

Katolícka univerzita v Ružomberku
Teologická fakulta Košice

TRETÍ SEKTOR A DOBROVOLNÍCTVO
NA SLOVENSKU

Michaela Šuřová

Tretí sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku

Autorka: PhDr. Michaela Šuľová, PhD.
(Katólicka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta Košice)

Recenzenti: doc. PhDr. Stanislava Hunyadiová, PhD. univ. prof.
(Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety)
doc. PhDr. Bohuslav Kuzyšín, PhD.
(Prešovská univerzita v Prešove)

Rok vydania: 2024

Vydavateľstvo: Verbum – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku

Miesto vydania: Ružomberok

Forma vydania: online

ISBN 978-80-561-1153-6

Obsah

ÚVOD	4
1 TRETÍ SEKTOR NA SLOVENSKU	5
1.1 CHARAKTERISTIKA SEKTOROV V SPOLOČNOSTI.....	5
1.2 CHARAKTERISTIKA TRETIEHO SEKTORA	7
1.3 ORGANIZAČNÝ ROZVOJ MIMOVLÁDNYCH NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ.....	11
1.4 HISTÓRIA TRETIEHO SEKTORA NA ÚZEMÍ SLOVENSKA.....	13
1.5 STRATEGICKÉ PLÁNOVANIE, POSLANIE, VÍZIA A HODNOTY ORGANIZÁCIE	19
1.6 OBČIANSKE ZDRUŽENIE.....	22
1.7 NEZISKOVÁ ORGANIZÁCIA POSKYTUJÚCA VŠEOBECNE PROSPEŠNÉ SLUŽBY ..	29
1.8 NADÁCIA.....	33
1.9 NEINVESTIČNÝ FOND.....	36
1.10 REGISTER MIMOVLÁDNYCH NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ.....	39
1.11 PODPORA A FINANCOVANIE TRETIEHO SEKTORA	41
1.12 FUNDRAISING	44
2 DOBROVOĽNÍCTVO	48
2.1 DOBROVOĽNÍCTVO A DOBROVOĽNÍK.....	48
2.2 TYPOLÓGIA DOBROVOĽNÍCTVA	50
2.3 PROSOCIÁLNOŠŤ A ALTRUIZMUS	51
2.4 MOTIVÁCIA K DOBROVOĽNÍCTVU	54
2.5 PRÍNOSY DOBROVOĽNÍCTVA.....	56
2.6 DOBROVOĽNÍCKE CENTRÁ NA SLOVENSKU	71
2.7 MEDZINÁRODNÉ DOBROVOĽNÍCKE ORGANIZÁCIE	73
2.8 MANAŽMENT DOBROVOĽNÍKOV	74
ZÁVER	88
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	89
PRÍLOHY	95

Úvod

V predkladanej vysokoškolskej učebnici Tretí sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku sa zameriavame na charakteristiku tretieho sektora aj jednotlivých právnych foriem mimovládnych neziskových organizácií a manažment dobrovoľníkov v sociálnych organizáciách.

Vysokoškolská učebnica je štruktúrovaná do dvoch kapitol. Prvá kapitola je zameraná na tretí sektor na Slovensku. Cieľom je charakterizovať tri sektory v spoločnosti, definovať kritéria tretieho sektora, opísať organizačný rozvoj mimovládnych neziskových organizácií a priblížiť históriu mimovládnych organizácií na území Slovenska. Cieľom je detailne opísať štyri základné právne formy mimovládnych neziskových organizácií – občianske združenie, nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby, nadácia a neinvestičný fond, a to z pohľadu legislatívy, registrácie, zakladacích dokumentov, organizačnej štruktúry a účelu. Ďalším cieľom je predstaviť možnosti podpory a financovania tretieho sektora a taktiež si osvojiť postupy a metódy fundraisingu. Druhá kapitola je zameraná na dobrovoľníctvo. Cieľom je definovať dobrovoľníctvo, kategorizovať jednotlivé typy dobrovoľníctva, definovať prosociálnosť a altruizmus, analyzovať motiváciu k dobrovoľníctvu, analyzovať a sumarizovať prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov, poznať dobrovoľnícke centrá na Slovensku a medzinárodné dobrovoľnícke organizácie. Ďalším cieľom je ovládať jednotlivé kroky manažmentu dobrovoľníkov a aplikovať ho pri tvorbe dobrovoľníckeho programu.

Vysokoškolská učebnica je určená predovšetkým študentom sociálnej práce. Obsahuje poznatky potrebné pre poznanie a prácu v mimovládnych neziskových organizáciách a na koordináciu dobrovoľníkov v sociálnych organizáciách. Študenti si osvoja základné pojmy z oblasti tretieho sektora, oboznámia sa s právnymi formami mimovládnych neziskových organizácií a získajú potrebné zručnosti pre fundraising. Taktiež sa oboznámia s implementáciou dobrovoľníctva v sociálnych organizáciách a nadobudnú potrebné zručnosti pre tvorbu dobrovoľníckeho programu. Nadobudnuté znalosti im pomôžu efektívne vykonávať činnosti sociálneho pracovníka v mimovládnych neziskových organizáciách a efektívne viesť dobrovoľníkov v sociálnych organizáciách.

1 Tretí sektor na Slovensku

Prvá kapitola je zameraná na tretí sektor na Slovensku. Cieľom je charakterizovať tri sektory v spoločnosti, definovať kritéria tretieho sektora, opísať organizačný rozvoj mimovládnych neziskových organizácií a priblížiť históriu mimovládnych organizácií na území Slovenska. Cieľom je detailne opísať štyri základné právne formy mimovládnych neziskových organizácií – občianske združenie, nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby, nadácia a neinvestičný fond, a to z pohľadu legislatívy, registrácie, zakladacích dokumentov, organizačnej štruktúry a účelu. Ďalším cieľom je predstaviť možnosti podpory a financovania tretieho sektora a taktiež si osvojiť postupy a metódy fundraisingu.

1.1 Charakteristika sektorov v spoločnosti

Tradičným sektorovým delením spoločnosti je jej delenie na tri základné sektory, a to verejný, súkromný a tretí sektor.

- **verejný sektor**

Verejný sektor je financovaný z verejných financií, je riadený prostredníctvom orgánov verejnej správy, rozhoduje sa v ňom prostredníctvom verejnej voľby a podlieha verejnej kontrole.

Verejná správa na Slovensku je organizovaná na troch úrovniach, a to štát – kraj – obec. Štátnu správu členíme na ústredná štátna správa (vláda, ministerstvá), miestna štátna správa (okresné úrady) a špecializovaná štátna správa (na úseku cestnej dopravy, pozemkového a lesného hospodárstva, sociálnych vecí a rodiny a služieb zamestnanosti, ochrany životného prostredia, školstva atď.).

