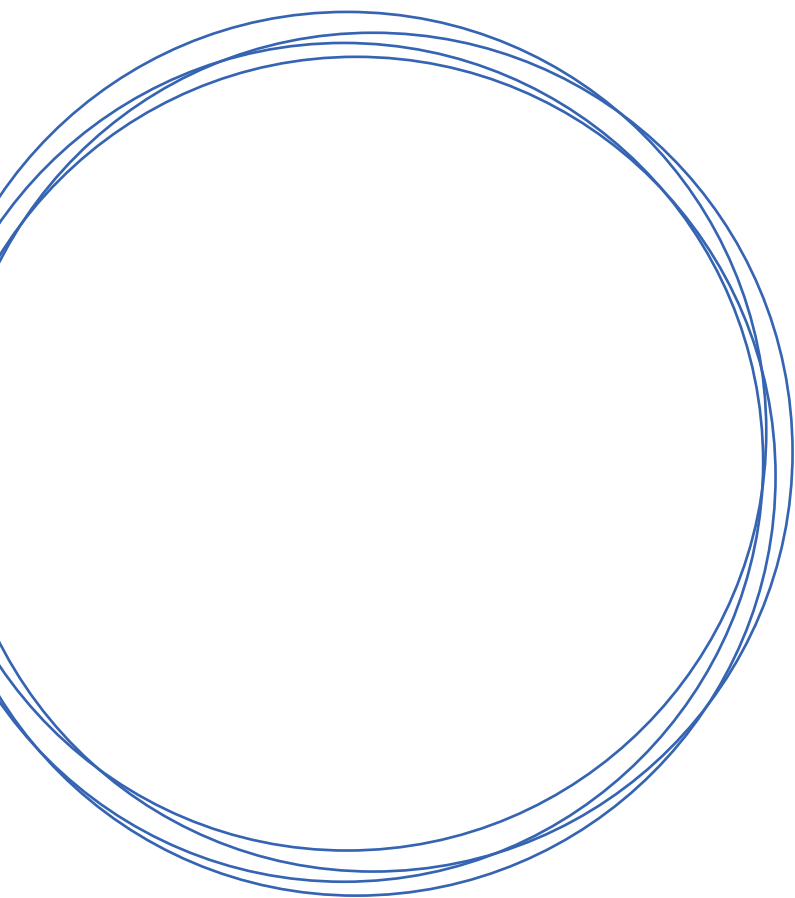

Podporujme inklúziu v dobrovoľníctve

Odporúčania týkajúce sa
práce s mladými
dobrovoľníkmi
a dobrovoľníčkami
s nedostatkom príležitostí

*Ioana Bere
Alžbeta Frimmerová
Nicoleta Chis Racolta
Jelena Kamenko*



Podporujme inklúziu v dobrovoľníctve

**Odporúčania týkajúce sa práce s mladými
dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami
s nedostatkom príležitostí**

Autorky:

Ioana Bere

Alžbeta Frimmerová

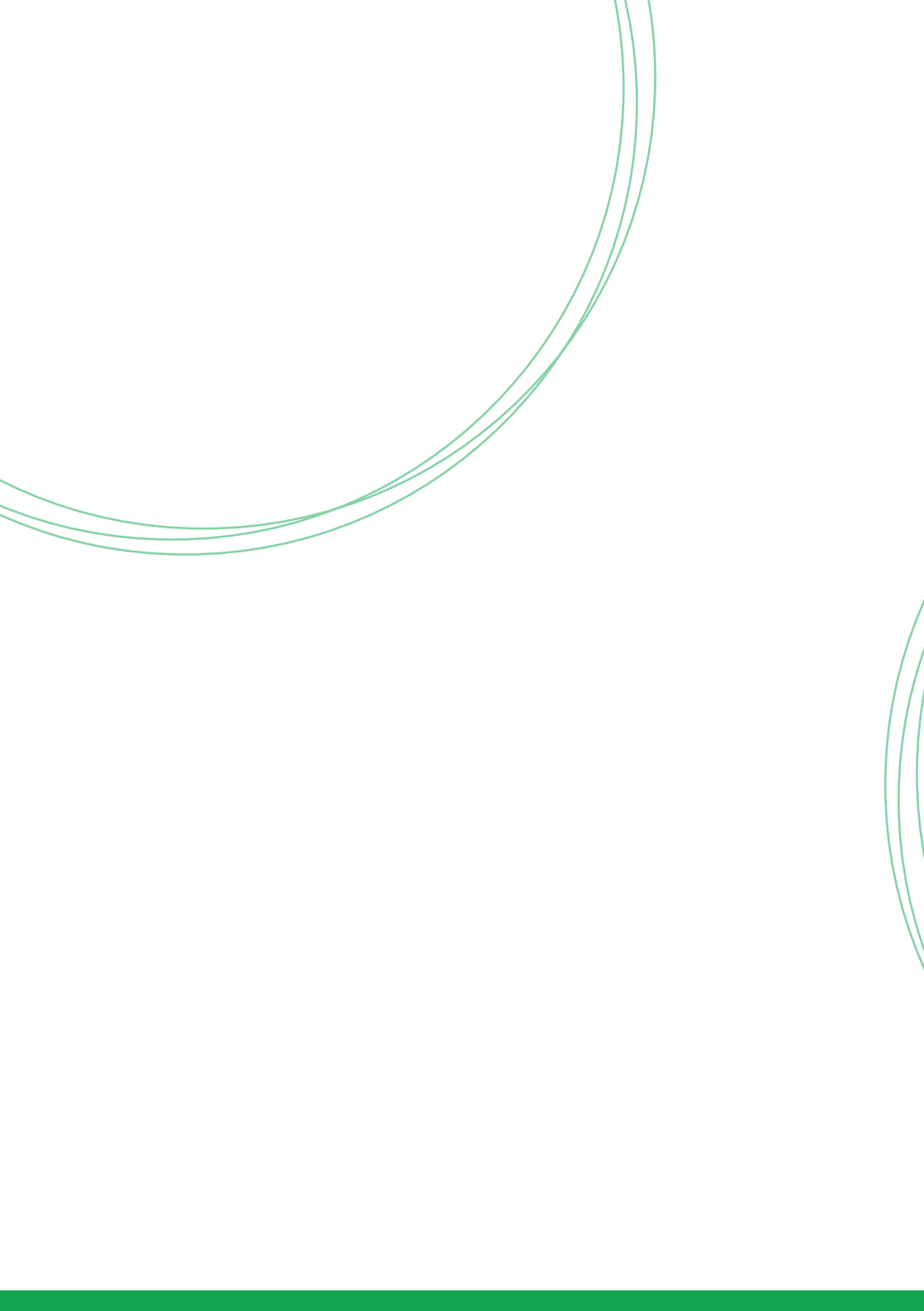
Nicoleta Chis Racolta

Jelena Kamenko

OBSAH

ÚVOD	8
KAPITOLA I. Alžbeta Frimmerová: Inkluzívne dobrovoľníctvo v teórii a praxi	10
Kto sú mladí ľudia zo znevýhodnených skupín?	11
Čo je inkluzívne dobrovoľníctvo?	11
Prínosy inkluzívneho dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky	12
Kompetencie rozvíjané vďaka dobrovoľníctvu	17
Prekážky brániace inkluzívnemu dobrovoľníctvu	21
Zdroje	24
Skúsenosti a odporúčania vyplývajúce z realizácie projektu CIVCIL	24
Motivácia mladých ľudí so znevýhodnením pre dobrovoľníctvo	27
Prínosy dobrovoľníctva	29
Ťažkosti a výzvy v dobrovoľníctve	30
Kľúčové odkazy a príbehy mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok so znevýhodnením	32
Skúsenosti koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zapojených do projektu CIVCIL	34
KAPITOLA II. Ioana Bere, Nicoleta Chis Racolta: Ako pracovať s mladými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami s nedostatkom príležitostí - odporúčania pre organizácie	40
Úvod	41
Prekážky a výzvy týkajúce sa inkluzívneho dobrovoľníctva z hľadiska dobrovoľníckych organizácií	41
Prínosy inkluzívneho dobrovoľníctva pre organizácie	42
Kedy je organizácia, resp. koordinátor/koordinátorka dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pripravený/á na zapájanie mladých ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva?	43
Úloha dobrovoľníckej organizácie resp. koordinátora/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	45
1. Príprava organizácie na zapájanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva	45

2. Nábor dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	49
3. Výber dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	50
4. Tréning a uvedenie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	51
5. Supervízia dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	52
6. Monitoring dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	54
7. Motivovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	54
8. Oceňovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok	55
9. Hodnotenie dobrovoľníkov, dobrovoľníčok a dobrovoľníckeho programu	55
Zdroje	56
KAPITOLA III. Jelena Kamenko: Prostredie podporujúce inkluzívne dobrovoľníctvo	58
Úvod	59
Dôležitosť spolupráce na rozvoji inkluzívneho dobrovoľníctva ...	60
Spolupráca rôznych zainteresovaných subjektov	61
Úloha rôznych zainteresovaných subjektov v zapájaní ľudí zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva	63
1. Dobrovoľnícke centrá	63
2. Organizácie pracujúce v sociálnej oblasti a organizácie obhajujúce práve ľudí zo znevýhodnených skupín	67
3. Špeciálne školy/ školy pre deti a mladých ľudí so špeciálnymi potrebami	68
4. Služby zamestnanosti	69
5. Vláda a samospráva, štátne inštitúcie	70
6. Európske inštitúcie	72
Zdroje	74
Informácie o projekte Kompetentný v dobrovoľníctve, kompetentný v živote (Competent in Volunteering, Competent in Life - CIVCIL)	75
Partneri projektu a kontaktné údaje	76



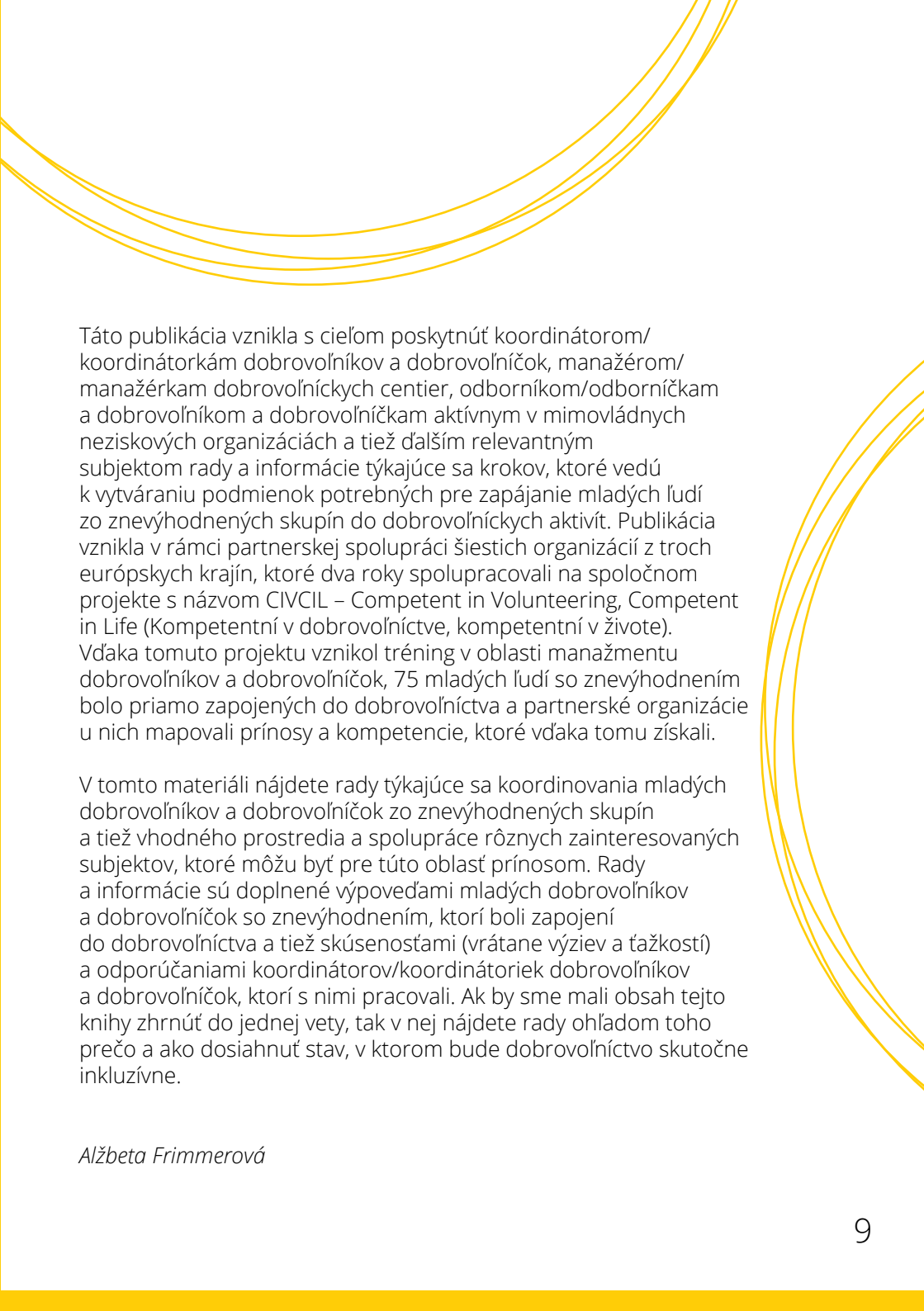


Financované z programu Európskej únie Erasmus+

Podpora Európskej komisie neznamená schválenie obsahu tejto publikácie. Obsah publikácie reprezentuje výlučne názory autorov a Európska komisia nie je zodpovedná za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

Neprešlo jazykovou korektúrou.

ÚVOD



Táto publikácia vznikla s cieľom poskytnúť koordinátorom/koordinátorkám dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, manažérom/manažérkam dobrovoľníckych centier, odborníkom/odborníčkam a dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam aktívnym v mimovládnych neziskových organizáciách a tiež ďalším relevantným subjektom rady a informácie týkajúce sa krokov, ktoré vedú k vytváraniu podmienok potrebných pre zapájanie mladých ľudí zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníckych aktivít. Publikácia vznikla v rámci partnerskej spolupráci šiestich organizácií z troch európskych krajín, ktoré dva roky spolupracovali na spoločnom projekte s názvom CIVCIL – Competent in Volunteering, Competent in Life (Kompetentní v dobrovoľníctve, kompetentní v živote). Vďaka tomuto projektu vznikol tréning v oblasti manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, 75 mladých ľudí so znevýhodnením bolo priamo zapojených do dobrovoľníctva a partnerské organizácie u nich mapovali prínosy a kompetencie, ktoré vďaka tomu získali.

V tomto materiáli nájdete rady týkajúce sa koordinovania mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín a tiež vhodného prostredia a spolupráce rôznych zainteresovaných subjektov, ktoré môžu byť pre túto oblasť prínosom. Rady a informácie sú doplnené výpoveďami mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok so znevýhodnením, ktorí boli zapojení do dobrovoľníctva a tiež skúsenosťami (vrátane výziev a ťažkostí) a odporúčaniami koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí s nimi pracovali. Ak by sme mali obsah tejto knihy zhrnúť do jednej vety, tak v nej nájdete rady ohľadom toho prečo a ako dosiahnuť stav, v ktorom bude dobrovoľníctvo skutočne inkluzívne.

Alžbeta Frimmerová

KAPITOLA I.

Inkluzívne dobrovoľníctvo v teórii a praxi

Alžbeta Frimmerová

Kto sú mladí ľudia zo znevýhodnených skupín?

Pokiaľ ide o termín znevýhodnenie, neexistuje jeho univerzálna definícia. Preto sme si pre projekt CIVCIL zadefinovali mladých ľudí zo znevýhodnených skupín ako ľudí vo veku od 15 do 30 rokov, ktorým – z rôznych dôvodov, či už vývinových problémov, či iných obmedzení – hrozí, že sa nebudú môcť naplno a aktívne zúčastňovať na živote komunity alebo spoločnosti, v ktorej žijú.

Do tejto skupiny patria ľudia z menších, mladí ľudia s psychiatrickou diagnózou, s rôznymi typmi postihnutia, mladí ľudia bez domova, mladí nezamestnaní, mladí ľudia, ktorí porušili zákon, ale tiež odlúčení od rodín či s nedostatkom vzdelávacích príležitostí. Tiež sem patria mladí ľudia zažívajúci ekonomické či sociálne znevýhodnenie, migranti či utečenci, mladí ľudia s mentálnym postihnutím, psychickými problémami či ťažkosťami s učením.

Čo je inkluzívne dobrovoľníctvo?

Ak chceme zadefinovať inkluzívne dobrovoľníctvo, musíme začať definíciou dobrovoľníctva a inklúzie.

Definícií dobrovoľníctva je veľké množstvo, vo všeobecnosti však platí, že ide o aktivitu vykonávanú vo voľnom čase bez nároku na odmenu a v prospech všeobecného dobra. Podľa projektu Dobrovoľníctvo ako nástroj inklúzie (*Volunteering as a Tool for Inclusion Project* – projekt VTI) inkluzívne dobrovoľníctvo znamená účasť človeka s postihnutím, znevýhodnením alebo ťažkosťami (ktoré za bežných okolností obmedzuje možnosť týchto ľudí zapojiť sa) v bežných dobrovoľníckych aktivitách. Môžeme ho definovať ako participáciu na dobrovoľníckych aktivitách, ktoré sú dostupné pre všetkých ľudí bez ohľadu na ich vek, pohlavie, sexuálnu orientáciu, etnicitu, náboženstvo, kultúru, z ktorej pochádzajú, sociálny status či postihnutie alebo znevýhodnenie.

Inkluzívne dobrovoľníctvo je také, do ktorého sa môže zapojiť ktokoľvek bez ohľadu na svoje znevýhodnenie.

