dobrovoľníčok a 5 mentoriek s cenou stanovenou na 2,5 € na osobu.

Celkovo bude pripravených 10 balíčkov, čo zodpovedá plánovanému počtu novoprijatých dobrovoľníčok. Celkový rozpočet na onboarding predstavuje 147,5 €. Táto suma pokrýva materiálne a organizačné náklady, ktoré prispievajú k úspešnému začleneniu dobrovoľníčok do tímu.

Tabuľka 6 Náklady na onboarding
(Vlastné spracovanie)

Náklady na onboarding			
Položka	Jednotková cena (€)	Počet ks	Celkom (€)
Uvítací list	0,5	10	5
Informačné materiály o projekte	1,5	10	15
Dobrovoľnícka vizitka	1	10	10
Poznámkový blok	3	10	30
Látková taška s logom	3	10	30
Darčkové balenie	2	10	20
Občerstvenie	2,5	15	37,5
			147,5

9.3.5 Analýza rizík

Počas realizácie plánu náboru a onboardingu dobrovoľníčok môžu nastať situácie, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť nielen samotný projekt, ale aj chod celej organizácie. Aby sa minimalizovalo riziko takýchto nežiaducich udalostí, zamerali sme sa na identifikáciu potenciálnych hrozieb a ich vyhodnotenie z hľadiska pravdepodobnosti výskytu a závažnosti dopadu na projekt.

Každé riziko bolo ohodnotené pomocou dvojzložkového hodnotiaceho rámca pravdepodobnosti výskytu (na stupnici 1 až 5) a dopadu na projekt (tiež na stupnici 1 až 5). Tento prístup umožňuje organizácii stanoviť priority v rámci riadenia rizík a zamerať sa na tie oblasti, ktoré si vyžadujú zvýšený dohľad, preventívne opatrenia alebo systémovú podporu.

R1 Nedostatočné zručnosti koordinátorky pri vedení tímu dobrovoľníčok

Jeden z krokov prípravy náboru dobrovoľníčok je výber koordinátorky, nakoľko táto pozícia aktuálne v organizácii chýba. Nízke hodnotenie tohto rizika vychádza zo skutočnosti, že koordinátorka bude vybraná z existujúceho tímu dobrovoľníkov. Aj keď je jej charakter a doterajšie pôsobenie známe, nemožno úplne vylúčiť, že prechod do vedúcej pozície môže priniesť určité výzvy. Pravdepodobnosť výskytu tohto rizika bola hodnotená ako nízka (1), no jeho potenciálny dopad ako veľmi vysoký (5). V prípade naplnenia by mohlo dôjsť k neefektívnemu riadeniu tímu, zníženiu motivácie a oslabeniu pozitívnej atmosféry. Vzhľadom na to, že projekt je založený na dobrovoľníctve, vnútornom naplnení a pocite zmysluplnosti, by takéto zlyhanie mohlo zásadne ohroziť úspech celého náboru a onboardingu.

R2 Odchod dobrovoľníčok počas onboardingu

Prerušenie spolupráce v počiatočnej fáze by mohlo znamenať stratu investovaného času do školení a oslabenie tímu. Dôležité je poskytnúť kvalitný onboarding, podporu a včas identifikovať potreby nových členiek. Riziko má strednú pravdepodobnosť (2) a vysoký dopad (4).

R3 Nízka kvalita výstupov dobrovoľníkov

Nedostatočne spracované výstupy môžu znížiť kvalitu realizácie projektu. Riešením je zabezpečiť kvalitné zaškolenie a spätnú väzbu ku každej úlohe. S pravdepodobnosťou 3 a dopadom 3 ide o stredne závažné riziko.

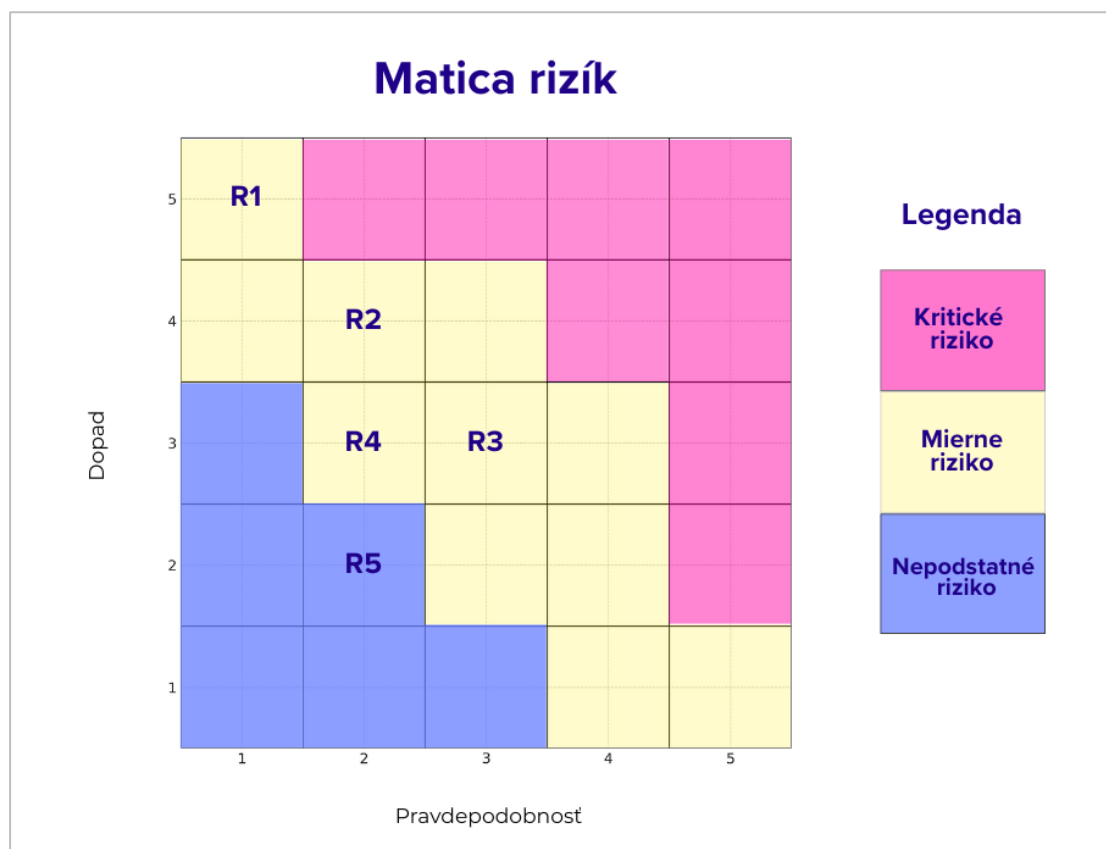
R4 Nízka úroveň angažovanosti po úvodnom nadšení

Toto riziko má strednú pravdepodobnosť (2) a dopad (3). Počiatočné nadšenie môže časom opadnúť, čo by sa mohlo prejaviť poklesom aktivity a motivácie dobrovoľníčok. Prevenciou je pravidelná komunikácia, spoločné stretnutia a oceňovanie zapojenia dobrovoľníčok.