Tvorí ho štát a samospráva. Nachádzajú sa tu organizácie a ich štruktúry, ktoré sú zriadené a riadené priamo štátnymi výkonnými orgánmi a sú istým spôsobom napojené na štátny rozpočet. Majú osobitným zákonom stanovený organizačný rámec – to sú štátne organizácie, rozpočtové a ich príspevkové a verejnoprávne organizácie.

Verejný sektor býva niekedy označovaný aj ako štátny alebo vládny. Označenie verejný však predstavuje širšie vymedzenie, nakoľko zahŕňa štát a štátnu správu, ale aj samosprávu a jej rôzne podoby a zložky.¹

- **podnikateľský sektor**

Podnikateľský sektor je financovaný prostredníctvom súkromných zdrojov a jeho hlavnou náplňou je podnikanie fyzických a právnických osôb s cieľom dosiahnuť zisk.

Predstavuje oblasť súkromných subjektov zameraných na dosiahnutie zisku. Môžu to byť spoločnosti s ručením obmedzeným, akciové spoločnosti, družstvá podnikateľov, ale aj živnostníci – fyzické osoby, samostatne zárobkovo činné osoby atď. Od financií štátneho rozpočtu je nezávislý a jeho základnou funkciou je tvorba zisku.

Podnikateľský sektor má rovnako ako tretí sektor súkromný charakter, ale prevažujú v ňom ekonomické záujmy a tvorba zisku.²

- **tretí sektor**

Tretí / neziskový sektor je financovaný prostredníctvom verejných aj súkromných zdrojov. Je inštitucionálne oddelený od štátu a verejného sektora. Je neziskový, jeho hlavnou úlohou nie je tvorba zisku.

¹ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. SKOVAJSA, M. a kol. *Občiansky sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. 2010. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

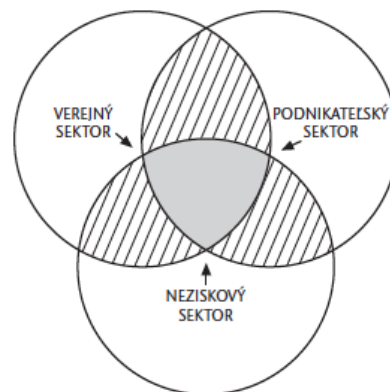
² Porov. SKOVAJSA, M. a kol. *Občiansky sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. 2010. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

Organizácie tretieho sektora svojou činnosťou vyplňajú oblasť medzi komerčnou činnosťou (činnosť zameraná na dosahovanie zisku) a doménou štátu ako formou organizácie spoločnosti. Ich účelom je teda zasahovať a pôsobiť tam, kde z rôznych dôvodov nezasahujú a nepôsobia ostatné dva sektory, prípadne ich činnosť dopĺňať.

Predstavuje oblasť súkromných subjektov zameraných na iné ciele než dosahovanie zisku. Patria tu občianske združenia, neziskové organizácie poskytujúce všeobecneprospešné služby, nadácie, neinvestičné fondy atď.³

Tieto sektory v demokratickej spoločnosti by mali byť udržiavané v rovnováhe. Vzťah týchto sektorov v spoločnosti možno zobrazit' ako vzájomne sa prelínajúce kruhy (obrázok 1). Každý z troch sektorov má určitý priestor, ktorý je z hľadiska kompetencií, právomocí, zodpovednosti a aktivít špecifický a autonómny a súčasne existujú pomerne rozsiahle oblasti, kde dochádza k prekrytiam a prelínaniu týchto sektorov.⁴

Obrázok 1: Sektory v spoločnosti⁵



Právo združovať sa

Základným predpokladom existencie občianskej spoločnosti je demokratický právny systém, v ktorom má občan možnosť sebarealizácie, slobodnej voľby a prejavu individuality v rôznych formálnych či neformálnych zoskupeniach. Predstavuje priestor medzi súkromným životom človeka a mechanizmami ekonomických, štátnych a politických makroštruktúr.⁶

Sloboda združovania je ústavne zakotvená a aj medzinárodnými ľudskoprávnymi dohovormi garantovaná sloboda. Garantuje jednotlivcom dobrovoľne sa spájať do celkov, vytvárať nový subjekt práva a spoločne vykonávať dohodnutý dovolený účel. Sloboda združovania garantuje subjektom takto vzniknutým ochranu pred neprimeranými zásahmi najmä zo strany štátu.⁷

Základnou garanciou obsahu činnosti tretieho sektora je právo združovať sa. Ústava Slovenskej republiky ho garantuje v článku 29. Podľa toho „každý má právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach.“⁸

³ Porov. HRUBALA, J. – HAŇDIK, P. – MACHALOVÁ, V. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 5/1999. Právo a neziskový sektor na Slovensku*. 1999. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010. SKOVAJSA, M. a kol. *Občiansky sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. 2010.

⁴ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. BARÁT, J. a kol. *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. 2000. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

⁵ BARÁT, J. a kol. *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. 2000, s. 87.

⁶ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

⁷ Porov. GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. 2020.

⁸ Ústava Slovenskej republiky, článok 29.

1.2 Charakteristika tretieho sektora

Tretí sektor je súkromným sektorom, ktorý je založený na nekomerčnom princípe, a teda jeho primárnym účelom nie je tvoriť zisk, ale hájiť záujmy svojich členov. Tretí sektor je zároveň mimovládny, čiže oddelený od verejnej moci, čo možno považovať za synonymum tretieho sektora, a je teda tvorený mimovládnymi neziskovými organizáciami.⁹

Na tretí sektor sa zvyknú používať aj termíny ako neziskový sektor, mimovládny sektor, dobrovoľnícky sektor, mimovládne, charitatívne, humanitárne, filantropické alebo dobročinné organizácie.¹⁰

Pojem „**tretí sektor**“ poukazuje na to, že ide o sektor pôsobiaci v priestore medzi štátom a trhom. Okrem sféry štátu a trhu existuje v spoločnosti totiž ešte tretia oblasť, ktorá má svoje stáročné tradície aj moderné podoby.

Pojem „**neziskový sektor**“ kladie dôraz na to, že na rozdiel od komerčných a ziskových organizácií cieľom nie je vytvárať zisk a rozdeľovať ho medzi vlastníkov. Ak sa aj nejaký zisk dosiahne, vracia sa späť do ďalších verejnoprospešných aktivít organizácie.

Pojmom „**dobrovoľnícky sektor**“ sa vyzdvihuje podiel dobrovoľníkov, spoločná dobrovoľná služba a určitý dobrovoľnícky étos, ktorý je tomuto sektoru vlastný (hoci v sektore pôsobia aj platení zamestnanci).