Organizácia *Volunteer Canada* poukazuje na skutočnosť, že keď sa ľudia so znevýhodnením chcú zapojiť do dobrovoľníctva, predpokladá sa, že by radi pracovali s témou, ktorá sa ich týka – napríklad veľa ľudí očakáva, že človek so zrakovým postihnutím

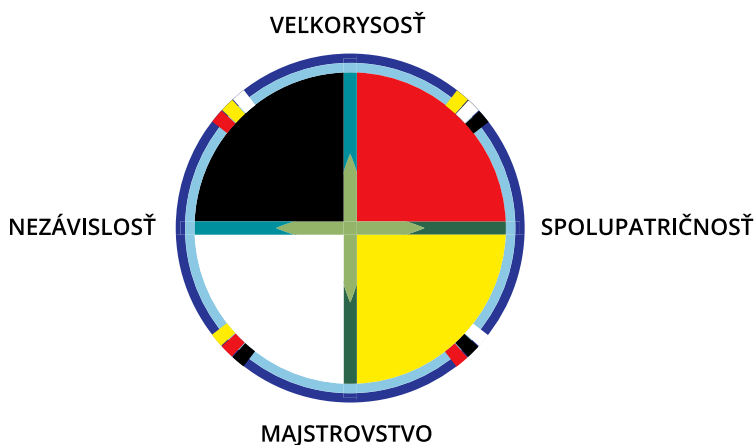
by rád dobrovoľníčil pre organizáciu poskytujúcu služby nevidiacim. V niektorých prípadoch to tak aj naozaj je, hoci dôvodom častokrát je, že v takýchto organizáciách bojujú títo ľudia s menšími bariérami. Niektorí ľudia so znevýhodnením však uprednostňujú dobrovoľníctvo mimo okruhu ľudí, s ktorými sa bežne stretávajú, a presne tam dochádza k vytúženej inklúzii. (Volunteer Canada, 2001)

Niektorí pracovníci dobrovoľníckych organizácií a dobrovoľníci vnímajú mladých ľudí zo znevýhodnených skupín skôr ako klientov/klientiek svojich služieb a zabúdajú na to, že aj oni môžu byť tými, ktorí pomáhajú. Otvorene vyjadrujú ochotu zapájať do dobrovoľníctva všetkých ľudí, ale v praxi potom s ľuďmi zo znevýhodnených skupín ako dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pracujú len zriedka.

Prínosy inkluzívneho dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky

Brendtro a Brokenleg (1990) pracovali s ohrozenou mládežou a vyvinuli model opisujúci prvky potrebné pre sociálnu inklúziu. Pre tento druh práce vytvorili tzv. *Kruh odvahy*. Ide o model práce, kde je sociálna inklúzia postavená na štyroch kľúčových elementoch: na pocite spolupatričnosti, majstrovstve, nezávislosti a veľkorysosti. Pocit spolupatričnosti znamená, že má človek zdravé a zmysluplné vzťahy s ostatnými ľuďmi v komunite. Majstrovstvo sa vzťahuje k rozvoju zručností, tvorivosti a talentov, ktoré umožňujú plnú účasť človeka na živote spoločnosti. Nezávislosť sa vzťahuje k sebadôvere, schopnosti viesť a zdravej sebaúcte. A veľkorysosť znamená posilnenie skúseností ľudí do tej miery, že cítia, že sa o ňu môžu podeliť s ostatnými.

Tento model poukazuje na skutočnosť, že sociálne vylúčenie, ale ani inklúzia nie sú trvalým stavom, ale môžu sa v čase meniť. Model tiež naznačuje, že dobrovoľníctvo dokáže zmeniť sociálnu exklúziu na inklúziu, pretože dokáže podporiť alebo prispieť k rozvoju všetkých kľúčových prvkov – spolupatričnosti (sieťovanie, rozvoj vzťahov, sociálne interakcie), majstrovstva (využitie a rozvoj talentov a zručností), nezávislosti (podpora sebadôvery, sebaúcty, hrdosti) a veľkorysosti (delenie sa o svoje skúsenosti a zručnosti s inými).



(Brendtro, Larry K., Martin Brokenleg a Steve Van Bockern, 1990 in Brenda J. Simpson & Associates, 2011)


Veľa štúdií už dokázalo, že dobrovoľníctvo má pozitívny vplyv na fyzické, mentálne a emocionálne zdravie človeka. Brenda J. Simpson & Associates (2011) identifikovali tieto prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky:

- Zručnosti/skúsenosti
- Príležitosť podeliť sa o vedomosti
- Fyzické zdravie
- Psychické a emocionálne zdravie
- Pocit užitočnosti
- Pocit spolupatričnosti
- Rozvoj sociálnych vzťahov
- Zníženie pocitu samoty a izolácie
- Zmysel pre štruktúru/systematickosť
- Radosť a zábava
- Podpora
- Hrdosť/sebaúcta
- Sebadôvera
- Posilnenie
- Odolnosť/húževnatosť
- Schopnosť viesť iných
- Zlepšenie perspektív/povedomia
- Nové pracovné príležitosti
- Príležitosť pre veľkorysosť
- Možnosť neustáleho rozvoja
- Vzdelávanie

Nasledovný zoznam pochádza z projektu *Dobrovoľníctvo ako nástroj inklúzie* (Volunteering as a Tool for Inclusion – ďalej len projekt VTI), je doplnený autorkou (Brozmanová Gregorová, 2014) a nájdete v ňom prínosy dobrovoľníctva, ktoré sú spoločné pre rôzne skupiny ľudí so znevýhodnením. Hoci tieto prínosy sú platné pre všetkých dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, možno povedať, že ľudia zo znevýhodnených skupín si ich cenia zrejme viac ako bežní dobrovoľníci a dobrovoľníčky.

- možnosť komunikovať a zažívať situácie aj mimo prostredia, v ktorom sa zvyčajne pohybujú, vyskúšať niečo nové, zabaviť sa a získať prehľad o rôznych príležitostiach
- možnosť nadviazať nové vzťahy a objaviť nové príležitosti
- možnosť zvýšiť si vlastné sebadôveru a zlepšiť si sebadôveru
- príležitosť získať nové zručnosti, vedomosti a skúsenosti a zlepšiť si už existujúce zručnosti, získať pracovné skúsenosti
- príležitosť ukázať vlastné schopnosti
- príležitosť prispieť k odstráneniu diskriminácie a ukázať ostatným, že aj ľudia so znevýhodnením dokážu byť plnohodnotnými členmi tímu
- príležitosť stať sa pozitívnym príkladom a inšpiráciou pre ostatných
- príležitosť predchádzať pocitom osamelosti a sociálnemu vylúčeniu
- zlepšenie možností zamestnať sa
- prežívanie dobrého pocitu z toho, že mali prostredníctvom dobrovoľníctva možnosť vrátiť spoločnosti to, čo od nej dostali
- príležitosť zmeniť postoj k vlastnému znevýhodneniu
- príležitosť na osobný rozvoj a zmenu života alebo životného smerovania
- možnosť pre sebauplatnenie
- zmena postojov voči rôznym veciam a cieľovým skupinám
- zmena postojov voči dobrovoľníctvu a neziskovým organizáciám

(Projekt VTI, 2015, Brozmanová Gregorová, 2014)



The Institute for Volunteering Research (Inštitút pre výskum dobrovoľníctva) vydal štúdiu o vplyve dobrovoľníctva na sociálnu exklúziu. V nej sa uvádza, že „dobrovoľníctvo pomáha ľuďom získavať a zlepšovať zručnosti, vedomosti a napomáha k osobnému rozvoju, pomáha ľuďom, aby si pomáhali sami. Na osobnej úrovni je dobrovoľníctvo zdrojom sociálnych interakcií, redukuje pocit izolácie, čo je pre veľa ľudí dôležitým prvkom sociálneho vylúčenia (napr. Morris, 2000). Dobrovoľníctvo tiež prispieva k pocitu hrdosti a sebaúcty, pretože umožňuje ľuďom, aby sa podieľali na živote komunity, z ktorého mohli byť v minulosti vylúčení. Zároveň ľudia tým, že dobrovoľníčia, majú možnosť vyvrátiť mylné názory týkajúce sa sociálne vylúčených skupín. Tým, že sa do dobrovoľníctva zapoja, narúšajú predstavu, že ľudia z týchto skupín môžu byť len prijímatelmi pomoci dobrovoľníkov či dobrovoľníčok. Týmto spôsobom dobrovoľníctvo dokáže prekonávať predsudky, ktoré prispievajú k udržiavaniu sociálneho vylúčenia. Dobrovoľníctvo tiež zvyšuje sociálny kapitál tým, že spája ľudí pre prácu v konkrétnej komunite. Napriek tomu to však neznamená, že ak dobrovoľnícke organizácie zapoja do dobrovoľníctva viac ľudí so znevýhodnením, automaticky to prinesie sociálnu inklúziu. To by bolo príliš odvážne tvrdenie. Myslíme si, že vlády (a tiež praktici a výskumníci) musia mať reálny pohľad na to, čo dobrovoľníctvo skutočne dokáže. Dobrovoľníctvo je iba jednou časťou celého súboru nariadení, programov a foriem občianskeho aktivizmu, ktoré musia fungovať, aby došlo k potlačeniu sociálneho vylúčenia. Zároveň však veríme, že dobrovoľníctvo zohráva v tomto smere významnú úlohu“ (Institute for Volunteering Research, 2004).

Kearney toto tvrdenie potvrdzuje, poukazuje totiž na to, že „ľuďom, ktorí čelia sociálnemu vylúčeniu dobrovoľníctvo ponúka konkrétne prínosy vrátane prístupu k sociálnym vzťahom, príležitosti pre ich uschopenie, pre získanie a rozvinutie zručností, duševnej pohody a pre získanie spokojnosti z toho, že môžu niečo priniesť ostatným či spoločnosti. Dobrovoľníctvo ľuďom, ktorí sú často v spoločnosti neviditeľní, tiež poskytuje možnosť ovplyvniť spôsob, akým ich vnímajú ostatní ľudia.

“ Práve preto sú prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčok obzvlášť relevantné pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky so znevýhodnením.” (Kearney, 2003)

Konzultačná spoločnosť *Brenda J. Simpson & Associates* poskytuje – vďaka štúdiu ďalších zdrojov aj zoznam ďalších prínosov dobrovoľníctva pre mladých ľudí. Autori ako napríklad Hamilton a Fenzel (1988), Tossutti (2003), Karafantis a Levy (2004) či Brewis (2010) a ďalší študovali dopady dobrovoľníctva mladých ľudí na týchto dobrovoľníkov a dobrovoľníčky a zistili, že dobrovoľníctvo môže byť dôležitým základom pre plnú účasť na občianskom živote v dospelosti. Navyše, mladí ľudia vďaka nemu získavajú zručnosti, kontakty a referencie, ktoré sú dôležité z hľadiska ich ďalšieho pracovného uplatnenia a pomáhajú im pri prechode do zamestnania.

Okrem prínosov dobrovoľníctva týkajúcich sa práce a kariéry, dobrovoľníctvo mladých ľudí „môže slúžiť ako nástroj primárnej prevencie, ktorý dokáže pretnúť bludný kruh predsudkov a chrániť dobrovoľníkov a dobrovoľníčky pred možným negatívnym správaním sa v budúcnosti – napr. pred delikvenciou...” (Brenda J. Simpson & Associates, 2011)

The Corporation for National and Community Service (Spoločnosť pre národnú a komunitnú službu (ďalej len CNCS) zo Spojených štátov v roku 2013 zverejnila výsledky výskumu o vzťahu medzi dobrovoľníctvom a zamestnaním. Vďaka výskumu zistili nasledovné:

- pravdepodobnosť, že si nezamestnaní ľudia nájdu prácu je u tých, ktorí sa venujú dobrovoľníctvu o 27 % vyššia;
- dobrovoľníci bez ukončeného stredoškolského vzdelania majú o 51 % väčšiu šancu, že si nájdu zamestnanie;
- dobrovoľníci žijúci vo vidieckych oblastiach majú o 55 % väčšiu šancu, že si nájdu zamestnanie.

V CNCS tiež zistili, že dobrovoľníctvo je spojené s vyššou pravdepodobnosťou získania zamestnania u všetkých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok bez ohľadu na ich pohlavie, vek,

národnosť, geografickú oblasť, z ktorej pochádzajú či podmienky a trhu práce. (Spera et al, 2013).

Podľa CNCS, je dôvodom, prečo dobrovoľníctvo ľuďom pomáha získať zamestnanie niekoľko:

- dobrovoľníctvo rozvíja sieť kontaktov a vzťahy dobrovoľníkov a dobrovoľníčok;
- dobrovoľníctvo prispieva k získavaniu skúseností, vedomostí, zručností a poskytuje priestor pre vzdelávanie;
- dobrovoľníctvo pomáha vytvárať pozitívny dojem o dobrovoľníkoch a dobrovoľníčkach, ktorí sa pohybiajú na súťaživom trhu práce.

Kompetencie rozvíjané vďaka dobrovoľníctvu

Keď v spojitosti s projektom CIVCIL hovoríme o kompetenciách, musíme začať Odporúčaniami Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, ktoré sa často označujú ako Európsky referenčný rámec. Kompetencie sú v tomto dokumente definované ako kombinácia vedomostí, zručností a postojov relevantných vzhľadom na konkrétny kontext. Kľúčové kompetencie sú tie, ktoré potrebujú všetci jednotlivci pre osobné naplnenie a rozvoj, aktívne občianstvo, sociálnu inklúziu a zamestnanie.

Podľa referenčného rámca existuje osem kľúčových kompetencií:

- Komunikácia v materinskom jazyku
- Komunikácia v cudzích jazykoch
- Matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky
- Digitálna kompetencia
- Naučiť sa učiť
- Spoločenské a občianske kompetencie
- Iniciatívnosť a podnikavosť
- Kultúrne povedomie a vyjadrovanie

Tieto kľúčové kompetencie slúžili aj ako východisko a základný princíp na vytvorenie alebo prispôsobenie nástrojov na validáciu kompetencií získaných v dobrovoľníctve vo všetkých krajinách zapojených do projektu. Viac informácií o online validačných nástrojoch na Slovensku, v Chorvátsku a Rumunsku nájdete na stránke www.civcil.eu. V projekte CIVCIL bolo v troch partnerských krajinách (Chorvátsku, Slovensku a Rumunsku) do dobrovoľníctva zapojených 75 mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok vo veku od 15 do 30 rokov, ktorí sa dobrovoľníctvu venovali minimálne 40 hodín. Všetci títo dobrovoľníci a dobrovoľníčky následne využili online validačné nástroje, ktoré boli vyvinuté alebo upravené práve vďaka projektu CIVCIL, na overenie zručností získaných alebo rozvinutých prostredníctvom dobrovoľníctva.

Analýza kompetenčných profilov ukázala, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky si zlepšili alebo získali rôzne kompetencie – čo dobre dokumentuje tabuľka nižšie.

Spoločenské a občianske kompetencie:	66 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Iniciatívnosť a podnikavosť:	60 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Komunikácia v materinskom jazyku:	45 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Naučiť sa učiť:	44 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Digitálne kompetencie:	27 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Komunikácia v cudzích jazykoch:	13 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Matematické kompetencie a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky:	12 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok
Kultúrne povedomie a vyjadrovanie:	5 dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok

- Pokiaľ ide o spoločenské a občianske kompetencie, 66 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok uviedlo, že išlo najmä o kompetencie ako schopnosť aktívne počúvať, zvládať stres, budovanie sebadôvery, schopnosť tímovej práce, flexibilita, tolerancia a rešpekt.
- V iniciatívnosti a podnikavosti 60 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok potvrdilo, že si zlepšili kompetencie v oblasti projektového manažmentu, tímovej spolupráce, riadenia času, aktívnej

komunikácie, proklientského správania sa, zodpovednosti, rozhodovania, flexibility, kritického myslenia, riešenia problémov a tvorivosti.

- V oblasti komunikácie v materinskom jazyku 45 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok uviedlo, že si rozvili alebo získali kompetencie ako napríklad ústna a písomná komunikácia s rôznymi ľuďmi, schopnosť zbierať informácie a údaje a analyzovať ich, schopnosť aktívne sa zúčastňovať na diskusiách a tiež schopnosť vyjadrovať sa.
- Pod kľúčovou kompetenciou naučiť sa učiť 44 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok najčastejšie spomenulo schopnosť naučiť sa niečo nové a získať zručnosti počas dobrovoľníctva a následne využiť tieto zručnosti priamo v dobrovoľníckych aktivitách.
- Digitálne kompetencie si zlepšilo alebo získalo 27 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok – išlo najmä o zlepšenie sa vo využívaní rôznych technológií, počítačových programov či internetu.
- K zlepšeniu komunikácie v cudzom jazyku došlo u 13 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok – zväčša si zlepšili schopnosť prekladať, komunikovať s klientmi/klientkami, či spolupracovať na príprave a realizácii medzinárodných podujatí a projektov, a pod.
- Matematické kompetencie a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky si zlepšilo alebo získalo 12 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok. Niektorí z nich sa s klientmi/klientkami rôznych zariadení hrali logické hry, iní ich využili pri práci so špeciálnym vybavením, alebo pri spracúvaní údajov pre účely prieskumov alebo výskumov.
- Päť dobrovoľníkov/dobrovoľníčok si zlepšilo kultúrne povedomie a vyjadrovanie tým, že zapájali klientov/klientky do rôznych kultúrnych podujatí alebo si ich rozvili pri práci, kde museli brať do úvahy odlišnú kultúru klientov/klientiek.