R5 Nízka dostupnosť cieľovej skupiny počas letných mesiacov

Dobrovoľníčky môžu byť počas prázdnin menej dostupné pre aktivity. Je vhodné načasovať hlavné podujatia mimo obdobia letných prázdnin alebo zvážiť flexibilnejší režim spolupráce. Toto riziko má strednú pravdepodobnosť (2) a nízky dopad (2).

Grafické vyobrazenie dopadu a pravdepodobnosti určených rizík máme zobrazené na obrázku 19 Matica rizík. Riziká: R1 Nedostatočné zručnosti koordinátorky pri vedení tímu dobrovoľníčok, R2 Odchod dobrovoľníčok počas onboardingu, R3 Nízka kvalita výstupov dobrovoľníčok aj R4 Nízka úroveň angažovanosti po úvodnom nadšení boli určené ako mierne riziko. Nepodstatné riziko predstavuje len R5 Nízka dostupnosť cieľovej skupiny počas letných mesiacov. Žiadne z identifikovaných rizík nebolo určené ako kritické.



Obrázok 19 Matica rizík (*Vlastné spracovanie*)

9.3.6 Návrh opatření na snížení rizik

Na základě předcházející identifikace klíčových rizik v rámci dobrovolnického programu sú v tejto časti práce navrhnuté konkrétne opatrenia, ktoré majú za cieľ minimalizovať pravdepodobnosť ich výskytu alebo zmierniť ich negatívne dôsledky. Opatrenia sú formulované adresne a reflektujú špecifiká dobrovolníckej práce s cieľovou skupinou mladých dievčat, ako aj praktické možnosti organizácie.

R1 Nedostatočné zručnosti koordinátorky pri vedení tímu dobrovoľníčok

Opatrenia:

- zabezpečiť úvodné intenzívne školenie zamerané na mäkké zručnosti, vedenie tímu a riadenie konfliktov,
- poskytnúť priebežné koučovanie alebo mentoring zo strany skúseného externého konzultanta alebo člena organizácie,
- realizovať pravidelné hodnotenie práce koordinátorky (napr. po prvom mesiaci) a poskytnúť spätnú väzbu,
- vytvoriť bezpečný komunikačný kanál pre dobrovoľníčky, kde môžu anonymne vyjadriť obavy či podnety.

R2 Odchod dobrovoľníčok počas onboardingu

Opatrenia:

- zabezpečiť zmysluplný a dobre organizovaný onboarding, ktorý bude reflektovať potreby a motivácie dobrovoľníčok,
- zaradiť uvítacie stretnutie a pridelovanie mentorky ako súčasť podpory od prvého kontaktu,
- Pravidelne realizovať krátke individuálne rozhovory počas prvého mesiaca,
- Poskytovať uznanie a spätnú väzbu už v počiatočných fázach spolupráce (napr. pochvala za úvodnú aktivitu).

R3 Nízka kvalita výstupov dobrovoľníkov

Opatrenia:

- zabezpečiť kvalitné zaškolenie pre každú úlohu pred jej začatím (videonávody, checklisty, písomné inštrukcie),

- požiadať online platformy pre školenia (napr. HolkyzMarketingu, Skillmea) o podporu projektu formou poskytnutia bezplatných prístup na online školenia pre dobrovoľníčky,
- zaviesť systém kontroly výstupov a spätnej väzby (napr. dvojstupňová kontrola),
- umožniť bezpečné učenie sa na chybách a priestor na zlepšovanie kvality výstupov,
- vytvoriť príklady dobrej praxe a vizuálne ukážky očakávaných výstupov.

R4 Nízka úroveň angažovanosti po úvodnom nadšení

Opatrenia:

- vytvoriť pravidelný rytmus stretnutí (napr. týždenné online mítingy, neformálne teambuildingy),
- zaviesť gamifikačné prvky (napr. interné výzvy, odznaky, pochvaly),
- priebežne zisťovať motiváciu a preferencie dobrovoľníčok a prispôbovať úlohy ich záujmom,
- oceniť aktivitu cez verejné uznanie, možnosť osobného rastu alebo symbolické benefity.

R5 Nízka dostupnosť cieľovej skupiny počas letných mesiacov

Opatrenia:

- naplánovať hlavné aktivity mimo letných prázdnin, najmä nábor a školenia,
- využiť online nástroje na flexibilnú spoluprácu počas leta (napr. úlohy, ktoré je možné vykonávať na diaľku),
- dopredu identifikovať voľné kapacity dobrovoľníčok počas leta a podľa toho upraviť rozsah plánovaných aktivít,
- vytvoriť letný režim zapojenia, ktorý bude dobrovoľný, s menším počtom očakávaných úloh.

Navrhované opatrenia predstavujú dôležitý nástroj na predchádzanie problémom, ktoré by mohli oslabiť priebeh projektu, a zároveň prispievajú k vytvoreniu stabilného systému, ktorý podporí dlhodobé a kvalitné zapojenie dobrovoľníčok.

10 ZHRNUTIE PROJEKTOVEJ ČASTI

Projektová časť diplomovej práce naplnila hlavný cieľ stanovený v úvode práce: navrhnuť efektívny a systematický proces náboru a onboardingu dobrovoľníkov pre projekt neziskovej organizácie ZOEE. Vytvorený návrh vychádza z reálnych potrieb organizácie, dôkladne zohľadňuje špecifiká cieľovej skupiny: študentiek stredných škôl z regiónu Orava. Dôraz na adaptabilitu, inklúziu a budovanie komunity podporuje nielen udržateľnosť systému, ale aj dlhodobé dobrovoľnícke zapojenie mladých ľudí. Reflektuje potreby organizácie, špecifiká cieľovej skupiny (dievčatá vo veku 15 – 20 rokov), ako aj obmedzené kapacity malej neziskovej organizácie.

Navrhovaný systém náboru zahŕňa:

- vytvorenie pozície koordinátora dobrovoľníkov,
- vypracovanie nástrojov na evidenciu (Google Sheets, Google Forms),
- jasné definovanie dobrovoľníckych pozícií (napr. organizácia podujatí, sociálne siete, grafika, technická podpora),
- plánovanie a propagáciu náborovej kampane so zameraním na jazyk, vizuál a digitálne kanály blízke generácii Z (Instagram, TikTok),
- kombináciu online a offline náborových nástrojov vrátane osobného oslovenia.

Proces onboardingu zahŕňa úvodné školenie, uvítací balíček s praktickými a motivačnými predmetmi, peer mentoring, pravidelné online stretnutia a komunitné aktivity zamerané na posilnenie vzťahov a tímovej identity. Onboarding je ukončený záverečným hodnotením a reflexiou.

V rámci návrhu bola realizovaná aj časová a nákladová analýza, ktorá zohľadňuje efektívne využitie ľudských a materiálnych zdrojov a minimalizáciu nákladov prostredníctvom využitia bezplatných nástrojov. Projekt počíta so sumou približne 147,50 € na onboarding pre 10 dobrovoľníčok a drobnými nákladmi na tlač a distribúciu plagátov počas náboru.