Pojem „**nezávislý sektor**“ naznačuje nezávislosť sektora od štátu a trhu (hoci ide o nezávislosť relatívnu, pretože sektor môže dostávať prostriedky aj od štátu a súkromnej podnikateľskej sféry).

Pojmom „**mimovládne organizácie**“ sa myslí to, že ich založenie a činnosť nie sú viazané na rozhodnutia štátneho (vládneho) orgánu a nie sú mu bezprostredne podriadené.

Pojem „**charitatívne (filantropické, dobročinné) organizácie**“ poukazujú na verejnoprospešný charakter činnosti takýchto organizácií a implikuje tiež dávne tradície dobročinnosti, milosrdenstva, kresťanskej lásky k blížnemu.¹¹

Ku kritériám, znakom tretieho sektora patrí:

1. organizovanosť / formálnosť – majú formálnu štruktúru, fungujú na základe formulovanej zakladacej listiny, sú inštitucionalizované, a teda môžu vstupovať do právnych vzťahov,
2. súkromné / neštátnosť – majú súkromný (neštátny) charakter, nie sú súčasťou štátneho aparátu, avšak to neznamená, že nemôžu vytvárať kontrakty so štátnymi inštitúciami či dostať podporu od štátu,
3. neziskovosť – ich cieľom nie je vytvárať zisk, ktorý by sa mal rozdeliť ich majiteľom, ak sa vytvorí nejaký zisk, musí byť použitý na plnenie poslania organizácie,
4. nezávislosť – sú nezávislé, fungujú na samosprávnom princípe, nekontroluje ich štát ani inštitúcie stojace mimo nich, po zaregistrovaní sa ich činnosť riadi zriaďovacími dokumentami, majú vlastné kontrolné mechanizmy,
5. dobrovoľnosť – majú dobrovoľnícky charakter, často v nich prevažujú dobrovoľníci.

K týmto základným znakom sa pridávajú ešte ďalšie dve kritériá:

1. nie sú náboženské – ich hlavným cieľom nie je realizovanie náboženstva a náboženská výučba,
2. nie sú politické – ich hlavným cieľom nie je združovať kandidátov na politické miesta.¹²

⁹ Porov. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Satelitný účet tretieho sektora – tvorba návrhu a zavedenia*. 2021.

¹⁰ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012.

¹¹ Porov. BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. 1996. BEDNÁRIKOVÁ, D. a kol. *Vybrané problémy tretieho sektora*. 2012.

¹² Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. 1996. BEDNÁRIKOVÁ, D. a kol. *Vybrané*

Tretí sektor plní v spoločnosti viacero **funkcií**:

1. funkcia poskytovateľa služieb a pomoci (servisná funkcia) – MNO (mimovládne neziskové organizácie) poskytujú najrozličnejšie druhy služieb, ktoré z rôznych dôvodov nie sú zabezpečené štátom ani trhom, napr. služby humanitárne, sociálne, vzdelávacie či informačné,
2. inovačná funkcia – tretí sektor môže byť zdrojom rôznych inovácií (aktivity vo vzdelávaní a v sociálnej oblasti, technológie a pod.),
3. experimentálna funkcia – MNO niekedy predstavujú „skúšobné laboratórium“ pre nové sociálne formy a spôsoby správania, terén pre sociálne inovácie a experimenty,
4. mienkotvorná funkcia – MNO rozširujú informácie o alternatívnych pohľadoch na rôzne otázky, alebo samy takéto alternatívy vytvárajú, usilujú sa ovplyvňovať priebeh diskusií o dôležitých témach,
5. advokačná funkcia – ide o obhajovanie a presadzovanie práv a záujmov jednotlivcov či skupín. MNO zisťujú rozličné potreby spoločnosti a jednotlivcov, následne ich analyzujú a transformujú na požiadavky voči riadiacim a rozhodovacím inštitúciám verejného sektora. Týmto spôsobom sú uspokojované potreby jednotlivcov aj skupín, ktoré by boli diskriminované. V takýchto prípadoch plní tretí sektor úlohu „advokáta“ záujmov jednotlivcov alebo skupín,
6. expresívna funkcia (funkcia objavovania lídrov) – MNO vytvárajú priestor pre prezentáciu odlišností a alternatív, aby si ľudia uvedomovali rôznorodosť sveta, kultúr a pod. Cez tieto aktivity ľudia objavujú svoje schopnosti, ktoré sú v bežnom živote potláčané a nevyužívané, nerozvinuté. MNO umožňujú cez združovanie jednotlivcov na základe spoločných záujmov objavovať nových, aktívnych, odborne zameraných vodcov, popredných manažérov a organizátorov, ktorí majú predpoklady úspešne prezentovať spoločné názory,
7. demokratizačná funkcia (funkcia budovania komunit) – MNO aktivizujú občanov pre pomoc komunite správe vecí verejných, vedú ich k zodpovednosti za život v obci,
8. mobilizačná, kontrolná funkcia – ide o funkciu zabezpečujúcu prevenciu a riešenie konfliktov a budovanie komunit na demokratických princípoch. Táto funkcia sa týka najmä etnických a rasových konfliktov. MNO majú väčšinou dôveru občanov a práve preto je ich existencia ideálna na zmierňovanie interetnických napätí a konfliktov. MNO ovplyvňujú štátnu moc a slúžia ako varovný mechanizmus pred negatívnymi tendenciami štátu aj trhu a zabezpečujú spätnú väzbu, ktorá umožňuje korigovať nedostatky v rozvoji spoločnosti,
9. formulovanie a tlmočenie predstáv a požiadaviek občanov – prostredníctvom ich aktívnej účasti,
10. pôsobenie v prospech spoločenskej integrácie – prostredníctvom neziskových organizácií sa jednotlivé skupiny ľudí začleňujú do spoločenského života,
11. uchovávanie a rozvoj rôznorodosť, plurality – rôznorodosť patrí medzi základné prvky demokracie a neziskové organizácie rozširujú pluralitu a rozmanitosť spoločnosti napr. tým, že ochraňujú a posilňujú kultúrnu, etnickú či náboženskú identitu jednotlivých skupín obyvateľstva.¹³

Tretí sektor môžeme **členiť** z rôznych hľadísk.

A) Z hľadiska spoločenských potrieb, ktoré uspokojujú MNO:

problémy tretieho sektora. 2012. MAGUROVÁ, Z. – MAGUROVÁ, H. (*Ne*)ziskové právnické osoby. 2018. KUVÍKOVÁ, H. a kol. *Možnosti rozvoja mimovládnych organizácií v krajinách Východnej skupiny*. 2006.