Zlepšenie alebo rozvoj kompetencií u dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín potvrdili aj iné európske projekty. Príkladom je napríklad projekt VOLWEM, ktorý v roku 2014 realizovali partneri zo Slovenska, Veľkej Británie a Českej republiky. Partneri tohto projektu pracovali s nezamestnanými dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami, u ktorých vďaka dobrovoľníctvu došlo k rozvoju týchto kompetencií:

- V oblasti komunikačných kompetencií najväčší posun nastal v rozvoji schopnosti zúčastňovať sa diskusie, vedieť vyjadriť svoj názor, schopnosti aktívne počúvať iných ľudí a prezentačných zručnostiach.
- Medzi najviac rozvinuté pracovné a podnikateľské kompetencie patrili: schopnosť organizovať si čas, schopnosť viesť iných ľudí, schopnosť zorientovať sa v pracovnom prostredí, zručnosti v oblasti projektového riadenia a kreativity, ale tiež schopnosť rozhodovať, riešiť problémy a konflikty a spolupracovať pri riešení problémov s ostatnými.
- V oblasti sociálnych a personálnych kompetencií najväčší rozvoj pod vplyvom dobrovoľníctva zaznamenali v schopnosti pracovať s inými ľuďmi v tíme, sebaúcte a sebadôvere, sebauvedomení, riadení ľudí, ale tiež schopnosť pracovať v stresujúcich a náročných situáciách.
- Dobrovoľníctvo vytvorilo u väčšej skupiny nezamestnaných aj priestor pre rozvoj zručností v práci s počítačom a s internetom.

Významné je aj to, že vo väčšine prípadov si nezamestnaní dobrovoľníci a dobrovoľníčky rozvinuli kompetencie, ktorých rozvoj v dobrovoľníctve preferovali. To je dôkazom toho, že organizácie boli schopné (podľa svojich možností) prispôsobiť dobrovoľnícku skúsenosť tak, aby naplnila potreby a očakávania dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. (Brozmanová Gregorová, 2014)

Oba tieto projekty dokázali, že prostredníctvom dobrovoľníctva dochádza k rozvoju zručností, čo je pre mladých ľudí zo znevýhodnených skupín obrovským prínosom. Žiaľ, nepodarilo sa im docieľiť, aby zručnosti získané v dobrovoľníctve uznali aj zamestnávateľa a ďalšie zainteresované subjekty. Práve preto sa v kapitole zameranej na tvorbu podporného prostredia pre vytváranie inkluzívneho dobrovoľníctva zameriame aj na to, čo treba urobiť, aby sa nám podarilo prínosy dobrovoľníctva predstaviť aj ďalším zainteresovaným subjektom tak, aby ich začali uznávať aj v praxi.

Prekážky brániace inkluzívnemu dobrovoľníctvu


Napriek obrovským prínosom dobrovoľníctva pre mladých ľudí so znevýhodnením a kompetenciám, ktoré môžu vďaka

dobrovoľníctvu získať, existuje pomerne dosť prekážok, ktoré inkluzívnemu dobrovoľníctvu bránia. Prekážky sa nachádzajú nielen na strane potenciálnych dobrovoľníkov, ale aj na strane dobrovoľníckych organizácií.

The Institute for Volunteering Research (Inštitút pre výskum v oblasti dobrovoľníctva) sa na túto oblasť zameriava vo svojej správe o dobrovoľníctve a sociálnom vylúčení a tvrdí: „ľuďom v zapájaní sa do formálneho dobrovoľníctva, teda do dobrovoľníctva v rámci konkrétnej organizácie, bráni niekoľko prekážok. Ide o prekážky psychologické, ale aj praktické, ktoré ovplyvňujú ochotu a schopnosť ľudí a týkajú sa rôznych životných období: niektoré z nich sa dostavia, keď o dobrovoľníctve začnú (respektíve sú dôvodom, prečo o dobrovoľníctve ani nezačnú) rozmýšľať, iné sa dostanú k slovu, keď človek urobí prvé kroky smerujúce k dobrovoľníctvu a ďalšie opäť vtedy, keď sa do dobrovoľníctva zapoja.“ (The Institute on Volunteering Research, 2004).

Konzultačná spoločnosť *Brenda J. Simpson & Associates* (2011) na základe niekoľkých štúdií identifikovala nasledovné bariéry brániace ľuďom so znevýhodnením v zapojení sa do dobrovoľníctva:

- Nedostatok času
- Pevný program (málo flexibility v tom, ako človek trávi voľný čas)
- Chýbajúca starostlivosť o deti (ak by rodičia chceli dobrovoľničiť, často sa o ich deti v tom čase nemá kto postarať)
- Zlé dopravné spojenie
- Dostupnosť (v zmysle množstva fyzických bariér)
- Nedostatok financií potrebných na výdaje súvisiace s dobrovoľníctvom
- Nedostatok sebavedomia
- Nevedomosť alebo neistota pokiaľ ide o schopnosti a talenty, o ktoré by sa konkrétny človek mohol podeliť – veľa ľudí so znevýhodnením má pocit, že nemajú druhým čo ponúknuť
- Nedostatok dobrovoľníckych príležitostí
- Neznalosť dobrovoľníckych príležitostí
- Zlá predchádzajúca skúsenosť s dobrovoľníctvom
- Náročný proces prihlásenia sa do dobrovoľníctva
- Nesúlad dobrovoľníctva s očakávaniami
- Strach z rizika a zodpovednosti
- Sociálne vylúčenie ľudí so znevýhodnením
- Stereotypy, diskriminácia, predsudky



Aj partneri projektu *Dobrovoľníctvo ako nástroj inklúzie* (Volunteering as a Tool for Inclusion – ďalej len projekt VTI) identifikovali podobné bariéry zo strany potenciálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

- nedostatok pochopenia dobrovoľníctva
- nedostatočná vedomosť o voľných dobrovoľníckych príležitostiach (ľudia s postihnutím alebo znevýhodnením častokrát nevedia, že môžu dobrovoľničiť, a ak vedia, nevedia, kde začať)
- obava, že ako dobrovoľníci nebudú vítaní vyplývajúca z nízkeho sebavedomia
- predchádzajúca negatívna skúsenosť pri pokusoch zapojiť sa do dobrovoľníctva
- dojem, že dobrovoľníctvo je aktivita len pre určitú skupinu ľudí alebo aktivita založená na tradičnom modeli pomáhajúcich a prijímajúcich pomoc, kde sú ľudia s postihnutím alebo znevýhodnením vnímaní len ako prijímatelia/prijímateľky pomoci
- strach, že koordinátor/koordinátorka alebo organizácia budú mať na dobrovoľníka/dobrovoľníčku prílišné nároky
- obavy z predsudkov
- strach, že ak budú dobrovoľničiť, stratia nárok na podporu zo strany štátu
- veľmi formálny náborový proces, ktorý dobrovoľníkov a dobrovoľníčok odrádza, pretože sa podobá pracovnému pohovoru
- pomalá alebo žiadna odozva od organizácie po prejavení záujmu o dobrovoľníctvo
- fyzické bariéry a nedostupnosť miesta, kde sa dobrovoľníctvo vykonáva

(VTI Project, 2015)

Konzultačná spoločnosť *Brenda J. Simpson & Associates* uvádza, že niektoré skupiny ľudí so znevýhodnením vnímajú dobrovoľníctvo inak. Niekoľko autorov venujúcich sa tejto téme zistilo, že hoci sa veľa ľudí so znevýhodnením nezúčastňuje na formálnom dobrovoľníctve, dobrovoľníčia neformálne, v komunitách, kde žijú. (Brenda J. Simpson & Associates, 2011)

Ak sa chcete dozvedieť, ako prekonať prekážky brániace v zapojení týchto ľudí do formálneho dobrovoľníctva, na ďalších stranách nájdete informácie o inkluzívnom manažmente dobrovoľníkov a dobrovoľníčok.

Zdroje

- Alžbeta Brozmanová Gregorová: Analýza prínosov dobrovoľníctva pre nezamestnaných v rámci projektu VOLWEM. Platforma dobrovoľníckych center a organizácií, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Banská Bystrica: 2014.
- Kearney, James: Volunteering: Social Glue for Community Cohesion? Voluntary Action. Vol. 6, No. 1: 2003
- Anne Miller, Brenda J. Simpson, Josh Lieben: Understanding The Role of Volunteering In Creating Social Inclusion. Report Prepared For SouthWest Communities Resource Centre: 2011.
- Institute for Volunteering Research: Volunteering for All? Exploring the Link Between Volunteering and Social Exclusion. London: 2004.
- Inclusive Volunteering. Recommendations for Volunteer Coordinators on How to Develop a More Inclusive Volunteer Programme. Volunteering as a Tool for Inclusion project: 2015.
- Volunteer Connections: Creating an accessible and inclusive environment. Volunteer Canada, ISBN 0-9688866-8-x: 2001.
- <http://www.nationalservice.gov/sites/default/files/upload/ODEPCNSPolicyMemo.pdf>.
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962 & from=EN>

Skúsenosti a odporúčania vyplývajúce z realizácie projektu CIVCIL

Počas realizácie projektu *Kompetentní v dobrovoľníctve, kompetentní v živote* (Competent in Volunteering Competent in Life – ďalej len projekt CIVCIL), ktorý trval od marca 2015 do februára 2017, bolo do dobrovoľníctva pre rôzne organizácie zapojených 75 mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok vo veku od 15 do 30 rokov

s rôznym postihnutím alebo znevýhodnením. Dobrovoľnícke aktivity boli v rámci projektu naplánované od októbra 2015 do novembra 2016. Väčšina z nich pôsobila v dobrovoľníckych organizáciách dlhodobo a pravidelne, len niektorí za zapojili nepravidelne a krátkodobo. Minimálny počet odpracovaných dobrovoľníckych hodín bol 40, maximálny 250 hodín. Priemerne dobrovoľníci a dobrovoľníčky odpracovali 100 hodín. Títo 75 mladí dobrovoľníci a dobrovoľníčky pochádzali zo Slovenska, Rumunska a Chorvátska a čelili rôznym typom znevýhodnenia. Informácie o type znevýhodnení nájdete v tabuľke nižšie. V niektorých prípadoch čelil dobrovoľník alebo dobrovoľníčka aj viacerým znevýhodneniam – napr. mladí ľudia so zdravotným postihnutím boli často zároveň aj nezamestnaní.

Typ znevýhodnenia	Počet dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v projekte
Nezamestnaní	21
Ľudia zo sociálne/ekonomicky znevýhodneného prostredia	14
Ľudia so zdravotným postihnutím	12
Siroty žijúce v detských domovoch	7
Polosiroty	6
Ľudia so zdravotnými problémami	5
Ľudia s mentálnym postihnutím	4
Mladí ľudia vo veku do 18 rokov, ktorých rodičia žijú v zahraničí	4
Migranti/migrantky, uchádzači/ uchádzačky o azyl	2

Mladí dobrovoľníci boli v rámci projektu CIVCIL zapájaní do rôznych typov dobrovoľníckych činností. Väčšina z nich pracovala v sociálnej alebo zdravotnej starostlivosti – v nemocniciach, organizáciách pracujúcich s deťmi a ľuďmi so špeciálnymi potrebami, v denných stacionároch pre seniorov, kde organizovali alebo pomáhali pri aktivitách s klientmi/klientkami. Ďalší viedli workshopy pre deti a mládež či dobrovoľnili v dobrovoľníckych centrách a ďalších organizáciách, kde pomáhali s administratívnou prácou. Niekoľko z nich pomáhalo s fundraisingom, organizovalo kultúrne podujatia či pomáhalo s manuálnou prácou. Väčšina dobrovoľníkov a dobrovoľníčok bola v priamom kontakte s klientmi/klientkami organizácie, v ktorej dobrovoľnili.

Na konci projektu sme požiadali všetkých zapojených dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, aby vyplnili dotazník zameraný na ich motiváciu zapojiť sa do dobrovoľníctva, ale aj na výzvy a úspechy či odporúčania pre iných mladých ľudí zo znevýhodnených skupín. Všetkých 75 dotazníkov vyplnených dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z troch krajín sme preštudovali a pripravili sme na ich základe stručnú analýzu. Skôr, než si ju prečítate, radi by sme vás upozornili na to, že medzi týmito mladými ľuďmi boli veľké rozdiely: keďže sme do projektu zapájali mladých ľudí od 15 do 30 rokov, boli medzi nimi rozdiely vo veku, s čím súvisela aj skutočnosť, že bojovali s rôznymi výzvami (študenti/študentky stredných či vysokých škôl čelili iným problémom ako absolventi/absolventky škôl); rozdiely boli, samozrejme, aj v znevýhodnení, ktorému čelili a v rôznych aktivitách, prostrediach a kultúrach, ktorých boli súčasťou. Napriek všetkým týmto rozdielom prinášame túto malú štúdiu o prínose dobrovoľníctva pre mladých ľudí so znevýhodnením, ktorá obsahuje rady týkajúce sa manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pochádzajúce priamo od ľudí so znevýhodnením a tiež pohľad na ťažkosti, ktorým títo dobrovoľníci čelili.

Motivácia mladých ľudí so znevýhodnením pre dobrovoľníctvo

Mladí ľudia zapojení do projektu identifikovali päť najčastejších dôvodov zapájania sa do dobrovoľníctva. Takmer polovica z nich (36) uviedla, že chcú pomáhať druhým, čo niektorí z nich potvrdili tvrdením, že vidia a cítia vplyv svojej činnosti na život niekoho iného. Druhou najčastejšou motiváciou (uviedlo ju 22 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok) bolo, že sa zaujímali o tému alebo oblasť, klientov/klientky alebo aktivity a poslanie organizácie, v ktorej dobrovoľníčili. Dobrovoľníčili preto, že už danú organizáciu poznali (kedysi patrili medzi klientov/klientky) alebo ich zaujímala oblasť alebo aktivity, na ktoré sa organizácia zamerala. Tretou najčastejšou príčinou zapojenia sa do dobrovoľníctva bolo získanie nových zručností a kompetencií potrebných pre štúdium alebo budúcu prácu. Dobrovoľníci pochopili, že môžu tieto kompetencie využiť neskôr, keď sa ocitnú na trhu práce. Takúto motiváciu uviedlo 20 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok. Desať dobrovoľníkov/dobrovoľníčok uviedlo, že dôvodom pre ich zapojenie sa do dobrovoľníctva boli sociálne vzťahy. Chceli sa stretnúť s novými ľuďmi, nájsť si priateľov, či spoznať niekoho v podobnej situácii ako oni. Osem dobrovoľníkov/dobrovoľníčok povedalo, že sa chceli cítiť potrební – v tomto prípade je potrebné zdôrazniť, že väčšina absolventov/absolventiek škôl so znevýhodnením bolo nezamestnaných. Šesť dobrovoľníkov/dobrovoľníčok k dobrovoľníctvu inšpirovalo ich okolie – väčšinou priatelia/priateľky alebo spolužiaci/spolužiačky. Jedna dobrovoľníčka otvorene napísala, že sa chcela zapojiť do života komunity a byť vnímaná ako jej súčasť – toto tvrdenie vnímame ako vyjadrenie túžby po inklúzii v dobrovoľníctve. Vo všeobecnosti možno povedať, že väčšina mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok so znevýhodnením sa identifikovalo s motiváciami, ktoré sú typické pre všetkých dobrovoľníkov a dobrovoľníčky – túžba pomôcť iným, záujem o tému a/alebo získavanie nových zručností a sociálnych kontaktov.

Dôvody pre dobrovoľníctvo	
Pomoc druhým	36
Záujem o tému, aktivity a poslanie organizácie	22
Získavanie nových zručností a kompetencií	20
Sociálne vzťahy	10
Túžba byť užitočný/á	8
Inšpirácia inými ľuďmi	6
Iné dôvody	10

Pre ilustráciu týchto tvrdení uvádzame niekoľko citátov dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

„Ja aj moja priateľka sme dlhodobo nezamestnaní. Priateľka už pre organizáciu v minulosti dobrovoľníčila a ja som chcel byť tiež užitočný.“

„Uplynulé dva roky som absolvoval školskú prax v jednej neziskovej organizácii a naučil som sa tam veľa o administratíve, podávaní správ či financiách. Chcel som si zlepšiť vedomosti a tak som začal dobrovoľničiť pravidelne, aby som získal kompetencie a tiež, aby som sa podelil o svoje skúsenosti človeka vyrastajúceho v detskom domove s deťmi, ktoré sú v rovnakej životnej situácii.“

„Páči sa mi, že sa táto organizácia zameriava na mladých ľudí.“

„Mojou hlavnou motiváciou je zapojenie sa do života komunity, pomáhať ľuďom, ktorí potrebujú pomoc tak, ako len viem, pretože verím, že dokážem veci pohnúť dopredu. Tiež som sa chcel zoznámiť s novými zaujímavými ľuďmi a získať nové skúsenosti.“

„Dlho si hľadám prácu, ale nedarí sa mi. Mojm koničkom je fotografovanie a mám rada ľudí. Chcem sa v tom zlepšovať. Preto ma napadlo, že ak nájdem dajakú organizáciu, ktorá pracuje s ľuďmi, spojím príjemné s užitočným – zdokonalím sa vo foteaní ak ponúknem svoje služby, môžem byť medzi ľuďmi, súčasne získam prax, ktorú doteraz nemám.“

„Prezentácia na hodine formou workshopu ma zaujala, zdalo sa mi jednoduché darovať niekomu 1 hodinu týždenne. Navyše sme sa pre dobrovoľníctvo rozhodli viacerí v triede, aj preto sa mi isto podarilo rýchlejšie rozhodnúť.“

„Organizácia ma svojou činnosťou a svojím zameraním najprv zaujala. V druhom rade ma motivovalo to, že tu ako dobrovoľníčka pracovala moja sestra a ďalším dôvodom bolo, že som chcela ukázať, že aj ľudia, ktorí majú zdravotné problémy môžu byť užitoční.“

Prínosy dobrovoľníctva

Po tom, ako všetkých 75 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok odpracovalo potrebný počet hodín, opýtali sme sa ich, čo sa im na dobrovoľníctve páčilo. Tridsaťtri z nich povedalo, že sa im najviac páčila možnosť interagovať s ostatnými – či už so zamestnancami/zamestnankyňami, ostatnými dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami alebo klientmi/klientkami. Dvadsaťsedem dobrovoľníkov/dobrovoľníčok ocenilo možnosť ovplyvniť životy iných ľudí. Pocit užitočnosti ako jeden z najlepších pocitov, ktoré im dobrovoľníctvo prinieslo, uviedlo sedem dobrovoľníkov. Osemnásť dobrovoľníkov/dobrovoľníčok povedalo, že sa im najviac páčila skutočnosť, že počas dobrovoľníctva získali nové zručnosti a možnosť vzdelávať sa. Sedemnásť dobrovoľníkov/dobrovoľníčok sa najviac zaujímalo o aktivity organizácie alebo klientov/klientky, s ktorými pracovali – dôležité sa im javili aktivity, do ktorých boli zapojení. Ako možno vidieť, viac dobrovoľníkov/dobrovoľníčok identifikovalo kombináciu viacerých vecí, ktoré si počas dobrovoľníctva užívali. V niektorých oblastiach je rozdiel medzi proklamovanými motiváciami a skutočnými výsledkami – napr. najčastejším identifikovaným prínosom dobrovoľníctva boli interakcie s inými ľuďmi.