Súčasťou projektu je analýza rizík, ktoré môžu ohroziť efektívnu realizáciu (napr. nedostatočné zručnosti koordinátorky, fluktuácia dobrovoľníčok či nízka angažovanosť), spolu s návrhom preventívnych opatrení.

ZÁVER

Cieľom tejto diplomovej práce bolo navrhnuť efektívny, udržateľný a prakticky uskutočniteľný systém náboru a onboardingu dobrovoľníčok pre pripravovaný projekt Ženy z Oravy, realizovaný občianskym združením ZOEE. V tomto kontexte vznikla potreba vytvoriť model, ktorý bude reflektovať nielen kapacitné a finančné možnosti malej regionálnej organizácie, ale aj špecifiká cieľovej skupiny, dievčat vo veku 15 až 20 rokov.

Teoretická časť práce poskytla rámec pre pochopenie základných pojmov a procesov spojených s dobrovoľníctvom v slovenskom i medzinárodnom kontexte. Definovala legislatívne požiadavky, charakteristiky dobrovoľníkov, ich motivácie, ako aj význam onboardingu pri ich udržaní. Tieto poznatky vytvorili pevný základ pre kritickú reflexiu aktuálnej praxe v analyzovanej organizácii.

Analytická časť práce využila kvalitatívne a kvantitatívne metódy: štruktúrované rozhovory, SWOT analýzu, benchmarking a dotazníkový prieskum medzi cieľovou skupinou. Výsledky odhalili, že medzi mladými dievčatami je o dobrovoľníctvo záujem, no čelia rôznym bariéram ako je nedostatku času, obavám zo zlyhania, neistote v novom kolektíve. Zároveň preferujú činnosti spojené s digitálnou tvorbou, komunikáciou a tímovou spolupracou. Benchmarking s organizáciou Mladiinfo Dolný Kubín ukázal, že kľúčovým faktorom úspešného náboru a onboardingu je kombinácia osobného prístupu, peer mentoringu a dôrazu na komunitu.

Na základe týchto zistení bol navrhnutý komplexný systém, ktorý pozostáva z niekoľkých prepojených prvkov: vytvorenie pozície koordinátora dobrovoľníkov, zavedenie evidencie, návrh dobrovoľníckych pozícií, komunikačná a vizuálna stratégia náboru, onboardingový plán s úvodným školením, uvítacím balíčkom, mentoringom, komunitnými aktivitami a záverečnou reflexiou. Osobitná pozornosť bola venovaná nízkonákladovým riešeniam, ktoré zohľadňujú ekonomickú realitu neziskového sektora. V práci sú zároveň navrhnuté nástroje na zber spätnej väzby, hodnotenie efektivity a opatrenia na minimalizáciu rizík.

Z dlhodobej perspektívy môže byť kvalitne nastavený nábor a onboarding dobrovoľníkov kľúčovým nástrojom na stabilizáciu neziskových organizácií, rozvoj občianskej angažovanosti mladých ľudí a zvyšovanie kvality poskytovaných služieb. Diplomová práca tak napĺňa nielen svoj akademický cieľ, ale aj praktický prínos pre komunitné a mládežnícke iniciatívy na Slovensku.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY

ANHEIER, Helmut K. a TOEPLER, Stefan. *Nonprofit organizations: theory, management, policy*. 3. vyd. New York, NY: Routledge, 2023. ISBN 978-0-429-29968-1.

ASOCIÁCIA NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ SLOVENSKA. *Význam a výhody dobrovoľníctva v neziskových organizáciách: ako zapojiť komunitu do vašej činnosti*. Online. 22. 5. 2023. Dostupné z: https://www.anosk.sk/news_vyznam-a-vyhody-dobrovolnictva-v-neziskovych-organizaciach-ako-zapojit-komunitu-do-vasej-cinnosti/ [cit. 2025-04-06].

BRATISLAVSKÉ DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM. *Akreditácia v oblasti dobrovoľníckych činností je spustená*. Online. 2025. Dostupné z: <https://dobrovolnictvoba.sk/akreditacia-v-oblasti-dobrovolnickych-cinnosti-je-spustena/> [cit. 2025-04-16].

BROJOVÁ, Ivana. *Analýza komunikácie Róberta Fica voči médiám a mimovládny organizáciám na sociálnej sieti Facebook*. Brno, 2024. Diplomová práca. Masarykova univerzita, Fakulta sociálnych štúdií. Vedúca práce Mgr. et Mgr. Veronika Velička Zapletalová, Ph.D.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta et al. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok: Manuál pre vypracovanie dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2. rozšírené vydanie. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2022. ISBN 978-80-974194-7-9.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta; ŠAVRNOCHOVÁ, Michaela a ŠOLCOVÁ, Jana. *Objav sa v dobrovoľníctve*. Online. 1. vyd. Bratislava: Bratislavské dobrovoľnícke centrum, 2016. 102 s. ISBN 978-80-972255-2-0. Dostupné z: https://www.dobrovolnickecentra.sk/images/stories/files/7._objav_sa_v_dobrovolnictve_sv_k.pdf [cit. 2025-04-04].

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta; ŠOLCOVÁ, Jana a SIEKELOVÁ, Marika. *Dobrovoľníctvo mládeže na Slovensku – aktuálny stav a trendy*. 1. vyd. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2018. 148 s. ISBN 978-80-973034-0-2.

BRYSON, John M. a GEORGE, Bert. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. 6. vydání. Hoboken: Wiley, 2024. ISBN 978-1-394-27403-1.

CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. *Cambridge Dictionary*. Online. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/onboarding> [cit. 2025-04-08].

CENTRUM DOBROVOĽNÍCTVA. *Akreditácia v oblasti dobrovoľníckych činností je spustená*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.centrumdobrovolnictva.sk/novinky/432-akreditacia-v-oblasti-dobrovolnickych-cinnosti-je-spustena> [cit. 2025-04-16].

ČAVOJSKÁ, Katarína; FEHERPATAKY-KUZMOVÁ, Jana; FISHBONE VLČKOVÁ, Veronika a BECK-LEHRHAUPTOVÁ, Michaela. 2020. Mládež – občianska spoločnosť a participácia (fókusové skupiny a reprezentatívny prieskum verejnej mienky). In: *Analýza socioekonomického prínosu neziskového sektora a stavu a trendov rozvoja občianskej spoločnosti*. 2020, s. 229–333. ISBN 978-80-89051-68-7.

ENSOR, Kristine. *How to create an effective volunteer onboarding process*. Online. Donorbox.org, 2025-04-04. Dostupné z: <https://donorbox.org/nonprofit-blog/volunteer-onboarding-process> [cit. 2025-04-06].

ERASMUS, Bianca a MOREY, Peter J.. Faith-Based Volunteer Motivation: Exploring the Applicability of the Volunteer Functions Inventory to the Motivations and Satisfaction Levels of Volunteers in an Australian Faith-Based Organization. *Voluntas*. Online. 2016, 27(3), 1343–1360. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9717-0> [cit. 2025-04-10].