¹³ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie. Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. 2009. SKOVAJSA, M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská spoločnosť v České republice*. 2010. KUVÍKOVÁ, H. a kol. *Možnosti rozvoja mimovládnych organizácií v krajinách Východnej skupiny*. 2006. BENČO, J. *Sociálne služby a neziskové organizácie*. 2005.

1. vzájomnospriateľské organizácie (členské organizácie) – ide o organizácie zamerané na realizáciu vzájomného prospechu členov, sú zamerané na úzky okruh členov vo vnútri inštitúcie. Patria tu napr. športové kluby, turistické združenia atď. Venujú sa výhradne alebo prevažne len napĺňaniu súkromných záujmov svojich členov. Prvotným účelom vzájomnospriateľských organizácií je slúžiť svojim zakladateľom alebo členom. To však neznamená, že by sa členské organizácie nezapájali do činností, ktoré prospievajú verejnosti, sú však väčšmi sústredené na svojich členov.
2. verejnospriateľské organizácie (všeobecne prospešné organizácie) – organizácie bez vymedzenej členskej pôsobnosti, slúžiace v prospech verejnosti. Účelom verejnospriateľských organizácií je v prvom rade slúžiť verejnosti alebo jej časti¹⁴

Často sa však stáva, že aj členská organizácia uskutočňuje projekty prospešné aj iným ľuďom a je ťažké určiť hranicu medzi verejnospriateľskou a vzájomnospriateľskou organizáciou. Hranica medzi verejnou a vzájomnou prospešnosťou nie je u niektorých konkrétnych činností úplne zreteľná. Napríklad svojpomocné organizácie osôb so zdravotným postihnutím sú vzájomnospriateľské, ale napĺňajú verejný záujem výrazne viac než čisto záujmové spolky. Iné organizácie vyvíjajú výhradne alebo prevažne verejnospriateľnú činnosť, pretože sa svojim poslaním a cieľom zameriavajú na napĺňanie takých potrieb nečlenov, ktoré sú vo verejnom záujme (napr. charity, vzdelávacie organizácie,..).

Z hľadiska základných právnych foriem MNO možno hovoriť o kritériu verejnej prospešnosti najmä v súvislosti občianskymi združeniami. Pre ostatné právne formy (neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby, nadácie, neinvestičné fondy) je totiž zákonom vymedzené, že vznikajú na plnenie alebo realizáciu verejnospriateľného účelu. Občianske združenia by na druhej strane mali vznikať najmä za účelom realizovania svojich záujmov, ale nie je vylúčená možnosť, že by poskytovali aj verejnospriateľné služby. V praxi je dokonca táto situácia veľmi častá, nakoľko podmienky vzniku a celkového fungovania občianskych združení sú omnoho jednoduchšie ako iných právnych foriem.¹⁵

B) Z hľadiska toho, aký kapitál združujú (obrázok 2), rozlišujeme MNO združujúce:

1. ľudský kapitál – združuje ľudí a vznikajú rôzne neformálne skupiny, občianske združenia, spolky, spoločnosti, zväzy alebo neziskové organizácie,
2. finančný a majetkový kapitál – združuje financie a majetok a zakladajú sa nadácie a fondy.¹⁶

Obrázok 2: Členenie z hľadiska združovania kapitálu¹⁷



¹⁴ Porov. BEDNÁRIKOVÁ, D. a kol. *Vybrané problémy tretieho sektora*. 2012. SKOVAJSA, M. a kol. *Občiansky sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. 2010. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

¹⁵ Porov. SKOVAJSA, M. a kol. *Občiansky sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. 2010. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

¹⁶ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

¹⁷ BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009, s. 9.

C) Z hľadiska podpory a priamej realizácie rozlišujeme MNO:

1. grantové organizácie – ich hlavnou úlohou je poskytovať finančnú alebo materiálnu podporu pre iné organizácie, skupiny alebo jednotlivcov, ktorí realizujú konkrétne programy alebo aktivity. Medzi grantové organizácie u nás zaraďujeme nadácie a neinvestičné fondy, ktoré môžu poskytovať rôzne granty, dary, štipendiá či materiálnu pomoc,
2. organizácie realizujúce programy – na druhej strane veľkú skupinu organizácií tvoria tie, ktoré realizujú konkrétne programy, projekty alebo aktivity.

V praxi tiež často dochádza k tomu, že grantové organizácie sa zaoberajú nielen poskytovaním finančnej alebo materiálnej pomoci, ale realizujú aj vlastné programy súvisiace s ich poslaním, či už ako servisné alebo ako advokačné aktivity.¹⁸

Tretí sektor a štát

Existuje niekoľko obáv, ktoré sa týkajú vplyvu štátu na neziskové organizácie:

- **nezávislosť neziskového sektora**

Pravdepodobne najsilnejšou obavou tých, ktorí sa boja zapojenia neziskového sektora do verejných programov je strach, že takéto zapojenie by zbavilo neziskový sektor jeho nezávislosti. Zásadnou črtou neziskového sektora z tohto pohľadu je, že pôsobí ako rezervoár novátorských myšlienok a ako agent sociálnych a politických zmien. Argumentuje sa, že ak sa sektor stane „agentom“ štátu, stratí túto schopnosť a stane sa zraniteľným voči politickým tlakom. Svoje aktivity začne navyše prispôsobovať prioritám vzdialených politických predstaviteľov, namiesto toho, aby ich prispôboval komunitám, ktorým slúži.

Jemnejšia verzia tejto obavy je, že prílišný tlak na funkciu neziskového sektora ako poskytovateľa služieb môže zovrieť neziskové organizácie do kazajky a zmäkčiť ich rolu obhajcu práv skupín i jednotlivcov. Hoci nepochybne existujú príklady vládneho zasahovania do nezávislosti neziskových organizácií, množstvo empirických dôkazov však vrhá pochybnosti na tento smer argumentácie.

- **narušenie poslania neziskových organizácií**

Existuje obava, že financovanie z verejných zdrojov môže narušiť misiu organizácií tým, že ich priláka do oblastí, ktoré nebudú v súlade s tým, čo budú samotné neziskové organizácie považovať za významné alebo za to, čo by rady robili. Hrozí, že dobrovoľné správne rady by stratili efektívnu kontrolu nad organizáciami ako dôsledok toho, že profesionálni zamestnanci získajú zdroje nezávisle a mimo kontroly týchto rád. Ani tu však neexistujú empirické dôkazy, ktoré by túto myšlienku podporovali.