Čo sa ti páčilo na dobrovoľníctve?

Interakcie s inými ľuďmi	33
Možnosť pomôcť iným/vidieť dopad svojej aktivity	27
Získavanie zručností/vzdelávanie	18
Sebauplatnenie – zapájanie sa do aktivít, ktoré ma bavia a som v nich dobrý/á	17
Pocit užitočnosti	7
Iné	6

Ťažkosti a výzvy v dobrovoľníctve

Väčšina mladých dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením nespomenula v súvislosti s dobrovoľníctvom a znevýhodnením žiadny problém. Asi z polovice dotazníkov bolo zrejmé, že si vôbec neuvedomili, že sú súčasťou nejakého špeciálneho projektu alebo že pochádzajú zo znevýhodnenej skupiny. Väčšina ťažkostí, ktoré mladí ľudia identifikovali, sa týkali komunikácie a konkrétnych situácií, ktoré zažili pri práci s klientmi/klientkami. Aby sme boli presnejší, dobrovoľník/dobrovoľníčky uviedli, že si neboli vždy istí, akým spôsobom majú komunikovať s ľuďmi v ťažkej životnej situácii, ako sa vysporiadať s ťažkými situáciami a ako sa postaviť k postojom a správaniu klientov/klientiek organizácie, pre ktorú dobrovoľníčili. Dvadsaťpäť mladých dobrovoľníkov/dobrovoľníčok v tínedžerskom veku dobrovoľníčilo pre rovnakú nemocnicu a ich úlohou bolo sprevádzať malé hospitalizované deti. Pre polovicu z nich bolo veľmi ťažké komunikovať s deťmi v takej situácii – uvádzali, že keď videli smútok, plač a úzkosť malých detí, cítili bezmocnosť. Na druhej strane tiež uviedli, že vďaka týmto situáciám si zlepšili svoje komunikačné zručnosti. Niektorí napísali, že vďaka podpore koordinátora/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok,

mentora/mentorky alebo zamestnancov/zamestnankýň nemocnice sa naučili takéto situácie zvládať.

Dobrovoľníci/dobrovoľníčky, ktorí zároveň študovali, alebo chodili do práce mali problémy s riadením času. Šesť rumunských študentov/študentiek tiež uviedlo, že mali k dispozícii nedostatok materiálnej podpory – chýbali im napr. hračky pre deti.

Len päť dobrovoľníkov/dobrovoľníčok malo problém v komunikácii s koordinátorom/koordinátorkou alebo zamestnancom/zamestnankyňou organizácie. Jeden dobrovoľník uviedol, že koordinátorka dobrovoľníkov mala neprimerane veľké nároky na dobrovoľníkov, čo sa však neskôr vysvetlilo a vyriešilo. Len dvaja dobrovoľníci so znevýhodnením napísali, že mali problém s pohybom a bariérovosťou prostredia, ale v takých prípadoch im vždy pomohli zamestnanci/zamestnankyne, ostatní dobrovoľníci/dobrovoľníčky a/alebo mali na pomoc niekoho z rodiny.

Jeden dobrovoľník sa obával pravidelnej aktivity a dobrovoľníckej činnosti v skorých ranných hodinách a jeden sa sťažoval na to, že si ostatní dobrovoľníci neplnili svoje úlohy.

Vo všeobecnosti možno povedať, že len niekoľko z celkového počtu 75 dobrovoľníkov/dobrovoľníčok identifikovalo vo vzťahu so svojím znevýhodnením nejaký problém. Väčšina dobrovoľníkov/dobrovoľníčok uviedla ťažkosti, ktoré sú typické pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky pracujúce v náročnom prostredí alebo situáciách vo všeobecnosti.

Kľúčové odkazy a príbehy mladých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok so znevýhodnením

Po ukončení projektu sme mladých dobrovoľníkov/dobrovoľníčky so znevýhodnením požiadali, aby poskytli iným mladým ľuďom zo znevýhodnených skupín odporúčania týkajúce sa dobrovoľníctva a tiež svoje svedectvá. Niektoré z nich sme vybrali:

„Netreba sa báť skúsiť niečo nové. Aj keď som ZŤP (zdravotne ťažko postihnutá), to neznamená, že nemôžem pomáhať iným.“

„Na začiatku to možno bude vyzeráť náročne a budete sa obávať, že to nezvládnete, ale verte mi, je to perfektná skúsenosť a ja by som každému, kto začne študovať na vysokej škole odporučila, aby ihneď začal dobrovoľničiť.“

„Všetkým dlhodobo nezamestnaným priateľom by som odporučila dobrovoľníctvo. Budete mať pocit užitočnosti a získate nové zručnosti a vedomosti.“

„Dobrovoľníctvo vám prinesie veľa. Podporí vás v aktivite, otvorí vám nové obzory a zmení spôsob, akým premýšľate. Povzbudí vás k tomu, aby ste boli pripravenější na rôzne situácie a dá vám príležitosť získať skúsenosti v rôznych oblastiach.“

„Dobrovoľníctvo vám poskytne príležitosť meniť životy ľudí, aj ten váš. Získate pocit spokojnosti, pretože budete zohrávať dôležitú rolu v niekoho živote, pomáhať ľuďom, ktorí si možno nevedia pomôcť sami. Dobrovoľníctvo je spôsob, ako vrátiť komunite to, čo vám dala a zároveň si rozvíť dôležité sociálne zručnosti a získať cenné pracovné skúsenosti. Pýtate sa, ako získať prácu, keď všetci zamestnávateľa požadujú skúsenosti? Presne tam sa dostáva k slovu dobrovoľníctvo. Ak hľadáte prácu, dobrovoľníctvo je dobrý spôsob ako získať skúsenosti a referencie do budúcnosti.“

„Vnímal, som že táto príležitosť sa mi otvorila len vďaka tomu, že študujem vo veľkom meste u nás na dedine nemáme toľko príležitostí.“

Tiež vnímam, že veľa ľudí si myslí, že problémy sa dajú vyriešiť len keď máme peniaze a sme bohatý. No, aj keď u nás v rodine na tom finančne nie sme dobre, som rád že som mal príležitosť pomôcť takto.“

„Všetkým, ktorí mi pomohli splniť môj sen – stať sa dobrovoľníčkou a pomáhať, veľmi pekne ďakujem, pretože mi tak ukázali, že nič nie je nemožné a všetky bariéry, či tie fyzické, ale aj tie bariéry v nás, sa dajú prekonať. A tak aj ja môžem iným, ktorým svojou činnosťou pomáham ukázať, že nič nie je nemožné a všetko sa dá zvládnuť.“

„Spočiatku sa mi povinnosti súvisiace s dobrovoľníctvom zdali veľmi ťažké, ale školenie aj supervízie mi napokon dali veľa nielen preto, aby som mohol byť dobrovoľníkom, ale aj do môjho života. Príbeh chalana, ktorému som pomáhal v doučovaní mi zhodil ružové okuliare z očí. Nemám život ako z porcelánu, no zistil som, že som na tom v niektorých situáciách ešte omnoho lepšie.“

„Keď som sa presťahovala do iného mesta, chcela som si nájsť priateľov a naučiť sa niečo nové, kým si nájdem zamestnanie. Sesternica mi odporučila dobrovoľníctvo. Pomáhala som v jednej organizácii s administratívou a ďalšími aktivitami. Zlepšila som si počítačové zručnosti a komunikáciu v angličtine. A čo je najdôležitejšie – stretla som ľudí vo svojom veku, s ktorými sme sa mohli vzájomne podeliť o skúsenosti. Moji mentori boli skvelí a veľmi nápomocní. Teraz som sebavedomejšia, naučila som sa odprezentovať potenciálnemu zamestnávateľovi a vytvoril si vzťahy v novej komunite.“

„Predtým som nepoznala žiadnu mimovládnu organizáciu. Páči sa mi ten koncept a možnosti, ktoré dáva mladým ľuďom. Tiež som mala možnosť zoznámiť sa so všetkými projektmi a aktivitami organizácie. Považujem ich za veľmi užitočné a potrebné. Najlepšie na dobrovoľníctve je, že stretávam nových ľudí a mám možnosť s nimi pracovať.“

„Začal som dobrovoľníčiť, pretože v tej organizácii dobrovoľníčila aj moja priateľka. Najprv som nevedel, čo chcem a ako by mi to mohlo pomôcť, ale dnes je zo mňa aktívny dobrovoľník a rozumiem dôležitosť tohto svojho rozhodnutia. Podarilo sa mi prepojiť svoju vášeň pre šport so želaním byť užitočný. Keďže som nemal prácu, mal som veľa voľného času, ktorý som mohol tráviť dobrovoľníctvom. Najprv som začal prezentovaním dôležitosti cvičenia medzi svojimi rovesníkmi. Keďže som na to dostal dobré ohlasy, s kamošom sme začali pripravovať cvičenia. Dnes pripravujeme pre záujemcov tréningové programy. Mám pocit, že sa mi darí prispievať k pozitívnym zmenám a dobrovoľníctvo sa stalo mojou novou posadnutosťou. Najdôležitejšie je, že každý je s našimi radami spokojný a to nás núti, aby sme sa stále zlepšovali.“

„Počas tohto obdobia som pochopila, že pomoc iným ľuďom je tým najlepším spôsobom ako vrátiť svetu, čo sme od neho dostali, ako poďakovať vesmíru, že tu sme. Videla som tam veľa ľudí v ťažkej situácii a uvedomila som si, že prostredníctvom rôznych aktivít – spievaním, pomocou s úlohami a podobne – ich dokážem na chvíľu odpútať od starostí a urobiť ich šťastnými. Netreba k tomu veľa. Zistila som, že na to, aby ste niekomu prejasnili deň, veľa nepotrebuje. Na začiatku bolo pre mňa ťažké zistiť, ako by som im mohla pomôcť, a tak som sa zúčastnila kurzu, kde som si osvojila moderné vzdelávacie prístupy a zistila som si, kde by som mohla dobrovoľníčiť. Táto skúsenosť mi pomohla aj v práci, pretože robím v materskej škole a vďaka dobrovoľníctvu viem lepšie komunikovať s deťmi a naučiť ich – vďaka zaujímavým metódam a materiálom – nové veci.“

Skúsenosti koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zapojených do projektu CIVCIL

Sedemdesiatpäť mladých dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením malo k dispozícii dvadsať koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov. Jedna koordinátorka bola zodpovedná za koordinovanie dobrovoľníkov v Rumunsku, osem na Slovensku a jedenásť v Chorvátsku. Na konci realizácie projektu sme sa koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov

pýtali na výzvy v oblasti manažovania dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín a prínosy zapájania týchto skupín z hľadiska organizácií, pre ktoré dobrovoľníčili. Pýtali sme sa ich, čo sa počas tejto spolupráce naučili a tiež na ich odporúčania pre iných koordinátorov/koordinátorky dobrovoľníkov/dobrovoľníčok, ktorí by tiež do svojich aktivít chceli zapojiť dobrovoľníkov/dobrovoľníčky so znevýhodnením.

Prekážky a ťažkosti pri manažovaní dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín

Koordinátori/koordinátorky dobrovoľníkov/dobrovoľníčok vo väčšine prípadov tvrdili, že pri manažovaní týchto dobrovoľníkov/dobrovoľníčok nemuseli čeliť žiadnym špecifickým ťažkostiam či prekážkam. Päť dobrovoľníckych organizácií muselo na začiatku vyriešiť viac logistických záležitostí ako zvyčajne. Traja z týchto piatich museli riešiť problémy týkajúce sa fyzických prekážok a mobility. V Rumunsku identifikovali ešte jeden problém v súvislosti s tým, že mladí dobrovoľníci/dobrovoľníčky, ktorí bývajú vo vidieckych oblastiach, zažívali ťažkosti s dopravou a častokrát mali problém stihnúť po dobrovoľníckej aktivite posledný spoj domov. Dve koordinátorky dobrovoľníkov, ktoré manažovali mladých ľudí s fyzickým postihnutím povedali, že mali problém s bezbariérovosťou. Jedna z organizácií nemala na začiatku k dispozícii špeciálny softvér alebo počítač pre dobrovoľníka so zrakovým postihnutím.

Prínosy pre organizácie

Koordinátori/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok tiež identifikovali prínosy zapájania mladých ľudí zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva vo svojich organizáciách.

Väčšina z nich konštatovala, že zapájanie dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok zvýšilo kvalitu služieb v organizáciách a tiež počet realizovaných aktivít. Takýto prínos má však dobrovoľníctvo vo všeobecnosti, nie iba dobrovoľníctvo mladých ľudí so znevýhodnením.

Tiež uviedli, že dobrovoľníci priniesli do organizácie nové nápady, energiu a zmenili atmosféru v nej, dokonca prispeli k zlepšeniu vzťahov v organizácii a k spokojnosti zamestnancov/zamestnankýň. Organizácie takisto vnímali prínos v súvislosti s vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami s prácou s ľuďmi s rôznym typom znevýhodnenia, ktoré dobrovoľníci do organizácie priniesli. Do určitej miery tiež vnímali pozitívnu zmenu v imidži organizácie – ľudia organizáciu začali vnímať pozitívnejšie, pretože pracuje s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami so znevýhodnením.

Hlavné prínosy pre dobrovoľnícke organizácie

Nové nápady, energia, zábava, atmosféra, zvýšenie spokojnosti zamestnancov/zamestnankýň	8
Zvýšenie počtu aktivít	6
Zvýšenie kvality poskytovaných služieb	5
Nové zručnosti/vedomosti/skúsenosti s rôznymi skupinami ľudí	4
Pozitívne vnímanie organizácie	2

Získané skúsenosti a odporúčania

Koordinátori/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zo všetkých troch krajín zosumarizovali svoje skúsenosti z manažovania dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín a tiež odporúčania pre koordinátorov/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí by tiež medzi svojich dobrovoľníkov a dobrovoľníčky radi prijali ľudí so znevýhodnením. Ich postrehy a rady sme rozdelili do piatich oblastí:

Všetci sme si rovní – smerujeme k inklúzii.

Zapojenie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením spôsobilo zmenu postoja voči znevýhodneným skupinám u dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, prijímateľov/prijímateľiek pomoci a kolegov/kolegyň v organizácií. Potvrdilo to, že dobrovoľníctvo je jednou z ciest, ako dospieť k sociálnej inklúzii:

„Dobrovoľníctvo u našich klientov vytvorilo zaslúžený pocit rovnocennosti a dôležitosti. Tiež prispelo k tomu, že si klienti aj dobrovoľníci vytvorili o sebe lepší obraz.“

„Naučili sme sa, že tak ako ostatní, aj dobrovoľníci so znevýhodnením môžu byť prínosom pre organizáciu. Všimli sme si, že časom boli otvorenejší pre spoluprácu a rešpektovanejší ostatnými.“

„Dobrovoľníci so znevýhodnením sú rovnakí ako bežní ľudia, pokiaľ sa vyjasnia úlohy a možnosti vopred, je ich práca rovnako hodnotná a efektívna ako práca ostatných dobrovoľníkov.“

„Dajte im čas, aby spoznali vás aj vašu organizáciu a pristupujte k nim s rešpektom, tak ako k ostatným dobrovoľníkom.“

„Odporúčame všetkým, aby nerobili rozdiely medzi znevýhodnenými a neznevýhodnenými, aj človek s obmedzením môže podať výborný výkon, pokiaľ vidí zmysel v práci, ktorú robí.“

Trpezlivosť, podpora, vhodný výber aktivít a kvalitná komunikácia – to sú základy dobrej spolupráce.

Trpezlivosť, rešpekt, empatia, tolerancia, dostatočný čas, vhodné prostredie a komunikácia – to sú postoje a charakteristiky, ktoré mladí ľudia so znevýhodnením od koordinátorov/koordinátoriek potrebujú pre úspešné vykonávanie dobrovoľníckych aktivít:

„Všetko čo potrebujete, je trpezlivosť. Dajte im toľko priestoru, času a podpory, koľko potrebujú a prekvapia vás svojím výkonom.“

„Ak im poskytnete dobré a stabilné prostredie, dobrých mentorov, veľa trpezlivosti a praktických príkladov, naučia sa a zlepšia sa tak, ako by ste to nikdy neočakávali.“

„Naučili sme sa trpezlivosti a dať každému príležitosť, aby rozvíjal vlastný potenciál.“

„Je treba byť trpezlivý a niekedy viackrát vysvetliť svoju požiadavku/ prosbu k danej aktivite. Treba vedieť komunikovať ako s rovnocenným partnerom.“

„Vyžadujú vysokú dávku empatie, trpezlivosti a opakovanie základných informácií.“

„Pokiaľ ide o nezamestnaných, tak títo dobrovoľníci nemajú pracovné návyky ako pracujúci ľudia a je potrebné tomu prispôbiť aj aktivity, ktoré sa od nich žiadajú.“

„Ak im venujeme dostatok času, títo dobrovoľníci sa stávajú prínosom pre organizáciu, identifikujú sa s ňou a je to obojstranne prospešné.“

Mladí dobrovoľníci a dobrovoľníčky so znevýhodnením potrebujú ocenenie.