EURÓPSKY PARLAMENT. *Uznesenie Európskeho parlamentu z 22. apríla 2008 o úlohe dobrovoľníctva pri prispievaní k sociálnej súdržnosti (2007/2149(INI))*. Online. In: Úradný vestník Európskej únie. C 259E, 29. 10. 2009, s. 9–12. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2009_259_E_0009_01 [cit. 2025-04-16].

EURÓPSKA ÚNIA. *Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 375/2014 z 3. apríla 2014, ktorým sa zakladá Európsky dobrovoľnícky zbor pre humanitárnu pomoc (iniciatíva Dobrovoľníci pomoci EÚ)*. Online. In: EUR-Lex: prístup k právu Európskej únie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32014R0375> [cit. 2025-04-16].

FINANČNÁ SPRÁVA. *Ako darovať 2 % z daní*. Online. Bratislava: Finančná správa Slovenskej republiky. Dostupné z: https://www.financnasprava.sk/sk/pre-media/novinky/archiv-noviniek/detail-novinky/_ako-darovat-2-z-dani-ts/bc [cit. 2025-04-05].

FILIP, Ludvík. *Efektivní řízení kvality*. Praha: Pointa, 2019. ISBN 978-809-0753

051.

FOUNDATION GROUP. *The simple roadmap to making volunteers lifelong champions*.

Online. 501c3.org, 2023. Dostupné z: <https://www.501c3.org/the-simple-roadmap-to-making-volunteers-lifelong-champions/> [cit. 2025-04-06].

GEUDENS, Tom et al. *T-Kit: International Voluntary Service*. Štrasburg: Council of Europe Publishing, 2013. ISBN 978-92-871-7660-8.

GRASSEOVÁ, Monika; DUBEC, Radek a ŘEHÁK, David. *Analýza podniku v rukou manažera: 33 nejpoužívanějších metod strategického řízení*. 2. vyd. Brno: BizBooks, 2012.

ISBN 9788026500322.

HAPALOVÁ, Jana. *Dobrovolnícké programy a podpora dobrovolnictva: skúsenosti z komunitných centier, nízkoprahových denných centier a nízkoprahových služieb pre deti a rodiny*. Bratislava: IUVENTA Slovenský inštitút mládeže, 2017. 46 s. ISBN: 978-80-89837-03-8.

HEJDUKOVÁ, Pavlína; HOMMEROVÁ Dita a KRECHOVSKÁ Michaela. *Řízení neziskových organizací: klíčové oblasti pro jejich udržitelnost*. Online. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-247-3075-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/rozeni-neziskovych-organizaci-5010/> [cit. 2025-04-05].

HOPKINS, Benjamin a DOWELL, David, 2022. Recruitment and retention in not-for-profit organisations: tailored strategies for younger and older volunteers. *Employee Relations: The International Journal*. 44(1), 259–273. ISSN 0142-5455.

HRUŠKA, Lubor et al. *Analýza o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR*. Online. Ostrava: ACCENDO, 2018. Dostupné z: <https://dobrovolnictvi.net/wp-content/uploads/analyza-o-stavu-dobrovolnictvi-v-cr.pdf> [cit. 2025-04-06].

CHENJI, Kalaa a RAGHAVENDRA, Sode. Onboarding Effect on Employee Creativity: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Information & Knowledge Management*. Online. 2021, 20(4). ISSN 1793-6926. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/354154715_Onboarding_Effect_on_Employee_Creativity_The_Moderating_Role_of_Psychological_Empowerment [cit. 2025-04-10].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Volunteer work* [online]. ILOSTAT, ©2024 [cit. 2025-04-25]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/topics/volunteer-work/>

JONIAKOVÁ, Zuzana et al. *Riadenie ľudských zdrojov*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. 456 s. ISBN 978-80-571-0512-1.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KUBIŠOVÁ, Katarína. *Dobrovoľníctvo v Európe – vybrané aspekty*. Bratislava: Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky, Odbor Parlamentný inštitút, december 2023. Edícia Porovnávacie analýzy, 13/2023. Online. Dostupné z: <https://www.nrsr.sk/web/?sid=nrsr/kancelaria/pi/oa/materialy/pm> [cit. 2025-04-06]

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATUŠOVIČOVÁ, Monika a PAVLIKOVÁ, Marta. 2020. *Manažment ľudských zdrojov*. Vydavateľstvo Ekonóm. 182 s. ISBN 978-80-225-4712-3.

McCURLEY, Steven. *Recruitment Tips for Nonprofit Organizations*. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.shiphelp.org/application/files/3516/5825/7410/2022.07.McCurley.RecruitmentTips.pdf> [cit. 2025-04-07].

MEEMADUMA, Rehan Devanjith a BOOSO, Kartini. An Exploration of Volunteering as a Path to Healthy Youth Development. Online. *Journal of Youth Development*, 2022, roč. 17, č. 2. ISSN 2325-4017. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/361350039_An_Exploration_of_Volunteering_as_a_Path_to_Healthy_Youth_Development [cit. 2025-04-10].

MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Dobrovoľníctvo*. Online. Bratislava: Ministerstvo vnútra SR. Dostupné z: https://www.minv.sk/?ros_dobrovolnictvo [cit. 2025-04-06].

MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Udeľovanie akreditácií v oblasti dobrovoľníckych činností. Online. In: *Ministerstvo vnútra SR*. 02. 08. 2024. Dostupné z: https://www.minv.sk/?ros_vsetky-spravy&sprava=udelovanie-akreditacii-v-oblasti-dobrovolnickych-cinnosti [cit. 2025-04-16].

MILESTONE. *How is the HR function in non-profits different from for-profit?*

Milestone.inc. Online. 2024-02-07. Dostupné z: <https://milestone.inc/blog/how-is-the-hr-function-in-non-profits-different-from-for-profi> [cit. 2025-04-06].

MLČÁK, Zdeněk a ZÁŠKODNÁ, Helena. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*.

Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2013. ISBN 978-80-7464-462-7.

MOSQUERA, Pilar a SOARES, Maria Eduarda. Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science*. Online. 2025. ISSN 1863-6683. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3> [cit. 2025-04-10].

MURRAY SVIDROŇOVÁ, Mária. *Mimovládne neziskové organizácie – nositelia inovácií verejných služieb*. Banská Bystrica: Belianum, Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2016. 132 s. ISBN 978-80-557-1101-0.

NADÁCIA PONTIS. *Návrh na zrušenie 2 % ohrozuje neziskové organizácie aj štátnice najzraniteľnejších občanov*. Online. 25. marec 2024. Dostupné z:

<https://www.nadaciapontis.sk/novinky/navrh-na-zrusenie-2-ohrozuje-neziskove-organizacie-aj-statisice-najzranitelnejsich-obcanov/> [cit. 2025-04-13].

NATIONAL COUNCIL FOR VOLUNTARY ORGANISATIONS (NCVO). *Attracting and recruiting volunteers*. Online. London: NCVO, 2020. Dostupné z:

<https://knowhow.ncvo.org.uk/organisation/volunteers/recruiting>

NOVÁ, Monika. Dobrovolník a jeho pôsobnosť v rozvojových zemích v kontextu religiozity a globalizace. In: KNAP, Lukáš et al. *Dobrovoľníctvo ako služba*. Ružomberok: Katolícka univerzita v Ružomberku, 2018. Zborník.