- **riadenie a byrokratizácia neziskových organizácií**

Tretou veľkou témou, týkajúcou sa verejnej podpory neziskových organizácií je obava, že zapojenie sa do vládnych programov povedie u príjemcu k vytvoreniu neželateľného stupňa byrokratizácie a profesionalizmu. Vládne agentúry sa spoliehajú na neziskový sektor, že v poskytovaní služieb vytvorí vyšší stupeň variety služieb a pružnosti, než by to mohli spraviť tieto agentúry samé. Zároveň neziskové organizácie musia garantovať, že niektoré črty programov zostanú štandardné aj v prípade, že ich bude realizovať neziskový sektor.

Medzi tieto črty patrí efektívne finančné riadenie a účtovníctvo, garancia minimálnych štandardov kvality, napĺňanie základných programových cieľov a súlad s niektorými cieľmi štátnej politiky, napríklad so zásadou rovnakých príležitostí, s právami pre postihnutých a s ochranou životného prostredia. Vládne programy preto často vyžadujú viac byrokratických,

¹⁸ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

ťažkopádnych požiadaviek na uplatňovanie programov a regulačnú kontrolu, než je zvykom pri iných formách finančnej podpory.¹⁹

1.3 Organizačný rozvoj mimovládnych neziskových organizácií

Ideálne sa rozvíjajúca modelová MNO spravidla prechádza šiestimi formami:

1. máloštruktúrovaná skupina okolo charizmatického lídra

Mnohé organizácie začínali ako neformálna, sporadicky sa stretávajúca skupina ľudí, ktorí zdieľali spoločné myšlienky, záujmy a odhodlanie niečo zmeniť. Lídri a skupina dobrovoľníkov okolo nich bez nejakého väčšieho plánovania, z nadšenia pre danú vec a na základe sociálneho, ekologického či kultúrneho cítenia, realizujú aktivity, vďaka ktorým pociťujú naplnenie a zmysluplnosť. Spravidla sa všetci podieľajú na všetkom, deľba úloh je minimálna. Typickým pre túto etapu je idealizmus, dobrovoľníctvo, veľký počet nápadov, chaotické rozhodovanie, nedostatok rol v skupine, každý je za všetko zodpovedný, respektíve nikto za nič.

Po čase sa začnú stretávať pravidelnejšie, zvolia si názov a rozbehnú spoločnú činnosť. Nie vždy sa však z týchto spontánnych iniciatív vytvorí inštitucionalizovaná organizácia. Často si členovia skupiny ani neželajú byť v organizovanej a inštitucionalizovanej skupine. Takéto skupiny napriek tomu môžu fungovať veľmi efektívne.

2. štruktúrovaná skupina s vymedzenou misiou

Po určitom čase si obyčajne skupina uvedomí, že jej efektívnosť sa zvýši, ak nebudú robiť všetci všetko, ale budú sa špecializovať. Nastáva proces formálneho a neformálneho definovania rolí, funkcií, kompetencií a zodpovedností. Vytvára sa vnútorná hierarchia. Organizácia si zúži svoje priority a definuje svoje poslanie a ciele. To umožňuje dlhodobšie plánovanie a určenie konkrétnych krokov k dosiahnutiu cieľov organizácie.

3. registrovaná organizácia

K tomu, aby organizácia dokázala naplňovať potreby svoje a svojej cieľovej skupiny, okrem dobrovoľníckej práce, času a energie členov, často potrebuje aj finančné zdroje. Finančné zabezpečenie je zväčša viazané s registrovaním organizácie. Právna subjektivita umožňuje organizácii otvoriť si bankový účet, podávať projekty, zamestnávať ľudí, vytvárať rôzne zmluvné vzťahy, budovať si PR (public relations) atď. Pri zaregistrovaní je potrebné vyjasniť si dôležité otázky, napr. aká právna forma vyhovuje najviac činnosti organizácie, kto bude štatutárnym zástupcom, ako sa budú tvoriť dokumenty potrebné pre zaregistrovanie, akú bude mať štruktúru a pod. Väčšina organizácií po zaregistrovaní naďalej funguje na dobrovoľníckej báze, nemá platených zamestnancov. Čím sa viac zvyšuje množstvo a náročnosť aktivít, tým je na ich realizáciu potrebných viac času, zdrojov a ľudského potenciálu. Organizácia sa ocitá na križovatke: buď bude aj naďalej pôsobiť na dobrovoľnom základe a pracovať len toľko, koľko dovoľujú ľudské a finančné zdroje, alebo sa rozhodne, že vytvorí zmluvné vzťahy s tými, ktorí v organizácii zobrali na seba veľa práce a vytvorí pracovné miesto.

4. profesionalizovaná organizácia

V ďalšom vývoji organizácie nastáva kvalitatívna zmena – profesionalizácia. Profesionalizácia smeruje do vnútra: vzdelávanie členov, pracovníkov, dobrovoľníkov, získavanie skúseností, sebazvedľovanie, organizácia kladie dôraz na administratívu, na pravidelné porady, organizačný a hospodársky poriadok, vytvára sa jasnejšia vnútorná hierarchia. Profesionalizácia smerujúca navonok spočíva vo vytváraní jasnejších a profesionálnejších vzťahov s verejnosťou, s cieľovou skupinou, s donormi atď.

¹⁹ Porov. BARÁT, J. a kol. *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. 2000.

5. organizácia s vyváženou deľbou moci

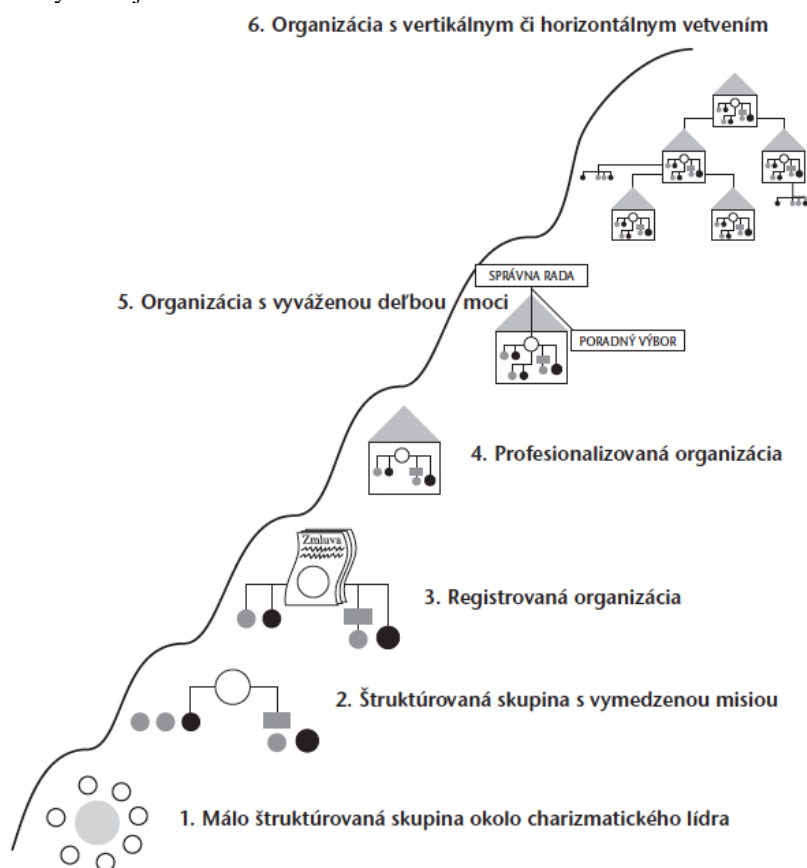
V profesionálne fungujúcej organizácii sú spôsoby rozhodovania prehľadnejšie, je jasnejšie vidieť, kto má aké právomoci a zodpovednosť. So zvyšujúcim sa vekom organizácie, rozširovaním jej činností, rastúcou mierou zasahovania do spoločenského života a nárastom jej majetku a finančných zdrojov to začína byť čoraz dôležitejšie.