Rast mladých ľudí je podmienený tým, že ich oceníme, potvrdíme ich dôležitosť a potrebnosť. Rovnako aj dĺžka ich nasadenia. Spätná väzba a poďakovanie je dôležitá v manažmente dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a zdá sa, že to platí o to viac u mladých dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením. Potvrdili to výroky koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok:

„Videla som, že keď ich oceníte, rastú a budujú si sebadôveru.“

„Sú nesmierne vďační za každú pochvalu, preto sme pri ich koordinovaní neustále chválili ich prácu.“

„Dbajte na to, aby sa každý dobrovoľník cítil cenený a povzbudzujte ho, potom vydrží pomáhať dlhodobo.“

„Znevýhodnení dobrovoľníci sú často oveľa vďačnejší za príležitosť a pokiaľ sa bude cítiť dobrovoľník prijatý, bude dobrovoľničiť s radosťou

a odhodlaním. Dôležité je dbať na motiváciu dobrovoľníka a jeho presvedčenie o hodnote, ktorú vytvára pre ostatných.“

Mladí dobrovoľníci a dobrovoľníčky potrebujú našu dôveru a ochotu prenechať im zodpovednosť.

Jasné vymedzenie zodpovedností a znak dôvery voči dobrovoľníkom a dobrovoľníckam vedie k očakávaným výsledkom. Toto platí podľa koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov aj pri mladých dobrovoľníkoch a dobrovoľníčkach so znevýhodnením:

„Najdôležitejšie je dodať dobrovoľníkom dostatok sebavedomia.“

„Znevýhodnenie neznamená neschopnosť. Znevýhodnení dobrovoľníci majú väčšiu chuť zapojiť sa do činnosti a naučiť sa nové veci ako neznevýhodnení. Viac si vážia danú príležitosť, sú vďační a lojálni, s týmto pocitom potom prácu odvedú na 100 %.“

Tieto hlavné odkazy koordinátorov/koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v projekte CIVCIL potvrdzujú to, čo hovorí teória, výskumy a skúsenosti iných koordinátorov a koordinátoriek v nasledujúcej kapitole.

KAPITOLA II.

**Ako pracovať s mladými
dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami
s nedostatkom príležitostí -
odporúčania pre organizácie**

Ioana Bere, Nicoleta Chis Racolta

Úvod

Dobrovoľníctvo je dôležitým nástrojom s dokázanými prínosmi v oblasti sociálnej inklúzie mladých ľudí so znevýhodnením. Ak je dobre pripravené a zorganizované, dokáže mladým ľuďom pomôcť v boji proti sociálnemu vylúčeniu a poskytne im možnosť aktívne sa zúčastniť na živote komunít či spoločnosti a byť pre nich prínosom.

Prispievanie k rozvoju komunít v snahe zaručiť, aby všetci, bez ohľadu na svoj pôvod mali práva a povinnosti a zohrávali aktívnu úlohu v spoločnosti je žiadaným cieľom, ku ktorému vedia neziskové a ďalšie organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi/ dobrovoľníčkami prispieť tým, že vytvoria dobrovoľnícke príležitosti aj pre mladých ľudí so znevýhodnením. Táto úloha však môže byť náročná a to z dvoch dôvodov – jednak preto, že koordinátori/ koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok nemusia mať dostatočné skúsenosti so zapájaním týchto cieľových skupín do dobrovoľníctva, ale tiež preto, že dobrovoľníctvo nie je aktivita, do ktorej by sa ľudia so znevýhodneným často zapájali.

Prekážky a výzvy týkajúce sa inkluzívneho dobrovoľníctva z hľadiska dobrovoľníckych organizácií

Z hľadiska dobrovoľníckej organizácie je zrejmých niekoľko prekážok a výziev, ktoré bránia vytváraniu inkluzívnych dobrovoľníckych príležitostí. Skôr ako sa organizácia rozhodne pracovať s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami zo znevýhodnených skupín, mala by si tieto prekážky a výzvy uvedomiť a pochopiť, že nie sú neprekonateľné.

Podľa publikácie *Inkluzívne dobrovoľníctvo - Ako vytvárať inkluzívnejšie dobrovoľnícke programy – Odporúčania pre koordinátorov/ koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok* sa väčšina výziev týka:

- nedostatku skúseností s prácou s konkrétnymi cieľovými skupinami a následkom toho strachu zapájať tieto cieľové skupiny do dobrovoľníctva
- nedostatku špecifických nástrojov a pomôcok či vybavenia, ktoré sú potrebné pre prácu s ľuďmi s niektorým druhom znevýhodnenia.

- nedostatku na mieru šitých postupov, ktoré sú pre prácu s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami so znevýhodnením potrebné
- obavy, že koordinovanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok s postihnutím alebo znevýhodnením môže byť náročnejšie a môže vyžadovať viac času
- obmedzených vedomostí ohľadne toho, ktoré dobrovoľnícke pozície by sa hodili pre konkrétnu skupinu dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- obmedzeného prístupu pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčok s fyzickým postihnutím v mnohých kanceláriách organizácií
- strachu z prijatia takýchto dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a obavy, že koordinátor/koordinátorka nebude vedieť, čo má robiť, ak sa objavia nejaké problémy
- stereotypov v myslení a predsudky existujúce v rámci organizácie alebo spoločnosti
- nedostatku povedomia medzi rodičmi mladých ľudí so znevýhodnením, ktoré často obmedzujú ich prístup k dobrovoľníckym príležitostiam

Prekonávanie týchto výziev a prekážok si vyžaduje, aby ľudia v organizácii venovali čas a energiu školeniam pre zamestnancov/zamestnankyne zameraným na koordinovanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín a pochopili, že ak sú všetky tieto snahy realizované tak, ako majú, sú tejto investície hodné.

Prínosy inkluzívneho dobrovoľníctva pre organizácie

Rozvoj inkluzívnych dobrovoľníckych príležitostí v rámci organizácie nie je len o výzvach a prekážkach z hľadiska organizácie. Ako hovorí publikácia s názvom *Can do volunteering – a guide to involving young disabled people as volunteers (Aj ja môžem byť dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou – sprievodca zapájaním mladých ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva)*, oddanosť a tvrdá práca, ktorú do príprav investujete sa veľmi pravdepodobne vráti spôsobom, ktorý je na začiatku niekedy veľmi ťažké predpokladať. Aj napriek tomu existujú prínosy zapájania znevýhodnených ľudí do dobrovoľníctva, ktoré sú jasné a zrejme už na začiatku takejto iniciatívy:

- Rozšírenie a diverzifikácia skupiny dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- Rozvoj nových kompetencií u zamestnancov/zamestnankýň, ostatných dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a koordinátora/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zapojených do tohto procesu
- Organizácia sa stane otvorenejšou voči dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam so znevýhodnením
- Zvýšenie motivácie zamestnancov/zamestnankýň a dobrovoľníkov/dobrovoľníčok organizácie spôsobená inkluzívnym a otvoreným prístupom podporovaným v rámci organizácie
- Rozšírenie možných zdrojov financovania aj na programy podporujúce inklúziu ľudí so znevýhodnením do spoločnosti
- Zvýšenie kvality každodenných služieb organizácie poskytovaných dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami, ktorí boli pôvodne cieľovou skupinou a teda lepšie chápu potreby ľudí so znevýhodnením
- Uplatňovanie hodnôt organizácie týkajúcich sa sociálnej inklúzie do praxe

Kedy je organizácia, resp. koordinátor/ koordinátorka dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pripravený/á na zapájanie mladých ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva?

Na to, aby bol koordinátor/koordinátorka dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pripravený/á na zapájanie ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva, musí si byť vedomý/á výziev a prínosov takejto činnosti tak pre organizáciu ako aj pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky či miestnu komunitu.

Zapojení zamestnanci/zamestnankyne by mali prejsť špeciálnym školením, aby získali potrebné vedomosti a zručnosti, okrem toho však treba mať na pamäti, že jedným z najdôležitejších aspektov je postoj organizácie, ktorý musí podporovať inklúziu, pretože práve atmosféra v organizácii a postoje ľudí v nej sú ľuďmi so znevýhodnením považované za kľúčové.

Jedným z dôležitých krokov, ktoré by mala organizácia snažiaca sa o zapájanie ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva urobiť,

je prekonávanie stereotypov týkajúcich sa spolupráce s týmito ľuďmi. Medzi najdôležitejšie aspekty v tomto ohľade patrí lepšie porozumenie téme, a to by mala organizácia nadobudnúť skôr, ako sa do tejto oblasti pustí. Organizácia by mala:

- chápať, že mladí ľudia so znevýhodnením dokážu prispieť k naplneniu poslania organizácie,
- prekonať všeobecné stereotypy týkajúce sa toho, čo sú ľudia so znevýhodnením schopní robiť (často prevláda názor, že im treba dávať iba ľahšie úlohy)
- prekonať obavy, že kvôli znevýhodneniu alebo zdravotným problémom nebudú títo dobrovoľníci spoľahliví
- prijať výzvu a zabezpečiť dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam flexibilnejšie pracovné podmienky, zabezpečiť prístup a potrebné vybavenie a pomôcky

Podľa publikácie Volunteer Connections: Creating an accessible and inclusive environment (Prepojenia v dobrovoľníctve: Vytváranie prístupného a inkluzívneho prostredia) ochota zmeniť myslenie a postoje k dobrovoľníkom//dobrovoľníčkam so znevýhodnením znamená aj schopnosť oceniť zručnosti, skúsenosti a motiváciu týchto dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a ochotu využiť individuálny prístup k ich potrebám v snahe maximalizovať ich výkon a prínos pre organizáciu. Takisto sa predpokladá, že koordinátori/koordinátorky týchto dobrovoľníkov a dobrovoľníčok budú mať neustále na pamäti nasledovné pravidlá týkajúce sa interakcie s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami so znevýhodnením:

1. potreba zamerať sa na človeka, nie na jeho znevýhodnenie
2. nutnosť správať sa ku každému jednotlivcovi ako ku schopnému mladému človeku
3. otvorenosť, prístupovanie k dobrovoľníkom s rešpektom a empatiou
4. vyhýbanie sa ochranárskemu prístupu k dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam
5. potreba správať sa ku kompenzačným pomôckam a vybaveniu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok ako k vlastnému majetku

Úloha dobrovoľníckej organizácie resp. koordinátora/koordinátorky dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Organizácia, respektíve koordinátori a koordinátorky dobrovoľníkov, ktorí do svojich aktivít zapájajú dobrovoľníkov a dobrovoľníčky zo znevýhodnených skupín, by mali prispôbiť svoju prácu s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami tak, aby zaručili pozitívnu skúsenosť dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek s dobrovoľníctvom. Všetky kroky manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek musia byť prispôsobené špecifickým potrebám dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek, s ktorými organizácia pracuje.

Aby sa tak stalo, organizácia, resp. koordinátori a koordinátorky dobrovoľníkov si musí byť vedomí nasledovných zodpovedností rozdelených do jednotlivých krokov manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek (*Volunteer management in 9 steps model. Institutional development of organizations working with volunteers 2008-2009 project*).

1. Príprava organizácie na zapájanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva

Analýza potreby pomoci a podpory zo strany organizácie a jej klientov/klientiek

- Vytvorte dotazníky a formuláre, ktoré vám pomôžu zmapovať, v ktorých oblastiach by dobrovoľníci a dobrovoľníčky potrebovali vašu pomoc a podporu
- Premyslite si, kde by ste dobrovoľníkov a dobrovoľníčky zo znevýhodnením mohli zapojiť
- Určite počet dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek so znevýhodnením, ktorý budete pre konkrétny dobrovoľnícky program potrebovať
- Rozprávajte sa so zamestnancami a zamestnankyňami, členmi a členkami správnej rady, dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami, a klientmi a klientkami o možnostiach zapojiť dobrovoľníkov a dobrovoľníčky zo znevýhodnením

- Zosumarizujte, čo ste zistili
- Porovnajte výsledky vašej analýzy s podobnými dobrovoľníckymi programami realizovanými

Vytvorte pre svoju organizáciu víziu týkajúcu sa zapájania ľudí so znevýhodnením do aktivít organizácie

- Skúste vyjadriť (aj v písomnej podobe) filozofiu organizácie týkajúcu sa zapájania ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníckych aktivít
- Identifikujte kľúčové hodnoty, na ktorých je dobrovoľnícky program postavený; napríklad: rôznorodosť, seba-určenie, vzájomný rešpekt, dôvernosť informácií, a pod.;
- Stanovte si aktivity, ktoré vám pomôžu naplniť víziu dobrovoľníckeho programu
- Vezmite do úvahy rôzne spôsoby, akými sa môže dobrovoľník/ dobrovoľníčka zapojiť do aktivít vašej organizácie; nezabudnite na úlohy, ktoré môže plniť mimo organizácie, technickú podporu, zapojenie do fundraisingu a pod.

Načrtnite zámery a ciele dobrovoľníckeho programu

- Použite informácie z analýzy potrieb, stanovte si krátkodobé a dlhodobé zámery a ciele dobrovoľníckeho programu
- Rozhodnite sa, aké hodnotiace metódy budete na efektívnosť dobrovoľníckej aktivity používať; nezabudnite na merateľnosť cieľov
- Posúďte, či sú zámery a ciele vzhľadom k zapojenej skupine ľudí so znevýhodnením naozaj realistické
- Zosumarizujte zámery a ciele a zakomponujte ich do všeobecných pravidiel organizácie

Stanovte úlohy pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky

- Každému z dobrovoľníkov/dobrovoľníčok pridajte úlohu – nezabudnite na potreby organizácie, kapacitu a potreby konkrétneho dobrovoľníka a ciele dobrovoľníckeho programu

- Na náplni každej dobrovoľníckej pozície spolupracujte s kolegami/kolegyňami
- Pripravte náplne práce pre dobrovoľníkov/ dobrovoľníčky, ktoré budú do programu zapojené
- Pravidelne prehodnocujte náplne práce – zapojte do toho aj dobrovoľníkov a dobrovoľníčky a ľudí, ktorí s nimi priamo spolupracujú; upravujte ich podľa potreby.

Stanovte si pravidlá a postupy

- Nezabudnite na pravidlá a postupy organizácie – zväžte, či nie je v súvislosti so zapájaním dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením potrebné upraviť smernice organizácie
- Uistite sa, že máte pravidlá a postupy na zapájanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením
- Pravidlá a postupy vždy pripravujte s ohľadom na konkrétnu aktivitu
- Pripravte manuál, v ktorom budú pravidlá a postupy a zabezpečte, aby bol ľahko dostupný pre každého

Podporujte dobrovoľníkov a dobrovoľníčky

- V organizácii hájте stanovisko dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- Ak majú dobrovoľníci nejaké špeciálne potreby, informujte o tom členov/členky organizácie
- Uistite sa, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky majú potrebnú pomoc a podporu
- Zaujmite stanovisko k problémom dobrovoľníkov/ dobrovoľníčok – či už sa vyskytli v rámci organizácie alebo mimo nej
- Uľahčite dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam prístup do priestorov, k nábytku, zariadeniu a zdrojom či materiálom, ktoré potrebujú

Manažujte materiálne zdroje

- Určite materiál, ktorý budú dobrovoľníci/dobrovoľníčky potrebovať a rozpočet, ktorý budete potrebovať na jeho zabezpečenie
- Neustále komunikujte s administratívnym a finančným oddelením

- Dohodnite si postup pre preplácanie výdajov dobrovoľníkov/dobrovoľníčok, dohodnite sa, ktoré výdaje budú preplácané a ktoré nie
- Urobte si analýzu potreby finančných zdrojov najmä pokiaľ ide o zapájanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok do aktivít; potrebu dodatočnej podpory, mentoringu, uistite sa, že sa v prípade fyzického postihnutia dostanú tam, kam potrebujú; zväžte potrebu prispôsobenia konkrétnych materiálov, nástrojov, či zaobstarania kompenzačných pomôcok a pod.
- Určite miesto, kde budú dobrovoľníci/dobrovoľníčky svoje aktivity vykonávať
- Začnite s fundraisingovými aktivitami potrebnými na realizáciu dobrovoľníckych programov

Iniciujte nové projekty

- Zúčastňujte sa na interných stretnutiach týkajúcich sa plánovania nových projektov a premýšľajte, ako by sa do nich mohli zapojiť dobrovoľníci/dobrovoľníčky
- Premýšľajte o nových spôsoboch zapojenia dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a o rozširovaní existujúcich projektov či programov
- Navrhujte a konkretizujte tieto nápady
- Iniciujte pilotné projekty na overenie týchto nápadov

Rozvíjajte svoje profesionálne schopnosti

- Čítajte odbornú literatúru zameranú na dobrovoľníctvo
- Zúčastňujte sa konferencií a workshopov na témy súvisiace s dobrovoľníctvom
- Hľadajte spôsoby, ako rozvíjať kompetencie potrebné na manažovanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- Hľadajte spôsoby, ako rozvíjať kompetencie potrebné na prácu s ľuďmi so znevýhodnením
- Buďte v kontakte s ľuďmi, ktorí sú zodpovední za realizáciu iných programov, do ktorých zapájate dobrovoľníkov/dobrovoľníčky, aby ste si mohli vymieňať skúsenosti a nápady

2. Nábor dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Naplánujte si nábor dobrovoľníkov/dobrovoľníčok

- Pre každú aktivitu si naplánujte aký typ dobrovoľníka s akými schopnosťami potrebujete
- Podľa jednotlivých aktivít si napíšte zoznam miest, kde by ste mohli robiť nábor dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- Spýtajte sa na názor kolegov/kolegyň, klientov/klientiek, známych
- Uistite sa, že nábor bude nielen jednoduchý pre vás, ale budú ho zvládať aj dobrovoľníci/dobrovoľníčky so znevýhodnením

Vytvorte náborové materiály

- Vytvorte plagáty s atraktívnymi sloganmi a grafikou, online reklamu, letáky, listy a pod.
- Spolupracujte s grafickým dizajnérom (ideálna s dobrovoľníkom), aby materiály upútali pozornosť
- Pripravte a rozošlite tlačové správy
- Materiály pripravujte s ohľadom na schopnosti dobrovoľníkov/dobrovoľníčok so znevýhodnením
- Uistite sa, že v materiáloch spomeniete aj aspekty bezpečnosti a ochrany pre ľudí so znevýhodnením