NOVINY.SK. *Zrušenie 2 % z daní by zasiahlo neziskovky, hrozí strata 53 miliónov eur*.

Online. 25. marec 2024. Dostupné z: <https://www.noviny.sk/slovensko/959125-zrusenie-2-z-dani-by-zasiahlo-neziskovky-hrozi-strata-53-milionov-eur> [cit. 2025-04-13].

PALOS-SANCHEZ, Pedro R.; SAURA, Jose Ramon a DEBASA, Felipe. The Influence of Social Networks on the Development of Recruitment Actions that Favor User Interface Design and Conversions in Mobile Applications Powered by Linked Data. Online. *Mobile Information Systems*. 2018, vol. 2018, s. 1–11. ISSN 1574-017X. Dostupné z: <https://doi.org/10.1155/2018/5047017>. [cit. 2023-12-11].

PILÁT, Miroslav. *Vybrané kapitoly z dobrovolnictví a dobrovolnické praxe*. Online. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2015. Dostupné z: https://is.slu.cz/el/fvp/zima2020/UPPVBK051/Vybrane_kapitoly_z_dobrovolnictvi_uprava.pdf [cit. 2025-04-16].

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. *Odporúčanie Rady z 5. apríla 2022 o mobilite mladých dobrovoľníkov v Európskej únii*. Online.

In: EUR-Lex: prístup k právu Európskej únie. 2022. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0411\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0411(01)) [cit. 2025-04-16].

SLOVENSKO. Zákon č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. Online. Účinnosť od 1. 9. 2018. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/282/20180901> [cit. 2025-04-06].

SLOVENSKO. Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Online. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2018. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/18/> [cit. 2025-04-16].

SMITH, Roderick. *Organisational learning: an integrated human resources and knowledge management perspective*. New York: Routledge, 2016. 285 s. ISBN 978-1-138-86081-0.

STREČANSKÝ, Boris. Občianska spoločnosť po 30 rokoch: trendy, problémy, riešenia. In: BÚTOROVÁ, Zora; MESEŽNIKOV, Grigorij a STREČANSKÝ, Boris. *Slovensko po troch desaťročiach slobody: demokracia, verejná mienka, občianska spoločnosť*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2021, s. 105–156. ISBN 978-80-89345-94.

SMEREK, Lukáš a ĎURIAN, Jozef. 2021. *Manažment ľudských zdrojov*. Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. 294 s. ISBN 978-80-557-1892-7.

STUDER, Sibylle. *Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 2015, vol. 45, no. 4, s. 688–714. ISSN 0899-7640. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0899764015597786>.

ŠULOVÁ, Michaela. *Tretí sektor a dobrovolnictvo na Slovensku*. Ružomberok: Verbum – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2024. Online. ISBN 978-80-561-1153-6.

TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 149 s. ISBN 80-7178-514-8.

UNITED NATIONS REGIONAL CENTRE FOR PREVENTIVE DIPLOMACY FOR CENTRAL ASIA (UNRCCA). *Preventive Diplomacy Academy continues session about UN Volunteers*. Online. 2023. Dostupné z: <https://unrcca.unmissions.org/preventive-diplomacy-academy-continues-session-about-un-volunteers> [cit. 2025-04-16].

UNITED NATIONS VOLUNTEERS (UNV). *Resolutions on volunteering*. Online. In: UNV Knowledge Portal. 2023. Dostupné z: <https://knowledge.unv.org/dataStory1/resolutions-on-volunteering.html> [cit. 2025-04-16].

VAVERČÁKOVÁ, Marta a HROMKOVÁ, Michaela. *Riadenie ľudských zdrojov*. Prvé vydanie. Trnava: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce Trnavskej univerzity v Trnave, 2018. ISBN 978-80-568-0135-2.

VOCHOZKA, Marek. *Metody komplexního hodnocení podniku*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1701-7.

VOLUNTEER CANADA. *The Screening Handbook: Tools and resources to better match people and organizations, improve the safety and quality of programs in communities, and reduce risks and liability*. 2012 edition. Ottawa: Public Safety Canada, 2012. ISBN 978-1-100-21198-5. Cat. No.: PS4-57/2012E-PDF. Dostupné z: <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/scrnng-hndbk/index-en.aspx> [cit. 2025-04-10].

VOLUNTEER NOW. *As good as they give. Workbook 3 – Managing and motivating*. Online. Volunteer Now, 2012. Dostupné z: <http://www.volunteernow.co.uk/fs/doc/publications/workbook3-managing-andmotivating-volunteers-2013.pdf> [cit. 2025-04-06].

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1 Kompetencie dobrovoľníkov podľa Novej (<i>vlastné spracovanie</i>)	22
Obrázok 2 Logo projektu Ženy z Oravy (<i>Vlastné spracovanie</i>)	39
Obrázok 3 Vek respondentiek (<i>Vlastné spracovanie</i>)	51
Obrázok 4 Navštevovaná škola (<i>Vlastné spracovanie</i>)	51
Obrázok 5 Kontakt s ponukou na dobrovoľníctvo (<i>Vlastné spracovanie</i>)	52
Obrázok 6 Skúsenosť s dobrovoľníctvom (<i>Vlastné spracovanie</i>)	52
Obrázok 7 Motivácia k zapojeniu sa do dobrovoľníctva (<i>Vlastné spracovanie</i>)	53
Obrázok 8 Prekážky pre zapojenie sa do dobrovoľníctva (<i>Vlastné spracovanie</i>)	54
Obrázok 9 Preferencie výberu dobrovoľníckych aktivít (<i>Vlastné spracovanie</i>)	55
Obrázok 10 Formy podpory počas onboardingu (<i>Vlastné spracovanie</i>)	56
Obrázok 11 Využívané sociálne siete (<i>Vlastné spracovanie</i>)	57
Obrázok 12 Najviac využívaná sociálna sieť (<i>Vlastné spracovanie</i>)	57

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Nábor dobrovoľníkov (Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)	46
Tabuľka 2 Onboarding dobrovoľníkov (Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor).....	47
Tabuľka 3 Motivácia dobrovoľníkov (Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor)	48
Tabuľka 4 Systém práce s dobrovoľníkmi (Vlastné spracovanie podľa štruktúrovaných rozhovor).....	49
Tabuľka 5 Náklady na nábor	75
Tabuľka 6 Náklady na onboarding (Vlastné spracovanie)	76

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

Skratka Význam

a pod. a podobne

atď. a tak ďalej

DofE The Duke of Edinburgh's International Award – Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu

EÚ Európska únia

GDPR General Data Protection Regulation – Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov

IS/STAG Informačný systém pre študentov a administratívu Univerzity Tomáša Baťu

MV SR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky

NGO Non-Governmental Organization – mimovládna organizácia

npr. napríklad

OZ Občianske združenie

SR Slovenská republika

SWOT Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats – analýza silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb

UN United Nations – Organizácia Spojených národov

UNV United Nations Volunteers – Dobrovoľnícky program OSN

Z. z. Zbierka zákonov

ZOEE Občianske združenie ZOEE

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha P I: Štruktúrovaný rozhovor so štatutárkou organizácie ZOEE

Príloha P II: Štruktúrovaný rozhovor s predsedom organizácie Mladiinfo

Príloha P III: Dotazník

PRÍLOHA P I: ŠTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR SO ŠTATUTÁRKOU ORGANIZÁCIE ZOEE

Rozhovor so štatutárkou občianskeho združenia ZOEE

15.4.2025 14:00

Ako dlho vaša organizácia pracuje s dobrovoľníkmi?