Dobre napísaný štatút a organizačný poriadok, ktorý zodpovedá charakteru organizácie, môže byť kľúčový pre úspešnú deľbu moci.

6. organizácia s vertikálnym či horizontálnym štruktúrnym vetvením (diferencovaná organizácia)

Snahy o zvýšenie efektivity, rozsiahle kontakty, spolupráca s inými organizáciami, dostatočné skúsenosti so získavaním finančných zdrojov vedú zvyčajne k tomu, že organizácia sa začne diferencovať, a to vertikálne (vytvorí oddelenia s čiastkovými úlohami alebo založí pobočky s podobnou činnosťou) a horizontálne (spolupráca s inými organizáciami v partnerstve, v konzorciu alebo v spoločnej organizácii).²⁰

Obrázok 3: Organizačný rozvoj MNO²¹



Je potrebné poznamenať, že vývojovo vyššia úroveň (forma, etapa) organizačnej štruktúry neznamena lepšiu, hodnotnejšiu či kvalitnejšiu úroveň. Vynikajúce a kvalitné môžu byť organizácie prvej i poslednej úrovne. Ich kvalita bude okrem iného daná tým, nakoľko ich vývojová úroveň zodpovedá poslaniu, misii a rozsahu úloh, ktoré majú plniť. Organizácia sa môže rozhodnúť dlhodobo zotrvať na vývojovo najnižšej organizačnej úrovni, pretože štruktúra tejto úrovne najlepšie zodpovedá tomu, čo organizácia potrebuje.²²

²⁰ Porov. BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

²¹ BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998, s. 18.

²² Porov. BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998.

1.4 História tretieho sektora na území Slovenska

V tejto časti chceme priblížiť historický vývoj neziskových organizácií na území Slovenska a najvýznamnejšie aktivity, ktoré sa zapísali do histórie tretieho sektora.

Prvé spolky a história združovania po rok 1989

Prvými zakladateľmi spolkov, iniciátormi, boli ľudia z cirkvi, mnísi, ale aj panovníci, šľachtici, mešťania a remeselníci. Riadili sa stavovskými princípmi a spolky neboli prístupné každému, boli uzavreté pre širokú verejnosť. V stredoveku to boli cirkevne spravované charitatívne ústavy pre chudobných, lazarety, xenodóchiá, špitály. K svetsky spravovaným patrili šermiarske bratstvá, strelecké spolky s poslaním zabezpečiť obranyschopnosť. K cechovým a stavovským patrili banské bratstvá, pohrebne spolky a cechy.²³

Vytváranie prvých organizácií tretieho sektora na území Slovenska súvisí s činnosťou cirkvi (v sociálno-zdravotníckej oblasti, v oblasti vzdelávania) a s formovaním miest a mešťanstva. K najstarším príkladom neziskových organizácií patria charitatívne sociálno-zdravotnícke ústavy pre chudobných, tzv. lazarety, xenodóchiá a špitály.

Prvú formu dobrovoľného spolčovania na území Slovenska predstavujú združenia náboženského charakteru, tzv. bratstvá, ktorých cieľom bola svojpomoc, ochrana sociálnych práv a vzdelávanie. Najstarším známym bratstvom je Bratstvo 24 spišských farárov v Levoči (1202-1673).²⁴

Revolúcia 1848 umožnila slobodu združovania sa. Od roku 1856 sa obnovilo dozorné právo nad všetkými združeniami, povinnosť registrovať sa a predkladať stanovy a podávať výročné správy o činnosti. V Uhorsku sa od roku 1868 presadzoval princíp „jeden štát – jeden národ – jeden jazyk“, ktorý poznačil aj činnosť spolkov a nasmeroval ich k drobnej práci pri budovaní hospodárskej, politickej a kultúrnej pozície Slovákov (družstvá, národne orientované banky a malé podniky, telovýchovné a vzdelávacie spolky).

Počas 1. svetovej vojny sa činnosť spolkov sústredila na podporu a pomoc pozostalým, dobročinnú aktivitu žien a pomoc vojnovým invalidom.

Vznik prvej Československej republiky umožnil vytvoriť podmienky pre rozvoj občianskej spoločnosti. Prepukla „spolková horúčka“, ktorú na Slovensku ovplyvnila česká inteligencia, ktorá tu žila a pomáhala. Ľudia sa združovali na základe záujmov, náboženskej, etnickej a profesijnej príslušnosti. Demokratické zriadenie zabezpečovalo slobodné združovanie všetkým minoritám – Maďarom, Židom, Rusínom, Chorvátom, Nemcom.

Činnosť spolkov sa dostala viac pod kontrolu štátnej moci v období Slovenského štátu. Mnohé spolky boli na základe vládneho nariadenia v roku 1939 okamžite alebo postupne rozpustené. Štát nariadil povinné členstvo napr. v Hlinkovej mládeži alebo Hlinkovej garde.²⁵

Uchopenie moci komunistickou stranou v roku 1948 malo drastický dopad na politický kontext, v ktorom pôsobili mimovládne a dobrovoľnícke spolky a združenia na Slovensku. Bolo založených niekoľko organizácií Národného frontu, ktoré pohltili existujúce spolky a združenia. Iné boli podriadené dôkladnej štátnej kontrole. Činnosť spolkov nebola hodnotená ako súkromná, spoločenské organizácie ako nový typ oficiálne schválených združení boli vyhlásené za súčasť, za podsystém socialistického politického systému, kde sa uplatňovala vedúca úloha komunistickej strany. Tieto masové organizácie s celoštátnou pôsobnosťou fakticky nahradili dobrovoľnícke združenia, ktoré boli podľa Zákona 68 z roku 1951 rozpustené. Bola odstránená tzv. negatívna úprava (ktorá v oblasti spolčovania

²³ Porov. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003.