Manažujte náborový proces

- Budte v neustálom kontakte so organizáciami/inštitúciami/miestami, kde môžete nájsť dobrovoľníkov/dobrovoľníčky (napr. školami, špeciálnymi školami, univerzitami, relevantnými fakultami, občianskymi skupinami, združeniami, svojpomocnými skupinami a pod.)
- Nezapudnite na všetkých distribuovaných materiáloch spomenúť príležitosť zapojiť sa do dobrovoľníctva
- Skúste nových dobrovoľníkov/dobrovoľníčky získať cez tých, ktorí už u vás dobrovoľníčia

3. Výber dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Prpravte sa na nových dobrovoľníkov/dobrovoľníčky

- Pripravte prihlášky do dobrovoľníckeho programu, ktoré budú potenciálni dobrovoľníci/dobrovoľníčky vyplňať – mali by obsahovať základné informácie o každom dobrovoľníkovi/dobrovoľníčke a jeho/jej špecifických potrebách
- Informujte kontaktné osoby (v prípade potreby napr. aj recepčnú v organizácii) o tom, že realizujete nábor dobrovoľníkov/dobrovoľníčok, aby mohli všetkým záujemcom poskytnúť potrebné informácie
- Pripravte všeobecný postup pre rozhovor s dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou – navrhnete otázky

Zrealizujte rozhovory s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami

- Naplánujte rozhovory s potenciálnymi dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami
- Pozbierajte a posúďte prihlášky do programu
- Prezentujte potenciálnym dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam aktivity, do ktorých sa môžu zapojiť (použite na to pripravené náplne práce) a diskutujte s nimi o očakávaniach organizácie, ale aj ich samotných

Zamerajte sa na výber dobrovoľníkov/dobrovoľníčok

- Vytvorte výberový proces
- Vytvorte spôsob prípravy dobrovoľníka/dobrovoľníčky na aktivitu (napr. tréning, dohľad počas práce, skúšobné obdobie a pod.)
- Zvážte kapacitu a potreby konkrétnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a ku každej aktivite vyberte vhodného dobrovoľníka/dobrovoľníčku
- Zrealizujte výberové sedenia
- Ukončíte výber dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a dohodnite sa na začiatku dobrovoľníckej aktivity

4. Tréning a uvedenie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Pripravte program orientácie pre všetkých dobrovoľníkov/ dobrovoľníčky bez ohľadu na to, akú aktivitu budú vykonávať

- Pripravte program a prehliadku organizácie, aby sa dobrovoľníci/
dobrovoľníčky zoznámili s pracovným prostredím
- Pripravte informačné materiály, ktoré rozdáte všetkým
dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam
- Naplánujte a zrealizujte koordinačné stretnutia podľa potreby
- Prispôbte prezentačné materiály organizácie potrebám ľudí
so znevýhodnením (napr. nahradte tlačené materiály audio
nahrávkou pre ľudí so zrakovým postihnutím a pod.)

Ponúknite kolegom/kolegyňiam, ktorí budú s dobrovoľníkmi/ dobrovoľníčkami so znevýhodnením pracovať, svoju podporu

- Identifikujte potrebu pomoci a asistencie kolegom/kolegyňiam,
ktorí/é budú s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami pracovať
- Rozprávajte sa s kolegami/kolegyňami, ktorí prejavujú neochotu
pracovať s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami so znevýhodnením
a pokúste sa nájsť a pochopiť ich situáciu, poskytnite im
poradenstvo a pomoc
- Kolegom/kolegyňiam v organizácii ponúknite pravidelné
semináre o manažmente dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
zameranom na prácu s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami
so znevýhodnením a tiež hovorte o výsledkoch dobrovoľníckeho
programu

Vytvorte tréningový plán

- Posúďte potreby dobrovoľníkov/dobrovoľníčok v oblasti
vzdelávania
- Spolu s kolegami/kolegyňami vytvorte tréning alebo školenie
vzťahujúce sa ku konkrétnej dobrovoľníckej aktivite
- Uistite sa, že tréning je prínosom pre všetkých účastníkov/
účastníčky
- Do pomoci a podpory pre nových dobrovoľníkov/dobrovoľníčky
zapojte tých, s ktorými spolupracujete už dlhšie

Prpravte materiály potrebné pre tréning

- Dajte dohromady užitočné informácie, ktoré by v tréningovom manuály nemali chýbať
- Tréningové manuály pravidelne aktualizujte a prispôbujte konkrétnym potrebám
- Obsah manuálu prediskutujte s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami – s novými, aj s tými, ktorí pre vás dobrovoľníčia už dlhšie
- Manuál napíšte!

5. Supervízia dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Priama supervízia

- Zorganizujte pravidelné stretnutia v oblasti manažmentu dobrovoľníkov/dobrovoľníčok pre zamestnancov/zamestnankyne organizácie
- Ponúknite dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam možnosť zúčastniť sa na individuálnych stretnutiach
- Stretnutia si naplánujte, ak treba zmeňte čas ich konania
- Ponúkajte odpovede na rôzne otázky
- Rozprávajte sa a analyzujte pokroky dobrovoľníkov/dobrovoľníčok
- Objasnite dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam, čo treba, riešte problémy
- Ponúknite radu alebo skúsenosti
- Ponúkajte pozitívnu aj negatívnu spätnú väzbu
- Ponúkajte emocionálnu podporu
- Predchádzajte chybám
- Udržujte kontakt s dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami aj mimo pracovných hodín
- Buďte v kontakte so všetkými ľuďmi, ktorí sú súčasťou dobrovoľníckeho programu
- Pokúste sa vyriešiť akékoľvek nezhody – medzi dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami a zamestnancami/zamestnankyňami, medzi novými a starými dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami, alebo medzi

- dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami a klientmi/klientkami
- Buďte vzorom profesionálneho prístupu
 - Stanovte si plán hodnotenia pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky
 - Buďte k dispozícii pre všetkých dobrovoľníkov/dobrovoľníčky a zamestnancov/zamestnankyne!

Nepriama supervízia

- Sledujte, akým spôsobom sú dobrovoľníci/dobrovoľníčky zapájaní a či je dobrovoľnícka činnosť v súlade s ich kapacitou a schopnosťami
- Uistite sa, že dobrovoľníci/dobrovoľníčky majú k dispozícii supervízorov/supervízorky alebo mentorov/mentorky a pravidelné supervízne stretnutia sa uskutočňujú podľa plánu

Hodnotte výkon dobrovoľníkov/dobrovoľníčok

- Pripravte si hodnotiaci plán, na základe ktorého budete pravidelne vyhodnocovať pokroky a výsledky dobrovoľníkov/dobrovoľníčok, ale aj činnosti, v ktorých sú slabší/ie
- Dohodnite sa s kolegami/kolegyňami, s ktorými dobrovoľníci/dobrovoľníčky priamo spolupracujú, aby dobrovoľníkov/dobrovoľníčky pravidelne a konštruktívne hodnotili
- Všetky hodnotiace správy vyhodnocujte
- Ponúknite dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam nástroje na sebahodnotenie

6. Monitoring dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Údaje/dôkazy

- Rozhodnite sa, aké údaje budete potrebovať z hľadiska manažmentu projektu, rizík, či dobrovoľníckej aktivity
- Vytvorte nástroje na monitorovanie dobrovoľníckej aktivity
- Pripravte dobrovoľníkov/dobrovoľníčky, aby ste od nich získali aktuálne údaje zodpovedajúce skutočnosti
- Vypočítajte hodnotu odpracovanej dobrovoľníckej práce – použite oficiálnu výšku minimálnej mzdy
- Použite získané údaje pre plánovanie a riadenie programu alebo projektu

7. Motivovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Dobrovoľníkov/dobrovoľníčky motivujte a poskytnite im uznanie

- Nezabúdajte na udržiavanie príjemnej atmosféry v organizácii
- Identifikujte, čo ktorého z dobrovoľníkov/dobrovoľníčok motivuje a skúste podľa toho prispôbiť motivačné stratégie pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky
- Organizujte pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky rôzne podujatia (párty, aktivity vonku, pikniky, návštevy divadla a pod.)
- Iniciujte motivačné aktivity pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky (gratulácie k narodeninám, pozdravy k sviatkom, možnosti vzdelávania a pod.)
- Navrhnite kolegom/kolegyniam, akým spôsobom by mohli dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam za ich činnosť poďakovať
- Zavedte spôsob, ktorým by dobrovoľníci/dobrovoľníčky mohli vyjadriť svoje sťažnosti alebo predložiť návrhy
- Upozorňujte na aktivity zrealizované dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami so znevýhodnením
- Podporujte efektívnu komunikáciu medzi všetkými kolegami a kolegyniami/dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami/klientmi a klientkami zapojenými do dobrovoľníctva

8. Oceňovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

Nezabúdajte na oceňovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek

- Plánujte formálne oceňovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek bez ohľadu na to, do akej aktivity sú zapojení
- Organizujte oceňovacie aktivity pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky so znevýhodnením a takýmto spôsobom ponúknite vzory pre iných ľudí v rovnakej alebo podobnej situácii
- Identifikujte dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, ktorí si zaslúžia špeciálne ocenenie
- Pripravte si odporúčania pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, aby ste ich mali k dispozícii, ak o ne požiadajú
- Do oceňovania zapojte oficiálnych zástupcov/zástupkyne organizácie
- Uistite sa, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky sú oceňovaní aj neformálne – čo možno najčastejšie

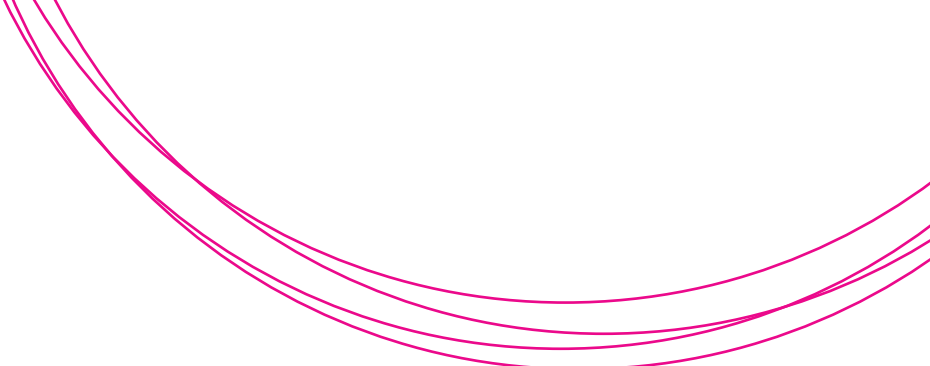
9. Hodnotenie dobrovoľníkov, dobrovoľníčok a dobrovoľníckeho programu

Pravidelne program vyhodnocujte

- Pripravte si plán, na základe ktorého budete dobrovoľnícky program hodnotiť; zostavte tím hodnotiteľov a hodnotiteľiek
- Do hodnotenia zapojte všetkých, ktorí mali s dobrovoľníckym programom niečo spoločné
- Vyhodnotte údaje a pripravte na základe hodnotenia ďalší akčný plán
- Neustále sa informujte o pokrokoch v každej oblasti programu
- Starostlivo monitorujte pilotné programy, podľa potreby v nich robte zmeny

Nezabudnite na hodnotenie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok

- Vytvorte nástroje na hodnotenie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok
- Zrealizujte rozhovory so všetkými dobrovoľníkmi

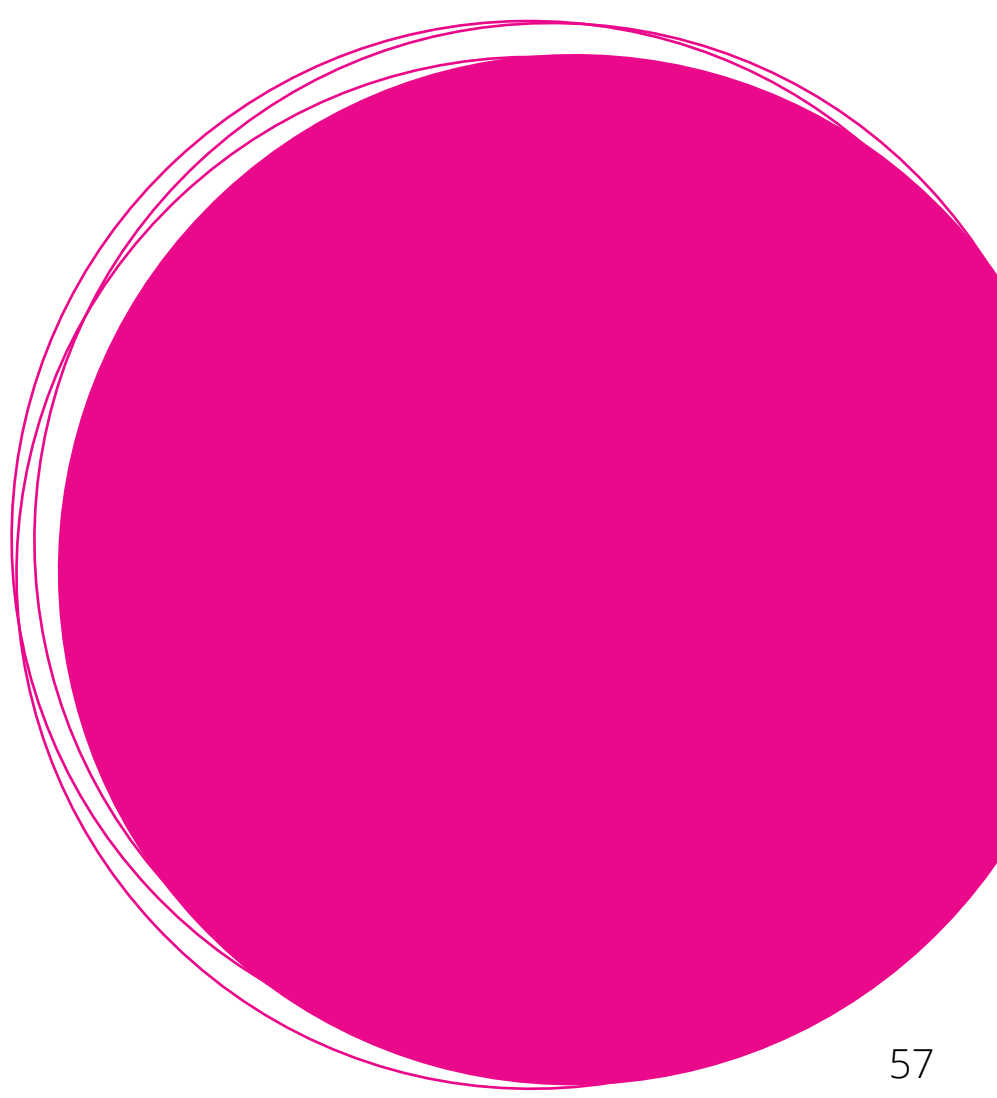
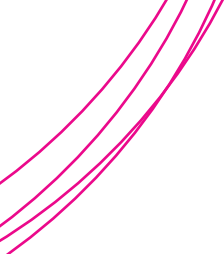


a dobrovoľníkami, ktorí organizáciu opúšťajú nezávisle na dôvode, pre ktorý sa tak rozhodli, pýtajte sa ich na návrhy pre zlepšenie programu; rozhovory zrealizujte aj pri ukončení programu či aktivity

- Ponúknite dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam, že môžu byť súčasťou diskusií o ďalších plánoch na dobrovoľnícky program, do ktorého by boli zapojení dobrovoľníci a dobrovoľníčky so znevýhodnením

Zdroje

- „Can do volunteering“- A guide to involving young disabled people as volunteers;
- „Volunteer Connections“ – Creating an accessible and inclusive environment;
- „Eu Aid Volunteers - Minimum Standards in Volunteer Management for Host Organisations “;
- Inclusive Volunteering. Recommendations for Volunteer Coordinators on How to Develop a More Inclusive Volunteer Programme. Volunteering as a Tool for Inclusion Project: 2015.
- Volunteer management in 9 steps model. Institutional development of organizations working with volunteers 2008-2009 project.
- Quality standards for volunteer managers. Wake up call: Volunteer manager role project 2016.



KAPITOLA III.

**Prostredie podporujúce inkluzívne
dobrovoľníctvo**

Jelena Kamenko

Úvod

Podporné prostredie je jedným z kľúčových podmienok na rozvoj inkluzívneho dobrovoľníctva. Prispieva k vytvoreniu postojov, postupov a záväzku rôznych subjektov relevantných z hľadiska rozvoja konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva a tým napomáha k vytváraniu dobrých skúseností ľudí so znevýhodnením (najmä tých mladých) s dobrovoľníctvom.

Čo presne si môžeme pod podporným prostredím predstaviť? Keď hovoríme o inkluzívnom dobrovoľníctve, podporné prostredie chápeme ako súbor dôležitých prvkov relevantných pre rozvoj inkluzívneho dobrovoľníctva a úspešných postupov, napríklad: podporujúce nariadenia a politiky, prijatie zo strany spoločnosti, poskytovanie vzdelávania, vytváranie podpornej infraštruktúry, spolupráca zainteresovaných subjektov, finančná podpora programov a pod. Všetky tieto podmienky musia byť splnené, aby sme vytvorili podporné prostredie pre inkluzívne dobrovoľníctvo, ktoré bude mať pozitívny vplyv na ľudí so znevýhodnením, ktorí sa na inkluzívnych dobrovoľníckych programoch zúčastňujú a tiež na tých, ktorí ich podporujú a vytvárajú. (Kamenko, Kovacevic, Sehic Relic, 2016)

Na predchádzajúcich stranách sme venovali veľa priestoru mladým dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam zo sociálne vyčlenených skupín a tiež organizáciám a koordinátorom/koordinátorkám dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktorí rozvíjajú a realizujú inkluzívne dobrovoľnícke programy. Preto sa v tejto časti zameriame na dôležitosť spolupráce rôznych relevantných subjektov dôležitých z hľadiska rozvoja konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva a prinesieme zopár odporúčaní vyplývajúcich z reálnych skúseností z našich krajín (Chorvátska, Rumunsko a Slovensko), kde tento koncept ešte nie je až tak rozvinutý, ale aj ďalších krajín, v ktorých je rozvinutý oveľa viac.