„Organizácia robila s dobrovoľníkmi od roku 2005.“

Koľko dobrovoľníkov priemerne zapájate ročne?

„Presné evidencie nemáme, nakoľko máme časť dobrovoľníkov aj neformálnych. Takých tých 10 dobrovoľníkov je takých stálych, že robia ako keby dlhodobo aktivity a potom tak bežne, že keď budú brigádovať alebo niečo tak máme zo 40 ale to sú takí príležitostní dvakrát trikrát za rok.“

Nábor dobrovoľníkov

Aké metódy náboru využívate najčastejšie?

„Vieš čo máme na stránke, že hľadáme dobrovoľníkov aj zvykli sme robiť také plagáty. Ale úplne čo je také, čo sa na fakt najviac osvedčilo je tak, že niekomu zavolám, že ich musíme osobne pozvať. Že nejaké vyhlásenia v rozhlase plagáty, smsky alebo zdieľania na internete nám takmer žiadnych dobrovoľníkov neprinášajú.“

Ktoré komunikačné kanály sa vám najviac osvedčili?

„Všetko je to hlavne o osobnom pozvaní.“

Spolupracujete so školami, samosprávami alebo inými inštitúciami pri náboře?

„Ako takto napríklad máme študentov DofE. Spolupracujeme napríklad aj so školou, že alebo s inými organizáciami. Deti zo základnej školy už boli koľkokrát, že plieť o šmirgľovaní lavičky hrabali urobili takéto veci. Máme aj deň dobrovoľníctva a cez platformu to propagujeme. Tak akože oslovujeme že napíšeme do školy, že bude takýto týždeň či prídu potom chodia aj z firiem, ale to tiež je všetko, že osobne že prídte nám pomôcť s ním chodníky, keď sme robili záhrady keď sme robili.“

Onboarding a adaptácia

Ako prebieha u vás onboarding dobrovoľníkov? Využívate školenie, úvodné stretnutie, tlačené materiály? Máte niekoho, kto dobrovoľníkov sprevádza v začiatkoch?

„Venujeme sa im, ale častejšie neformálne. Postupne ich individuálne zaučujeme, ale nemáme k tomu nejaké tlačené materiály. Sprevádzam ich ja, postupne im ukážem naše priestory a vždy sa im venujem, samostatne fungujú až po mesiacoch zaučovania. Priamo koordinátora dobrovoľníkov nemáme ale zišiel by sa nám. Aktuálne však nemáme financie ani na 1 zamestnanca pre organizáciu.“

Motivácia a udržanie

Ako motivujete dobrovoľníkov, aby ostali aktívni dlhodobo?

„Momentálne nemáme vypracovaný žiadny formálny motivačný systém. Snažíme sa však, aby dobrovoľníčky mali prístup k rôznym výhodám – môžu napríklad využívať priestory, pomôcky, niektoré aktivity majú pre nich zľavnené alebo bezplatné. Organizujeme aj spoločné neformálne stretnutia... sú to napríklad posedenia s občerstvením či návštevy divadla. Robíme to skôr intuitívne a osobne, aby sa dobrovoľníčky cítili ako súčasť komunity a vnímali, že si ich vážime.“

Pracujete nejako s ich spätnou väzbou?

„Pracujeme, vždy sa ich neformálne pýtame ako boli s aktivitami spokojní. Je pravda, že musíme zapracovať na formálnom zázname.“

Sledujete mieru fluktuácie a dlhodobého udržania dobrovoľníkov?

„Nie. No my sme mali predtým fluktuáciu každé 3 roky alebo 5 alebo podľa toho ako dlho boli mamičky na materskej. Čo sa týkalo aj vedenia centra? Ale v podstate máme takých stabilných dobrovoľníkov, keď sa to tak vezme. Ale nerobíme to tak, že by sme to veru sledovali ani. Ani ma to nikdy nenapadlo.“

Reflexia a odporúčania

Aké najväčšie výzvy pri práci s dobrovoľníkmi ste v poslednom čase zažili?

„Moja najväčšia výzva je, že ako aktivizovať tie mamky, ktoré sú teraz centre a využíva iba služby aby... si to tak zobrali za svoje viac. Čo sa podarilo, že keď teraz už nie som, že som niekde na školení alebo chorá, tak dokonca niektoré otvoriť centrum a že je ochotná tam byť. Že to je tak všeobecné tým materských centrách, že nemá kto ani herne otvoriť, ale tak aspoň toto sa podarilo. A čo sa dobrovoľnícky podarilo, že oni si varia každý utorok alebo štvrtok 1 varí polievku pre všetky deti. To si riadia oni sami vôbec do toho ja nevstupujem.“

Čo by ste odporučili iným organizáciám, ktoré chcú zlepšiť nábor a onboarding?

Otázka nebola položená, a teda nie je v prepise zodpovedaná.

Vnútorne faktory

V čom je podľa vás naša organizácia silná pri náboře dobrovoľníkov?

„No asi to, že už sme...Asi v tej skúsenosti potom, že asi sme tu už daky čas, že sa aj dake výsledky za nami sú a čo máme my silné, že tí ľudia niečo zažili v tom centre asi aj ako účastníci a je to veľakrát tak, povedia mamičky, že to bolo také najkrajšie obdobie, tak asi toto. Toto je také, že oni ako keby pozitívny nejaký zážitok s tou organizáciou. Lebo väčšinou sú to takí...“

Čo najviac oceňujú dobrovoľníci na našom prístupe?

„No väčšinou všetci oceňujú najviac to, že ma tam niekto na nich – ako keby tú ľudskosť

a vzťahy. To oni do komunitného centra alebo materského centra, len kvôli tomu chodia. Často na tie aktivity dobrovoľnícke. Môžu sa tam ešte s niekým iným stretnúť, s ktorým sa bežne v roku už nevydávajú, lebo sa vydávajú len keď tam mali malé deti napríklad. Aj že tam je to jedlo, to viem, že na tomto veľmi záleží, aby mali pohostenie, jedlo. Toto je 1 z kľúčových vecí.“

Aké sú najväčšie výhody nášho onboardingu (zaškoľovania)?

„No ako je dobré ich zaškoľovať... ale nerobíme to dobre, lebo môže byť tak, že ten dobrovoľník má rôzne očakávania a ja som sa napríklad poučila aj tak, že sa ich pýtam, že čo by ste chceli robiť... že im poviem, že môžem ti dať nejakú prácu, ale nakoniec nebudeš v tom rád. Že ako keby je dôležité vedieť jeho potreby, priority. Prečo to vlastne robí? A potom mu podľa toho aj nastaviť ten dobrovoľnícky program. Ideál je taký individuálny pre neho. Ale trochu je pravda, že tí mladší mi to niekedy až tak nevedia potom povedať, že čo by vlastne chceli robiť.“

Aké problémy alebo nedostatky v nábore vnímate ako opakujúce sa?