²⁴ Porov. DUDEKOVÁ, G. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 4/1998. Dobrovoľné združovanie na Slovensku v minulosti*. 1998.

²⁵ Porov. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003.

obmedzovala možné zásahy štátu) a namiesto nej bola prijatá nová, tzv. pozitívna úprava, ktorá určovala, aké formy spoločenskej aktivity sú prípustné.²⁶

História po roku 1989

November 1989 znamenal pre Československo koniec éry komunizmu. Spoločenské zmeny po novembri 1989 vniesli do nášho života viaceré nové skutočnosti. Staré obmedzenia boli zrušené, boli prijaté nové zákony o spolčovaní a združovaní. Vznikli nové politické strany, spolkový život začal opäť prekvitať. Došlo k prudkému rozvoju tretieho sektora, mimovládnych organizácií a dobrovoľníctva.²⁷

Stupavské konferencie

V roku 1991 sa prvýkrát zišlo v Stupave 58 predstaviteľov novovzniknutých nadácií zo Slovenska a z Čiech a založili tak tradíciu stretávania sa lídrov na tzv. Stupavských konferenciách. Stupavská konferencia predstavovala výročné stretnutie mimovládnych neziskových organizácií, na ktorom diskutovali o stave spoločnosti a tretieho sektora, kľúčových témach a cieľoch na nasledujúci rok a volili Grémium tretieho sektora.

1. Stupavská konferencia (16.-19.10.1991, Stupava) – Konferencia poukázala na nutnosť skvalitniť informovanosť a zlepšiť daňové a legislatívne podmienky pre rýchlo sa rozrastajúci tretí sektor.
2. Stupavská konferencia (9.3.1994, Stupava) – Na konferencii boli vznesené požiadavky na vytvorenie priaznivejšieho legislatívneho rámca, medzisektorovej spolupráce, transparentnej grantovej politiky štátu a zlepšenie manažérskych schopností pracovníkov tretieho sektora a bolo zvolené prvé Grémium tretieho sektora.
3. Stupavská konferencia (19.-20.4.1995, Bratislava) – Konferencia sa sústredila na úlohu tretieho sektora pri budovaní občianskej spoločnosti a diskutovalo sa o už tradičných problémoch legislatívy a finančných zdrojov.
4. Stupavská konferencia (22.-23.10.1996, Banská Bystrica) – Počas konferencie sa účastníci sústredili na oblasti: komunitné iniciatívy, spolupráca s podnikateľským sektorom, finančné zdroje, legislatíva a právny servis, public relations.
5. Stupavská konferencia (28.-29.10.1997, Košice) – Účastníci konferencie sa zaoberali stavom a podmienkami na rozvoj tretieho sektora, transparentnosťou v riadení MNO, dobrovoľníctvom, legislatívou pre MNO, pravidlami prerozdeľovania verejných prostriedkov určených MNO, ako aj spoluprácou MNO s podnikateľským sektorom, inými donormi a samosprávou.
6. Mimoriadna Stupavská konferencia (30.9.1998, Bratislava) – Stretnutie slúžilo na prezentáciu aktivít MNO zapojených do Občianskej kampane '98.
7. Stupavská konferencia (15.4.1999, Bratislava) – Konferencia sa zamerala na tri hlavné témy: partnerstvo medzi tretím sektorom a verejnou správou, budúcnosť darcovstva na Slovensku a vzťah tretieho sektora k médiám a verejnosti.
8. Stupavská konferencia (20.-21.10.2000, Poprad) – Konferencia riešila aj financovanie MNO zo zahraničia a potrebu, aby túto úlohu plnil náš štát, nie iné krajiny.²⁸

Grémium tretieho sektora

Na druhej Stupavskej konferencii v roku 1994 si spomedzi seba zvolili tzv. Grémium tretieho sektora, t.j. dobrovoľnú a neformálnu skupinu 16 lídrov tretieho sektora, ktorí

²⁶ Porov. BÚTORA, M. – FIALOVÁ, Z. *Neziskový sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku*. 1995.

²⁷ Porov. BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. 1996. BÚTORA, M. – FIALOVÁ, Z. *Neziskový sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku*. 1995.

²⁸ Porov. *NonProfit – mesačník o treťom sektore*. č. 1, 2001. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

zastupovali štyri sekcie, ktoré sa neskôr rozrástli na: sekcia humanity, mládeže, vzdelávania a vedy, životného prostredia, ľudských práv, kultúry, komunitných iniciatív a sekcia krajských grémií. Úlohou Grémia bolo obhajovať a presadzovať záujmy mimovládnych organizácií, rozvíjať spoluprácu a solidaritu v rámci tretieho sektora, vysvetľovať a popularizovať úlohu tretieho sektora doma i v zahraničí.²⁹

Od roku 1996 začali vznikať aj Krajské grémia tretieho sektora v mestách Banská Bystrica, Košice, Nitra, Prešov, Trenčín, Trnava a Žilina.³⁰

časopis NonProfit

V roku 1991 sa stal hlavnou komunikačnou platformou tretieho sektora mesačník Non-Profit. Prvé číslo vyšlo v decembri 1991, najprv bol vydávaný ako občasník a od apríla 1994 vychádzal mesačne. NonProfit poskytoval aktuálne informácie zo sveta mimovládnych organizácií doma i v zahraničí, právne poradenstvo, profily grantových nadácií, názory lídrov k aktuálnym témam. Neziskové organizácie ho využívali na komunikáciu a zlepšenie informovanosti o aktivitách a situácii v treťom sektore. NonProfit prestal vychádzať koncom roku 2000 a nahradil ho internetový denník Changenet.sk.³¹

kampaň „Tretí sektor SOS“

Schopnosť tretieho sektora definovať ciele a spolupracovať dokumentujú celoštátne kampane. V roku 1996 to bola kampaň Tretí sektor SOS, vyhlásená Grémiom tretieho sektora proti reštriktívnemu vládneému návrhu zákona o nadáciách.³²

Bývalá vláda (HZDS, SNS, Združenie robotníkov Slovenska) „nemala ucelenú predstavu fungovania tretieho sektora. U väčšiny jej predstaviteľov vládol xenofóbny strach alebo odpor voči občianskym aktivitám. Činnosť mnohých nadácií a združení chápali ako ohrozenie národnej a štátnej identity, čo dosvedčovali mnohé ich vystúpenia počas kampane Tretí sektor SOS. Tento strach viedol vládu k chaotickému navrhovaniu silne reštriktívnych treťosektorových zákonov, ktoré neúmerne posilňovali úlohu štátu a komplikovali život neziskových organizácií rôznymi administratívnymi príkazmi a obmedzeniami. Provládne médiá vykresľovali mnohé nadácie ako tajomné a tajomne financované spolky, naznačovali možnosť ‚prania špinavých peňazí‘, financovania protislovenských akcií a pod.“³³

V decembri 1995 sa tajomník HZDS G. Krajčí vyslovil, že v treťom sektore sú najmä „ľudia z iného tábora“, a že hnutie sa pokúsi doň preniknúť. Nepriaznivá situácia voči neziskovým organizáciám sa vo vládnych kruhoch šírila ďalej. Nadácie boli niekoľkokrát napadnuté aj na verejných mítingoch vládneho hnutia, kde bolo prisľúbené prijatie zákona, ktorý „zjedná nápravu“.