Dôležitosť spolupráce na rozvoji inkluzívneho dobrovoľníctva

Je známe a dokázané, že dobrovoľníctvo prispieva k redukcii sociálneho vylúčenia a dokáže uschopniť sociálne vylúčené skupiny, ktoré vďaka nemu prestávajú byť iba prijímateľmi/prijímateľkami pomoci, ale dokážu ju aj poskytovať. Dobrovoľníctvo má výnimočný pozitívny vplyv na jednotlivcov zo sociálne vylúčených skupín, ktoré sa do neho zapoja: zlepšuje ich fyzický aj psychický stav, vytvára širšie sociálne väzby, podporuje možnosti kariérneho rozvoja, prispieva k posilneniu sebavedomia a pocitu, že dokážeme byť cennými členmi a členkami komunity a zdrojom cennej pomoci.

Napriek tomu, Haski-Leventhal vo svojej práci (2009) uvádza, že všeobecne platí, že ľudia zo sociálne vylúčených skupín sa v porovnaní s ostatnými dobrovoľníkmi/dobrovoľníčkami do dobrovoľníctva zapájajú menej často. Aby sa dobrovoľníctvo stalo inkluzívnym, dobrovoľnícke organizácie, ale aj vlády, potrebujú mať k dispozícii proaktívne politiky a postupy. Nestačí len prijať človeka zo sociálne znevýhodnenej skupiny do organizácie ako dobrovoľníka, je potrebné, aby boli do dobrovoľníctva zapájaní ľudia zo všetkých skupín, žijúcich v rôznych podmienkach. Preto je potrebné proaktívne sa zamerať na všetky časti spoločnosti, vrátane mládeže, seniorov/senioriek a všetky ďalšie sociálne vylúčené skupiny ľudí a menšiny. Potrebujeme vytvoriť príležitosti na dobrovoľnícke aktivity, ktoré by uľahčili účasť týchto skupín, ktoré majú zväčša k nim len obmedzený alebo žiadny prístup. A potrebujeme to urobiť v rámci všetkých oblastí, do ktorých dobrovoľníkov/dobrovoľníčky zapájame (Haski-Leventhal, 2009). Okrem toho je tiež potrebné, aby sa na vytváraní podporných politik a trvaloudržateľnej infraštruktúry pre rozvoj konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva podieľali ľudia a orgány s rozhodovacou právomocou (od tých európskych, až po samosprávy, nezabúdajúc na malé lokálne organizácie)

Na to, aby sa koncept inkluzívneho dobrovoľníctva naplno rozvinul a využil potenciál dobrovoľníctva v znižovaní sociálneho vylúčenia a odcudzenia, je potrebná spolupráca na všetkých úrovniach. Každý z nás má len obmedzený čas a intelektuálne možnosti, preto je spolupráca potrebná – dokáže totiž zvýšiť efektívnosť a maximalizovať kompetencie a úspech. Iba prostredníctvom spolupráce dokážeme umožniť ľuďom a skupinám ľudí, aby spolupracovali a dosahovali spoločný cieľ či boli prínosom a využili všetky potenciálne zdroje efektívnym spôsobom, aby prispeli k rozvoju inkluzívneho dobrovoľníctva.

Podľa autorky Haski-Leventhal (2009) sú na dosiahnutie inkluzívneho dobrovoľníctva potrebné rôzne kroky. Skôr než umiestnime dobrovoľníka/dobrovoľníčku do dobrovoľníckej organizácie, musia byť splnené niektoré podmienky dôležité pre vznik prostredia podporujúceho inklúziu ako napríklad: kroky a všeobecné nastavenia organizácie, ktoré zvyšujú status inkluzívneho dobrovoľníctva na všetkých úrovniach, podpora pre organizácie, ktoré sa snažia o inkluzívne dobrovoľníctvo, podpora dobrovoľníctva u sociálne vylúčených skupín, zlepšovanie podmienok a rozvoj dobrovoľníckych programov tak, aby sa do nich mohli zapojiť aj ľudia, a to najmä mladí ľudia zo znevýhodnených skupín, podpora dobrovoľníckych organizácií, aby robili nábor aj medzi ľuďmi zo znevýhodnených skupín, spolupráca medzi štátom, verejným a občianskym sektorom.

Prostredie, ktoré podporuje inkluzívne dobrovoľníctvo je možné vytvoriť len pomocou štruktúrovanej podpory a spolupráce rôznych zainteresovaných subjektov.

Spolupráca rôznych zainteresovaných subjektov

Jadrom inklúzie nie je zameranie sa na to, čo konkrétny jednotlivec nedokáže, ale na jeho schopnosti a zručnosti. Inklúzia si vyžaduje otvorený a flexibilný prístup. Vlády krajín, organizácie občianskej spoločnosti a verejný sektor sa dokážu proaktívne zamerať na ľudí zo znevýhodnených skupín a zapojiť ich do dobrovoľníctva. A nielen to, dokážu podporovať inkluzívne dobrovoľníctvo rôznymi spôsobmi.

Môžu toho urobiť veľmi veľa. Vlády a samosprávy jednotlivých krajín, a tiež inštitúcie EÚ môžu včleniť dobrovoľníctvo do opatrení týkajúcich sa inklúzie a nastaviť Európske, národné a miestne rámce (stratégie/nariadenia) na podporu dobrovoľníctva vo všeobecnosti alebo na podporu inkluzívneho dobrovoľníctva. Opatrenia týkajúce sa dobrovoľníctva musia byť v zhode s opatreniami zameranými na sociálnu exklúziu.

Siete jednotlivcov, ale aj organizácií (organizácie poskytujúce sociálne služby a tie, ktoré obhajujú práva jednotlivcov alebo skupín, dobrovoľníckych centier) alebo inštitúcií (napríklad špeciálne školy, úrady práce a pod.), ktoré už pracujú s rôznymi vylúčenými skupinami môžu propagovať dobrovoľníctvo medzi týmito ľuďmi a pomôcť s motivovaním a vzdelávaním potenciálnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok.

ŠPECIÁLNE
ŠKOLY/školy
pre deti
so špeciálnymi
potrebami

INŠTITÚCIE EÚ

SOCIÁLNE
A ADVOKAČNÉ
ORGANIZÁCIE

SLUŽBY
ZAMESTANOSTI

DOBROVOĽNÍCKE
CENTRÁ

VLÁDY KRAJÍN/
SAMOSPRÁVY

Spomínané typy organizácií vytvárajú sieť partnerských organizácií alebo zainteresovaných subjektov, ktoré môžu zabezpečiť vznik podporného prostredia pre rozvoj inkluzívneho dobrovoľníctva. Vzájomná podpora a spolupráca týchto subjektov je zárukou efektívnejšieho, úspešnejšieho a štruktúrovanejšieho prístupu k inkluzívnemu dobrovoľníctvu. Každá z týchto organizácií môže prispieť svojím dielom k podpore rozvoja inkluzívneho dobrovoľníctva a zohráva v tomto smere významnú úlohu. Na ďalších stranách uvádzame prehľad úloh každého z týchto subjektov a tiež odporúčania v tom, čo by sa mohlo zlepšiť alebo uskutočniť, aby skutočne došlo k vytvoreniu prostredia, ktoré podporuje inkluzívne dobrovoľníctvo.

Úloha rôznych zainteresovaných subjektov v zapájaní ľudí zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva

1. Dobrovoľnícke centrá

Dobrovoľnícke centrá a organizácie občianskej spoločnosti podporujúce dobrovoľníctvo prispievajú k rozvoju dobrovoľníckych aktivít na miestnej, regionálnej a národnej úrovni, poskytujú vzdelávanie v oblasti dobrovoľníctva, prepájajú ľudí zaujímavých sa o dobrovoľníctvo s organizáciami, ktoré takéto príležitosti ponúkajú, vydávajú publikácie a literatúru v oblasti dobrovoľníctva, realizujú prieskumy a výskumy v oblasti dobrovoľníctva. Okrem toho tiež rozvíjajú dobrovoľníctvo a aj inkluzívne dobrovoľníctvo vo svojich komunitách. (Volonterski centar Osijek, 2011)

Keďže dobrovoľnícke centrá sa dobrovoľníctvom priamo zaoberajú, zohrávajú dôležitú úlohu aj v rozvoji podporného prostredia pre inkluzívne dobrovoľníctvo, konkrétne v nasledovných oblastiach:

a) Obhajoba konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva

Dobrovoľnícke centrá sú jednými z prvých organizácií, ktoré pochopili potenciál dobrovoľníctva pre sociálnu inklúziu a tým sa stali advokátmi inkluzívneho dobrovoľníctva.

Keďže ide o organizácie, ktoré vytvárajú rôzne prepojenia, siete, synergie a partnerstvá s inými organizáciami v komunitách, majú aj potenciál spojiť sa s organizáciami zastupujúcimi ľudí so znevýhodnených skupín a spolu s nimi podporovať dobrovoľníctvo týchto ľudí, pretože je to aktivita vhodná pre kohokoľvek, pretože všetci máme potenciál a schopnosť prispieť k rozvoju našich komunít.

V mnohých krajinách práve dobrovoľnícke centrá povzbudili

relevantných ľudí, aby vytvárali právne prostredie potrebné pre aktívnu participáciu ľudí zo znevýhodnených skupín. Dobrovoľnícke centrá majú priamu skúsenosť, údaje a dôkazy o prínosoch inkluzívneho dobrovoľníctva, ktorými môžu ovplyvňovať relevantných zástupcov v krajine, aby vytvárali prostredie pre inkluzívne dobrovoľníctvo.

b) Propagácia konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva

V niektorých krajinách je koncept inkluzívneho dobrovoľníctva pomerne nový. Veľa ľudí, ale ani organizácií tomuto pojmu nerozumie. Preto je úlohou dobrovoľníckych centier tento koncept propagovať – vyzývať ľudí nielen k dobrovoľníctvu v prospech ľudí zo sociálne vylúčených skupín, ale podporovať aj priame zapojenie týchto ľudí do dobrovoľníctva.

Sociálne vylúčené skupiny, najmä mládež z týchto skupín, môže mať veľa otázok ohľadne dobrovoľníctva, rovnako ako môžu mať skreslené názory na to, čo účasť v dobrovoľníctve naozaj znamená. Vďaka propagácii inkluzívneho dobrovoľníctva, dôvodov, prečo sa ľudia na dobrovoľníctve zúčastňujú, prínosov dobrovoľníctva a veľkého množstva dobrovoľníckych príležitostí, sa aj ľudia zo znevýhodnených skupín môžu dozvedieť, čo môžu zapojením sa do dobrovoľníctva získať a pochopiť, čo im dobrovoľníctvo ponúka a aké sú ich možnosti.

Keďže dobrovoľnícke centrá veľmi dobre poznajú situáciu v komunitách, môžu tiež zbierať a posúvať ďalej úspešné príklady inkluzívneho dobrovoľníctva a dôležitosť dobrovoľníctva pri boji so sociálnym vylúčením komunikovať smerom k širokej verejnosti.

c) Identifikácia potenciálnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a inkluzívnych dobrovoľníckych programov

Dobrovoľnícke centrá sú organizácie otvorené pre všetkých ľudí zaujímavých sa o dobrovoľníctvo, preto môžu pomôcť pri identifikácii potenciálnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok

zo znevýhodnených skupín, ktorí sa o dobrovoľníctvo zaujímajú – či už prostredníctvom priameho kontaktu s dobrovoľníkmi/ dobrovoľníčkami (rozhovor pri hľadaní si dobrovoľníckej príležitosti prostredníctvom dobrovoľníckeho centra) alebo pomocou databáz, ktoré obsahujú relevantné informácie o dobrovoľníkoch.

Rovnako môžu pracovať aj s dobrovoľníckymi organizáciami, ktoré cez dobrovoľnícke centrá často hľadajú dobrovoľníkov/ dobrovoľníčky pre svoje dobrovoľnícke programy alebo inzerujú individuálne dobrovoľnícke príležitosti. V takomto prípade im môže dobrovoľnícke centrum pomôcť identifikovať dobrovoľnícke príležitosti vhodné pre ľudí zo znevýhodnených skupín a potenciál pre rozvoj inkluzívnych dobrovoľníckych programov.

d) Vzdelávanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok a dobrovoľníckych organizácií

Jednou z hlavných aktivít dobrovoľníckych centier je vzdelávanie ľudí zaujímajúcich sa o dobrovoľníctvo a tiež vzdelávanie koordinátorov/ koordinátoriek dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a dobrovoľníckych organizácií v oblasti manažmentu dobrovoľníkov/dobrovoľníčok. Veľa dobrovoľníckych centier poskytuje vzdelávanie aj v oblasti inkluzívneho dobrovoľníctva.

Dobrovoľnícke centrá dokážu dobrovoľníkov/dobrovoľníčky zo znevýhodnených skupín pripraviť na dobrovoľníctvo, poskytnúť im potrebné informácie a zručnosti, ktoré sa im v dobrovoľníctve zídu. Takéto vzdelávanie poskytuje každému jednotlivcovi dost informácií, aby sa efektívne zhostil svojej dobrovoľníckej príležitosti a zažil v nej úspech, a tiež uschopňuje ľudí, ktorí sú sociálne vylúčení, aby sa zapojili do dobrovoľníctva.

Na druhej strane dobrovoľnícke centrá dokážu vzdelávať aj dobrovoľnícke organizácie – vedia im pomôcť s nastavením inkluzívneho dobrovoľníckeho programu tak, aby bol efektívny a tiež ich pripraviť na prácu s konkrétnymi cieľovými skupinami dobrovoľníkov/dobrovoľníčok.

e) Prepájanie dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín s dobrovoľníckymi príležitosťami

Tým, že dobrovoľnícke centrá získavajú relevantné informácie o potrebe dobrovoľníckych organizácií a o záujme potenciálnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín, vedia byť veľmi nápomocné pri prepájaní záujmov a motivácií jednotlivcov zaujímajúcich sa o dobrovoľníctvo s dobrovoľníckymi príležitosťami v komunite.

Dobrovoľnícke centrá vedia pomôcť ľuďom zo znevýhodnených skupín identifikovať svoje potreby a preferencie a vybrať si možnosť, ktorá je pre nich najvhodnejšia. Hneď ako pochopia potenciál a časové možnosti dobrovoľníkov zo znevýhodnených skupín, sú schopné lepšie identifikovať organizáciu, ktorá vie tieto potreby pokryť. Po prediskutovaní prínosov, príležitostí a bariér môžu dobrovoľnícke centrá začať týmto ľuďom hľadať dobrovoľnícke príležitosti, ktoré sa stretnú s ich záujmami a splnia ich očakávania.

f) Poskytovanie podpory pre dobrovoľníkov/dobrovoľníčky a dobrovoľnícke organizácie, ktoré pracujú s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami zo znevýhodnených skupín

Dobrovoľnícke centrá by mali vytvoriť základ pre úspešné prepojenie dobrovoľníka/dobrovoľníčky s dobrovoľníckou organizáciou tým, že u človeka zo znevýhodnenej skupiny vytvoria dôveru a podporia ho, aby sa počas dobrovoľníctva nebál vyjadriť svoj názor. Neustála podpora týmto ľuďom umožní zapojiť sa do dobrovoľníctva.

Dobrovoľnícke centrá poskytujú konzultácie aj dobrovoľníckym organizáciám – dokážu im poskytnúť dodatočnú podporu, poradiť a pomôcť pri prekonávaní výziev súvisiacich s inkluzívnym dobrovoľníctvom a tiež pri vytváraní inkluzívnych dobrovoľníckych programov.

g) Poskytovanie podpory pri identifikovaní kompetencií získaných prostredníctvom dobrovoľníctva

Dobrovoľnícke centrá hrajú dôležitú úlohu v oblasti uznávania a zvyšovania potenciálu dobrovoľníctva ako nástroja na získavanie zručností a vedomostí, či podporovanie zamestnateľnosti. Preto dokážu pomôcť dobrovoľníckym organizáciám a dobrovoľníkom/dobrovoľníckam pri uznávaní kompetencií získaných prostredníctvom dobrovoľníctva, prípravou certifikátov alebo iných dokumentov potvrdzujúcich tieto kompetencie, či so zahrnutím týchto skúseností do profesionálneho životopisu.

2. Organizácie pracujúce v sociálnej oblasti a organizácie obhajujúce práva ľudí zo znevýhodnených skupín

Organizácie pracujúce v sociálnej oblasti alebo tie, ktoré obhajujú práva ľudí zo znevýhodnených skupín zvyčajne už majú skúsenosti s prácou s rôznymi ľuďmi so znevýhodnením – častokrát ide o zoskupenia jednotlivcov alebo organizácií, ktoré poskytujú podporu alebo služby a obhajujú práva týchto skupín obyvateľov a obyvateľiek. Patria sem aj verejné inštitúcie, kde si môžu ľudia so znevýhodnením uplatniť svoje práva.

Takéto organizácie zohrávajú dôležitú úlohu najmä pri povzbudzovaní ľudí z týchto cieľových skupín, aby sa zapojili do dobrovoľníctva a tým sa začlenili do života spoločnosti. Tieto organizácie možno zapojiť do nasledovných aktivít, tak ako ich navrhlo Európske dobrovoľnícke centrum (CEV, 2010) a Volonterski centar Osijek (2011):

- a) podpora činnosti dobrovoľníkov/dobrovoľníčok zo znevýhodnených skupín, čím dochádza k podpore sociálnej inklúzie a ďalšej podpore dobrovoľníctva ľudí zo znevýhodnených skupín;

- b) rozvoj inkluzívnych dobrovoľníckych programov, ktoré dáva možnosť prijímateľom/prijímateľkám pomoci, aby sa aktívne zúčastňovali na dobrovoľníctve a prešli z roly prijímateľa/prijímateľky pomoci do roly dobrovoľníka/dobrovoľníčky, teda niekoho, kto pomoc poskytuje;
- c) propagácia príkladov dobrej praxe v oblasti inkluzívneho dobrovoľníctva, čím dochádza k motivácií iných, aby takýchto dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek do dobrovoľníctva zapájali, alebo k motivácii ďalších potenciálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek pochádzajúcich zo znevýhodnených skupín;
- d) podpora snáh dobrovoľníkov a dobrovoľníčiek pri rozvoji ich vlastných komunit;
- e) obhajoba demokratického prístupu, ktorý umožňuje zapájanie ľudí zo znevýhodnených skupín do dobrovoľníctva;
- f) vytváranie partnerstiev s inými MVO a dobrovoľníckymi centrami pre podporu programov, ktorých cieľom je potláčanie sociálnej exklúzie.