„Kapacitne časovo aj personálne si nájst na to priestor, aby tie zaškolenia boli naozaj kvalitné. Aj časom. Nedávame im dostatok času na to zaškolenie, že tá kapacita je taká slabšia.“

Kde vidíte priestor na zlepšenie onboardingového procesu?

„Treba to ešte nejako premyslieť, aj mať nejakého dobrovoľníka, ktorý sa stará o dobrovoľníkov. To by bola super... to je mínus, že nám to chýba.“

Máme dostatočné nástroje (čas, ľudí, financie) na prácu s dobrovoľníkmi?

„No to nie, no to nemá. Nemá no.“

Vonkajšie faktory

Aké nové možnosti vidíte pre rozvoj dobrovoľníctva v našej oblasti?

„Záleží aké príležitosti prídu. Určite tá práca s mladými na ktoré štát otvoril aj rôzne akreditácie...“

Vidíte potenciál v spolupráci so školami, firmami alebo inými partnermi?

„Tak áno, to by som ja bola rada. A že spolupracujeme teraz, ale hej, vidím potenciál a je to dôležité sieťovať sa. A vytvárať spolupráce.“

Aké nové technológie alebo nástroje by sme mohli využiť?

„Hej, veď už len tie messengerové skupiny, kde si napíšeš, sú veľkou pomôckou. Hej, že veď vidím, že napríklad z toho príkladu varenia polievky, že prečo vznikla messengerová skupina mamičiek, ktoré chodia do centra. Ja som rozmýšľala tak o aplikáciách – že má niekto, organizácia, také aplikácie, že to máš v telefóne a tam ti to príde alebo si tam aj rovno zapíšeš počet dobrovoľníckych hodín. Nahrá sa aj vlastne... že sa ti to ľahšie analyzuje... že vieš koľko naozaj tých dobrovoľníckych hodín je reálne...“

Aké vonkajšie faktory by mohli ohroziť náš systém dobrovoľníctva?

„Nože vlastne štandardizácie, ako keby naozaj nebude mať nikoho, kto sa tomu bude venovať. A aj celková... ja neviem... možno taká nepodpora dobrovoľníctva ako takého. Že keď toto vníma ako nejakí lúžri spoločnosti, tak je to problém, no. Ale možno je taký individualizmus vôbec všeobecný, že len aby dobre bolo. Hej, že nepotrebujem sa o druhého starať. Keď to nastavenie všeobecného dobra – ak sa nenastavíme trošku na to – tak budeme mať problém.“

Ovplyvňujú záujem mladých nejaké spoločenské trendy alebo problémy?

„Vieš čo, hej. Povieť ti jedno, čo ja vnímam a to nevidím asi len ja. Ako prešiel – neviem či to je zákon o tom, že už môžu brigádovať 15-roční – tak to spôsobilo prudký pokles dobrovoľníctva u mladých. Oni sa venujú radšej platenej brigáde, ktorá im ale nedá veľa skúseností. Toto je obrovský problém, ktorý myslím, že viaceré organizácie – ale neviem, či to bolo dobre tak popísané. A aj také, že u mladých vidíme ako oni vnímajú to, že potrebujú zarábať peniaze.“

PRÍLOHA P II: ŠTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR S PREDSEDOM ORGANIZÁCIE MLADIINFO

Rozhovor s predsedom občianskeho združenia Mladiinfo

16.04.2025 14:00

Ako dlho vaša organizácia pracuje s dobrovoľníkmi?

V Dolnom Kubíne pracujeme s mladými dobrovoľníkmi približne 5 rokov. V minulosti som pôsobil aj v bratislavskej pobočke Mladiinfo, ale momentálne sa naplno venujem tejto oravskej skupine.

Koľko dobrovoľníkov priemerne zapájate ročne?

Každý rok sa zapojí približne 30 až 40 dobrovoľníkov. Sú medzi nimi formálni aj neformálni, niektorí sa zapoja do jednorazovej akcie, iní sú aktívni dlhodobo. A to je na tom krásne, že máme priestor pre rôzne formy zapojenia.

Nábor dobrovoľníkov

Aké metódy náboru využívate najčastejšie?

Najviac funguje to najprirodzenejšie, ústne podanie. Mladí oslovujú mladých. Doslova platí veta zo školenia, ktorú si pamätám: „Mladí lákajú mladých.“ Dobrovoľníci si medzi sebou odporúčajú aktivity, pozývajú sa na stretnutia. Práve ten rovesnícky prvok je úplne kľúčový.

Ktoré komunikačné kanály sa vám najviac osvedčili?

Popri osobných odporúčaníach veľmi dobre funguje Instagram. Mladí si tam zdieľajú fotky a videá z našich akcií, často s aktuálnou hudbou a trendami. Tvoríme obsah v ich jazyku: uvoľnený, vizuálne pútavý, autentický. A ak sa niečo deje naživo – napríklad artlab v knižnici, swap na námestí – tak sa to organicky šíri cez ľudí, ktorí tam boli. Reálne sa to vracia späť k ústnemu podaniu.

Spolupracujete so školami, samosprávami alebo inými inštitúciami pri náboe?

Áno, veľmi úzko. Sme prepojení s viacerými školami – sídlime na Obchodnej akadémii, kde máme aj coworkingovú kuchynku. Tam sa pravidelne stretávame. Okrem toho spolupracujeme aj s gymnáziom, hotelovou akadémiou či s riaditeľmi škôl, ktorí umožňujú mladým zúčastniť sa našich aktivít aj počas vyučovania. Významné je aj prepojenie s knižnicou a mestom – poskytujú nám priestory a vytvárame spolu akcie. Všetko funguje na báze vzájomnej dôvery a kontaktov.

Onboarding a adaptácia

Ako prebieha u vás onboarding dobrovoľníkov?

Onboarding u nás prebieha neformálne. Keď príde nový človek na stretnutie, ostatní členovia ho medzi seba jednoducho vezmú a postupne ho začlenia. Záleží aj aké má záujmy, napríklad pre ekológiu máme skupinu Mladí za klímu. Nový účastník sa postupne zapája, pozoruje dianie a postupne sa stáva súčasťou skupiny podľa toho, ako mu to vyhovuje. Ide skôr o vytváranie atmosféry prijatia než o vopred nastavený proces.

Využívate školenie, úvodné stretnutie, tlačené materiály?

Nie, nemáme žiadne tlačené materiály ani formálne školenia. Dobrovoľníctvo u nás nevyžaduje žiadne špecifické zručnosti, skôr ide o iniciatívu a chuť zapojiť sa. Všetko sa deje prirodzene – človek sa učí v praxi, cez zážitky.

Máte niekoho, kto dobrovoľníkov sprevádza v začiatkoch?

Ja som tam ako mentor a kouč, keď je to potrebné, napríklad pri projektoch alebo nových iniciatívach. V skupine funguje aj neformálne mentorovanie zo strany skúsenejších členov. Starší prirodzene pomáhajú novým, vytvárajú si vzťahy, podporujú sa.

Motivácia a udržanie

Ako motivujete dobrovoľníkov, aby ostali aktívni dlhodobo?

Najväčšou motiváciou je komunita. Pre mnohých je to ich partia, niektorí hovoria, že si tu našli najlepších kamarátov. Je to bezpečný priestor na sebarealizáciu, na objavovanie toho, čo ich baví. Okrem toho ich motivujú aj výjazdy na zahraničné projekty – Erasmus+, výmeny mládeže. Najväčší záujem je o také, kde sa cestuje lietadlom (napr. Gruzínsko, Bulharsko). No vždy sa to vracia k tomu – ísť niekam spolu, s partiou.

Pracujete nejako so spätnou väzbou?

Všetko je skôr neformálne. Spätná väzba prebieha v kruhoch, niekedy cez hodnotenie akcií, inokedy spontánne. V prípade vážnejších situácií (napr. konflikty, nevhodné správanie) si to riešia medzi sebou – vedú rozhovory, nastavujú pravidlá. Ja sa do toho nezapájam, ak to nie je nutné. Je to ich priestor.

Sledujete mieru fluktuácie a dlhodobého udržania dobrovoľníkov?

Áno, vytvorili sme si jednoduchú excelovskú tabuľku, kde evidujeme členov, kontakty, rozdelenie na aktívnych, nepravidelných a bývalých. Snažíme sa mať prehľad, aby sme vedeli, kto sa zapája a kde je prípadný priestor na zapojenie nových ľudí.

Reflexia a odporúčania

Aké najväčšie výzvy pri práci s dobrovoľníkmi ste v poslednom čase zažili?

Aktuálne riešime generačnú výmenu. Staršia partia, ktorá držala skupinu pokope, bude maturovať. Presunuli sa do nových priestorov, kde fungujú viac samostatne. Ja som sa stiahol do úzadia. Snažíme sa zapojiť mladších – deviatakov, prvákov – aby to malo kontinuitu. Je to výzva, ale zároveň prirodzený vývoj.

Čo by ste odporučili iným organizáciám, ktoré chcú zlepšiť nábor a onboarding?

Dve veci. Prvá – osobnosť koordinátora. Ten človek musí mať mladých rád, byť s nimi autentický, rešpektovať ich. Druhá – zábava. Ak to mladým nepríde zábavné, nezostanú. Ja som vedel, že to ide dobre, keď som z vedľajšej miestnosti počul smiech z kuchynky. To je ten najlepší signál, že to funguje.m

PRÍLOHA P III DOTAZNÍK

Dobrovoľníctvo dievčat z regiónu Orava

Tento dotazník je určený pre dievčatá vo veku 15 až 20 rokov z regiónu Orava a bol pripravený ako súčasť diplomovej práce študentky Heleny Varga.

Cieľom je zistiť záujem, motiváciu a bariéry spojené so zapájaním sa do dobrovoľníckych aktivít, ako aj preferované komunikačné kanály pre oslovenie.

Dotazník je **anonymný** a jeho vyplnenie zaberie približne **5–7 minút**.

Vopred ďakujeme za čas a úprimné odpovede.

* Označuje povinnú otázku

1. 1. Koľko máš rokov? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ 15
☐ 16
☐ 17
☐ 18
☐ 19
☐ 20

2. Aký typ školy aktuálne navštevuješ? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Stredná škola
☐ Vysoká škola alebo vyššia odborná škola
☐ Nenevštevujem školu

3. Dostala si sa za posledný kalendárny rok k nejakej ponuke na dobrovoľníctvo v regióne Orava ? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno, viackrát
☐ Áno, raz
☐ Nie

4. Zúčastnila si sa niekedy dobrovoľníckej aktivity? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno
☐ Nie Preskočiť na 6. otázku

5. Ak áno, o aký typ aktivity išlo? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Práca s deťmi (napr. pomoc pri táboroch, krúžkoch, doučovanie)
- ☐ Práca so seniormi (napr. návštevy, čítanie, sprevádzanie)
- ☐ Pomoc pri organizácii kultúrnych alebo komunitných podujatí
- ☐ Ekologické aktivity (napr. čistenie prírody, starostlivosť o zvieratá)
- ☐ Podpora v sociálnych službách (napr. charita, zbierky, potravinová pomoc)
- ☐ Vzdelávacie aktivity (prednášky, workshopy, doučovanie)
- ☐ Online dobrovoľníctvo (napr. preklady, digitálny obsah, mentoring)
- ☐ Iné: _____

6. Čo by ťa motivovalo zapojiť sa do dobrovoľníctva? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Možnosť pomáhať iným
- ☐ Získanie nových skúseností
- ☐ Spoznanie nových ľudí
- ☐ Certifikát / potvrdenie o vykonaní dobrovoľníctva
- ☐ Odporúčanie na vysokú školu / stáž / brigádu

7. Aké dôvody vnímaš ako prekážku pre tvoje zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Nedostatok času
- ☐ Obava, že by som to nezvládla
- ☐ Neistota v novom kolektíve / nízke sebavedomie
- ☐ Neviem, kde hľadať vhodné príležitosti
- ☐ Mám iné priority (škola, brigáda, rodina...)
- ☐ Nemám podporu okolia (rodičia, kamaráti)
- ☐ Dobrovoľníctvo ma zatiaľ nezaujalo
- ☐ Zdravotné alebo osobné dôvody

Preferencie a zaškolenie

8. Ktorá dobrovoľnícka aktivita by ťa najviac zaujímala? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Pomoc pri organizovaní akcií pre mladých
- ☐ Fotografovanie alebo natáčanie videí z podujatí
- ☐ Tvorba príspevkov a príbehov na Instagram alebo TikTok
- ☐ Zodpovednosť za techniku (zvuk, mikrofón, svetlá)
- ☐ Rozširovanie informácií medzi spolužiakmi a kamarátkami

9. Čo by ti pomohlo cítiť sa na začiatku dobrovoľníckej aktivity príjemne a sebaisto? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Jasné informácie o tom, čo sa odo mňa očakáva
- ☐ Úvodné školenie alebo spoločné zaškolenie
- ☐ Podpora a usmernenie od mentorky alebo koordinátorky
- ☐ Pomalší rozbeh – čas na zoznámenie sa s rolou
- ☐ Spätná väzba k tomu, čo robím dobre a čo zlepšiť

Komunikačné kanály a informovanosť

10. Na ktorých uvedených sociálnych sieťach si aktívna? (vyber všetky) *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Instagram
- ☐ TikTok
- ☐ Facebook
- ☐ YouTube
- ☐ Snapchat
- ☐ Discord
- ☐ Nepoužívam sociálne siete

11. Ktorú sociálnu sieť používaš najviac? (vyber jednu) *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Instagram
- ☐ TikTok
- ☐ Facebook
- ☐ YouTube
- ☐ Snapchat
- ☐ Discord
- ☐ Nepoužívam sociálne siete