3. Špeciálne školy/ školy pre deti a mladých ľudí so špeciálnymi potrebami

Špeciálne školy pre deti a mladých ľudí so špeciálnymi potrebami môžu plniť rôzne úlohy pri povzbudzovaní mladých ľudí so znevýhodnením do dobrovoľníctva. Ako organizácie so vzdelávacím cieľom môžu:

- a) hájiť koncept inkluzívneho dobrovoľníctva;
- b) propagovať dobrovoľníctvo ako cenný nástroj sociálnej inklúzie;
- c) začleniť dobrovoľníctvo do školských osnov a prezentovať mladým ľuďom potenciál dobrovoľníctva z hľadiska sociálnej inklúzie, ale aj z hľadiska získavania kompetencií relevantných pre trh práce a samostatný život;

- d) rozvíjať inkluzívne dobrovoľnícke programy a zapájať do nich sociálne vyčlenenú mládež ako dobrovoľníkov/dobrovoľníčky;
- e) vytvárať partnerstvá s komunitnými organizáciami a smerovať mladých ľudí so znevýhodnením k dobrovoľníctvu v komunite.

4. Služby zamestnanosti

Pod službami zamestnanosti myslíme najmä úrady práce, kam sa môžu ľudia obrátiť v prípade, že hľadajú zamestnanie. Tieto inštitúcie môžu byť cenným zdrojom a relevantným subjektom aj pri rozvoji inkluzívneho dobrovoľníctva (Volonterski centar Osijek, 2011). Keďže ide o inštitúcie, ktoré majú k dispozícii databázu ľudí hľadajúcich si prácu, vrátane ľudí zo znevýhodnených skupín, môžu robiť nasledovné:


- a) poskytovať ľuďom zo znevýhodnených skupín informáciu o dobrovoľníctve ako spôsobe získavania kompetencií, ktorá im môže pomôcť jednoduchšie a rýchlejšie nájsť prácu, ale tiež prispieť k lepšiemu výkonu na budúcim pracovisku;
- b) zriadiť miesta, kde klienti a klientky úradu práce nájdu viac informácií o dobrovoľníctve a kontakty na relevantné organizácie, ktoré im pomôžu do dobrovoľníctva sa zapojiť;
- c) smerovať ľudí zo znevýhodnených skupín na dobrovoľnícke centrá a ďalšie relevantné organizácie realizujúce dobrovoľnícke programy;
- d) vytvárať partnerstvá s neziskovými organizáciami v snahe rozvíjať inkluzívne dobrovoľnícke programy podľa potrieb ľudí zo znevýhodnených skupín a podporovať ich v dobrovoľníctve;
- e) zabezpečiť propagáciu inkluzívneho dobrovoľníctva a získavania kompetencií prostredníctvom dobrovoľníctva smerom k zamestnávateľom.

5. Vláda a samospráva, štátne inštitúcie

Úroveň zapájania sa vlády, samosprávy a štátnych inštitúcií do riešenia tejto témy závisí od úrovne centralizácie a organizačnej štruktúry konkrétneho štátu. Aj vlády, samosprávy a štátne inštitúcie sú však dôležitými relevantnými subjektmi pri zabezpečovaní podporného prostredia pre inkluzívne dobrovoľníctvo. Majú totiž jedinečnú moc napomáhať inkluzívnemu dobrovoľníctvu prostredníctvom legislatívy a tým podporovať aj ochotu občanov zapájať sa do dobrovoľníctva, ale aj podporovať organizácie, ktoré realizujú inkluzívne dobrovoľníctvo a zapájajú doň ľudí zo znevýhodnených skupín.

Ich rola je zjavná v niekoľkých oblastiach a je dobre popísaná v správe z konferencie Európskeho dobrovoľníckeho centra (CEV) s názvom *Dobrovoľníctvo ako nástroj pre uschopňovanie a sociálnu inklúziu – Most medzi Európskymi rokmi 2010 a 2011* (2010). Ak chcú podporovať inkluzívne dobrovoľníctvo, môžu:

- a) podnikáť kroky vedúce k zlepšeniu statusu inkluzívneho dobrovoľníctva:
 - prijať národnú stratégiu pre rozvoj dobrovoľníctva, ktorá obsahuje kroky a aktivity venované rozvoju podporného prostredia pre inkluzívne dobrovoľníctvo a pre rozvoj konceptu inkluzívneho dobrovoľníctva;
 - zavádzať zákony o dobrovoľníctve, ktoré uznávajú inkluzívne dobrovoľníctvo, podporujú ľudí, aby sa zapojili do dobrovoľníctva a sú zamerané aj na práva dobrovoľníkov/dobrovoľníčok;
 - podporovať uplatňovanie štandardov kvality v dobrovoľníckych programov, ktoré sa zameriavajú aj na inkluzívnosť týchto programov;
 - verejne uznávať inkluzívne dobrovoľníctvo;
 - verejne oceňovať dobrovoľníkov/dobrovoľníčky zo znevýhodnených skupín a inkluzívne dobrovoľnícke programy;

- 
- realizovať verejné kampane v médiách, ktorými prejavia dobrovoľníkom/dobrovoľníckam vďaka a povzbudia k dobrovoľníctvu ďalších ľudí.

b) realizovať kroky na podporu a uľahčenie inkluzívneho dobrovoľníctva:

- ustanoviť výbor, ktorého úlohou bude navrhovať spôsoby na podporu dobrovoľníctva, najmä medzi ľuďmi zo znevýhodnených skupín;
- podporovať rozvoj adekvátnej infraštruktúry potrebnej pre inkluzívne dobrovoľníctvo;
- poskytovať informácie o dobrovoľníckych príležitostiach pre všetkých – ak je to možné, tak prostredníctvom dobrovoľníckych centier;
- poskytovať finančnú a materiálnu podporu dobrovoľníckym organizáciám, aby mohli podporovať dobrovoľníkov/dobrovoľníčky, s ktorými pracujú.

c) povzbudzovať dobrovoľníctvo u ľudí zo znevýhodnených skupín:

- rozvíjať informačné kampane, ktoré sa zameriavajú na ľudí zo znevýhodnených skupín;
- cielene finančne podporovať neziskové organizácie, aby do dobrovoľníctva zapájali ľudí zo znevýhodnených skupín.

d) povzbudzovať dobrovoľnícke organizácie, aby robili nábor dobrovoľníkov/dobrovoľníčok aj medzi ľuďmi zo znevýhodnených skupín:

- oceňovať dobrovoľnícke organizácie, ktoré konajú inkluzívne;
- spolupracovať s dobrovoľníckymi organizáciami

pri identifikácii a odstraňovaní prekážok, ktoré bránia dobrovoľníctvu vo všeobecnosti a tiež dobrovoľníctvu ľudí zo znevýhodnených skupín;

- umožniť ľuďom, najmä tým, ktorí pochádzajú zo znevýhodnených skupín, aby dobrovoľníčili vo verejných organizáciách.

6. Európske inštitúcie

Európske inštitúcie sú kľúčovými zainteresovanými subjektmi, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu pri propagácii, vytváraní politík, ktoré podporujú vznik podporného prostredia pre inkluzívne dobrovoľníctvo, ale aj pri formulovaní odporúčaní pre členské krajiny v snahe zabezpečiť rozvoj inkluzívneho dobrovoľníctva v celej Európe. Správa z konferencie Európskeho dobrovoľníckeho centra (CEV) s názvom *Dobrovoľníctvo ako nástroj pre uschopňovanie a sociálnu inklúziu – Most medzi Európskymi rokmi 2010 a 2011* (2010) a tiež Manifesto dobrovoľníctva v Európe, ktoré vydala tá istá inštitúcia v roku 2008 navrhuje, že ich moc a úlohy môžu byť viditeľné v týchto krokoch:

a) podpora a začlenenie dobrovoľníctva do všetkých politík, ktoré sa týkajú napĺňania potrieb ľudí zo znevýhodnených skupín:

- uznanie práva zapojiť sa do dobrovoľníctva ako práva pre všetkých;
- uznanie a obhajoba vplyvu a dôležitosti dobrovoľníctva z hľadiska sociálnej inklúzie a uschopňovania ľudí zo znevýhodnených skupín;
- uznávanie a podporovanie potenciálu, ktorý má inkluzívne dobrovoľníctvo pri podpore získavania zručností a zamestnateľnosti ľudí zo znevýhodnených skupín;
- rozvoj osvety a informačných programov o význame dobrovoľníctva v boji proti sociálnemu vylúčeniu;

b) iniciovanie tvorby politík podporujúcich inkluzívne dobrovoľníctvo na Európskej úrovni prostredníctvom:

- aktívnej podpory dobrovoľníckych aktivít prostredníctvom politík EÚ a vytvárania politík, ktoré sú priateľské voči dobrovoľníkom/dobrovoľníčkam a umožňujú prístup všetkých ľudí k dobrovoľníctvu – najmä tým zo znevýhodnených skupín;
- prehodnotenia sociálnych politík tak, aby podporovali inkluzívne dobrovoľníctvo;
- systematického zapájania dobrovoľníckych organizácií a ich sietí ako partnerov do prípravy politík v tejto oblasti;
- zabezpečovania právneho prostredia, ktoré povzbudzuje a podporuje aktívnu účasť ľudí zažívajúcich sociálne vylúčenie na živote spoločnosti;
- rozvoja rámca pre dobrovoľníctvo, ktorý by bol platný pre všetky krajiny EÚ a napomáhal by jeho rozvoju, pripravený by mal byť v spolupráci s občianskou spoločnosťou;
- ďalšieho rozvoja nástrojov, ktoré by umožňovali uznávanie zručností získaných prostredníctvom dobrovoľníctva na európskej úrovni;
- neustálej realizácie EÚ programov, ktoré podporujú rozvoj ľudí zo znevýhodnených skupín prostredníctvom dobrovoľníctva;
- podpory národných vlád v rozvoji politík pre oblasť dobrovoľníctva, ktorých súčasťou bude aj inkluzívne dobrovoľníctvo (podporné právne prostredie, infraštruktúra dobrovoľníctva, štandardizácia dobrovoľníckych programov a pod.);
- vyčlenenia prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a ďalších relevantných fondov na rozvoj inkluzívneho dobrovoľníctva a boj so sociálnym vylúčením prostredníctvom dobrovoľníctva;
- výmeny skúseností a príkladov dobrej praxe v oblasti boja so sociálnym vylúčením medzi členskými krajinami.

c) uznávanie a podpora organizácií rozvíjajúcich inkluzívne dobrovoľníctvo prostredníctvom:

- poskytovania priestoru na vyjadrenie názoru pre organizácie reprezentujúce ľudí zažívajúcich sociálne vylúčenie a aktívne načúvanie ich názorom;
- uznávania potreby podpory dobrovoľníckych organizácií pri povzbudzovaní dobrovoľníctva u ľudí zo znevýhodnených

- skupín a poskytovanie finančnej podpory na tento účel;
- poskytovania podpory pre efektívne dobrovoľnícke programy a tréningy dobrovoľníkov/dobrovoľníčok aktívnych v oblasti boja so sociálnou exklúziou.

Zdroje

- Kamenko, J., Kovačević, M., Šehić Relić, L.: Volontiranje prilika za nove kompetencije – vodič kroz inkluzivno volontiranje za organizatore volontiranja, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2016
- Inclusive volunteering - Recommendations for Volunteer Coordinators on How to Develop a More Inclusive Volunteer Programme (www.volunteer.ie)
- Haski-Leventhal, D.: Addressing social disadvantage through volunteering, The Centre for Social Impact, New South Wales, Australia, 2009
- „Volunteering as a means of empowerment and social inclusion – A bridge between the European Years 2010 and 2011“, CEV, Brussels, Belgium, 2010.
- Manifesto for volunteering in Europe, CEV, Brussels, Belgium, 2008.
- State of the World's Volunteering Report 2011, UN Volunteers, 2011.
- P.A.V.E. – Policy Agenda for Volunteering in Europe, EYV 2011 Alliance, 2011.
- Volontiranjem do svog mjesta u društvu, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2011.

Informácie o projekte Kompetentný v dobrovoľníctve, kompetentný v živote (Competent in Volunteering, Competent in Life – CIVCIL)

Publikácia je súčasťou medzinárodného projektu CIVCIL, ktorý realizujú partneri z troch európskych krajín od marca 2015 do februára 2017.

Ciele a aktivity projektu:

- zapojiť mladých ľudí zo znevýhodnených skupín v Chorvátsku, Rumunsku a Slovensku do rôznych dobrovoľníckych aktivít a tým ich integrovať do spoločnosti,
- uznať kompetencie a zručnosti získané prostredníctvom dobrovoľníctva a zvýšiť zamestnateľnosť mladých ľudí
- informovať o nástrojoch na uznávanie a validáciu zručností a kompetencií získaných v dobrovoľníctve, ktoré už v Európe existujú.
- vyškoliť 36 koordinátorov dobrovoľníkov pôsobiacich v partnerských krajinách, ktorí budú následne pripravení na koordinovanie mladých dobrovoľníkov zo znevýhodnených skupín,
- vytvoriť tréningové materiály a na mieru šitý tréning pre koordinátorov dobrovoľníkov pracujúcich s mladými ľuďmi zo znevýhodnených skupín,
- vytvoriť webstránku, na ktorej budú zhromaždené informácie o už existujúcich nástrojoch určených na uznávanie a validáciu kompetencií získaných prostredníctvom dobrovoľníctva, ktoré v Európe už existujú
- vytvoriť a vylepšiť online nástroje pre uznávanie kompetencií získaných v dobrovoľníctve existujúcich v partnerských krajinách.

Viac informácií nájdete na www.civcil.eu.



**Partneri projektu
a kontaktné údaje**



Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Hviezdoslavova 681/119, 90031 Stupava, Slovensko

platforma@dobrovolnickecentra.sk, www.dobrovolnickecentra.sk



UNIVERZITA
MATEJA BELA

V BANSKEJ BYSTRICI

Univerzita Mateja Bela

Národná 12, 974 01 Banská Bystrica, Slovensko

vicerector.international@umb.sk, <https://www.umb.sk/en/>



VOLONTERSKI centar Osijek

Volunteer Centre Osijek

Lorenza Jagera 12, 31 000 Osijek, Chorvátsko

info@vcos.hr, www.vcos.hr



Citizens Democratic Initiative Project

Jozsefa Antala 3, 31300 Beli Manastir, Chorvátsko

projekt.grad@os.t-com.hr, www.pgdi.hr



„Gheorghe Sincai” Pedagogical High School

Str.Crisan, No.15/A, Zalau, Rumunsko

pedagogic_zalau@yahoo.com, www.pedagogiczalau.ro



The Cluj-Napoca Volunteer Centre

Virgil Fulicea Str. No. 1, PO: 400022 Cluj-Napoca, Rumunsko

cluj@voluntariat.ro, www.centruldevoluntariat.ro

Názov:

Podporujeme inklúziu v dobrovoľníctve. Odporúčania týkajúce sa práce s mladými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami s nedostatkom príležitostí.

Autorky:

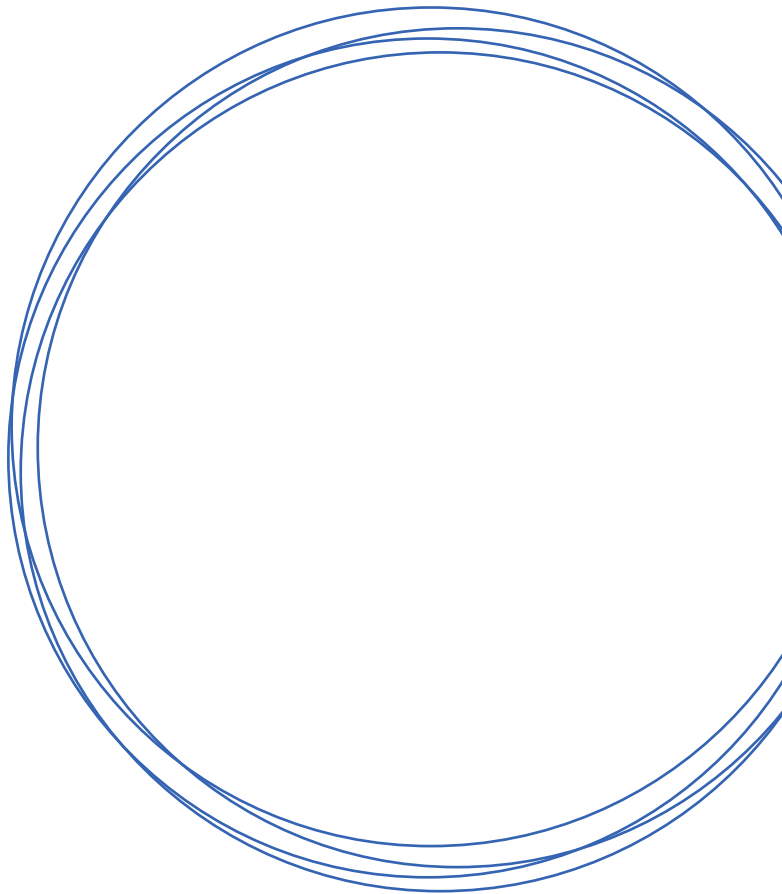
Ioana Bere, Alžbeta Frimmerová, Nicoleta Chis Racolta, Jelena Kamenko

Grafický dizajn:

Mária Gubányová

Vydavateľ: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Miesto vydania: Bratislava





Erasmus+



CIVCIL

COMPETENT IN

volunteering
life