Rozhodnutie vyhlásiť celoslovenskú protestnú kampaň pod názvom „Tretí sektor SOS“ padlo na stretnutí grémia 9.1.1996. Po príprave základnej dokumentácie a dopracovaní stratégie bola kampaň v dňoch 15.-16.1.1996 odštartovaná verejným vyhlásením a následnou tlačovou konferenciou.

Ciele kampane boli zhrnuté do dvoch požiadaviek:

1. zastaviť legislatívny proces smerujúci k prijatiu zákona o nadáciách v predloženej podobe,
2. začať verejnú diskusiu o podmienkach existencie a fungovania organizácií tretieho sektora na Slovensku.

²⁹ Porov. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003.

³⁰ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

³¹ Porov. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

³² Porov. RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. 2003.

³³ HRUBALA, J. – HAŇDIÁK, P. – MACHALOVÁ, V. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 5/1999. Právo a neziskový sektor na Slovensku*. 1999, s. 57-58

K najzávažnejším výhradám voči vládnemu návrhu zákona patrili:

- S odsúdením sa stretol dvojstupňový schvaľovací proces. Pred registráciou sa totiž v návrhu vyžadovalo ešte získanie súhlasu so založením nadácie od ústredného orgánu štátnej správy, ktorý mal okrem iného skúmať, či je účel nadácie všeobecne prospešný. Navyše registráciu nadácie by podľa návrhu malo vykonávať ministerstvo vnútra a nie nezávislé súdy, čo vyvolávalo obavy zo zneužitia, keďže sa ponechávalo na ľubovôli úradníkov rozhodovať o tom, čo je a čo nie je všeobecne prospešné.
- Návrh zákona obsahoval ďalšie možnosti neoprávneného šikanovania zo strany štátnej byrokracie: permanentná kontrola nadácií, jednotná šablóna na vytváranie, obmenu a fungovanie riadiacich orgánov nadácií, obmedzujúce predpisy o hospodárení, vrátane povinnosti pripomínajúcej časy socialistického plánovania, totiž povinnosti hospodáriť podľa rozpočtu, ktorý musí byť schválený do 31. marca, požadovaná povinnosť oznamovať všetkých darcov a výšku darov daňovému úradu, vylúčenie možnosti spolufinancovania projektov (dotáciami zo štátneho rozpočtu a súčasne rozpočtov obcí), povinnosť auditu aj pri nižšom obrate a pod.

Významným krokom v kampani bolo vo februári 1996 vypracovanie občianskeho návrhu zákona o nadáciách, ktorý odrážal predstavy slovenských neziskových organizácií a zohľadňoval pripomienky expertov. Vláda sa ním zaoberala v marci 1996. Týmto aktom zástupcovia tretieho sektora demonštrovali prinajmenšom dve skutočnosti: Potvrdili, že neodmietajú užitočnosť právnej regulácie činnosti nadácií. Preukázali, že okrem svojej občianskej pripravenosti sú vybavení aj odbornou spôsobilosťou pripraviť vlastnú verziu zákona.

V roku 1996 sa uskutočnila jedna dôležitá etapa vo vývine tretieho sektora na Slovensku. V júni 1996 sa uzavrela parlamentná rozprava venovaná vládnemu návrhu zákona o nadáciách, ktorý bol napokon prijatý v podobe, voči ktorej sa v predchádzajúcich mesiacoch intenzívne ohradzovali demokraticky zvolení členovia Grémia tretieho sektora. Kampaň Grémia tretieho sektora – „Tretí sektor SOS“ tak nedosiahla jeden z dvoch hlavných cieľov, aké si stanovila – nepodarilo sa zastaviť legislatívny proces smerujúci k prijatiu zákona o nadáciách v predloženej podobe. Čiastočným úspechom kampane Tretí sektor SOS bolo, že niektoré šikanózne ustanovenia (napr. priama dvojstupňovosť registrácie, povinná obmena riadiacich orgánov, počiatkový vklad 10 miliónov slovenských korún) z návrhu zákona vypadli. Zákon nadobudol účinnosť 1.9.1996.

Kampaň „Tretí sektor SOS“ mala dopad nielen dovnútra tretieho sektora, ale mala aj výrazný spoločenský presah: demonštrovala totiž, do akej miery je spoločnosť na Slovensku schopná sebaurčenia, nakoľko sú v nej rozvinuté účinné sebaochranné mechanizmy korigujúce neprimerané tendencie štátu kontrolovať spontánne občianske aktivity. Zapojením sa do kampane mnohé organizácie „vystúpili z tieňa“, verejne deklarovali, identifikovali sa s ostatnými. To podporilo sebauvedomovací proces a posilnilo vedomie solidarity, účasti na spoločnom diele a vedomie spoločnej podpory, bez ktorej by sa spoločný záujem nepodarilo presadiť. Účastníci tohto zápasu si uvedomili, aký zmysel mal november 1989, čo to znamená byť svojprávnym, sebavedomým občanom. Vďaka kampani sa začalo vecne písať o tom, čo tretí sektor je, čo sú a komu slúžia nadácie či občianske združenia. Kampaň osvedčila schopnosť niektorých organizácií čeliť kríze a neraz položila neľahké otázky o dlhodobejšej udržateľnosti neziskových organizácií.³⁴

³⁴ Porov. BÚTORA, M. – FIALOVÁ, Z. – DEMEŠ, P. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 2/1997. Kampaň „Tretí sektor SOS“*. 1997. HRUBALA, J. – HAŇDIÁK, P. – MACHALOVÁ, V. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 5/1999. Právo a neziskový sektor na Slovensku*. 1999. BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. 1996.

kampaň „OK 98“

„Koniec komunizmu, uznanie Deklarácie ľudských práv a rozpad Československa začiatkom 90-tych rokov poskytli významné podnety pre rozvoj verejných aktivít na Slovensku, najmä pre obhajovanie práv občanov, občianske vzdelávanie, rozvoj nových demokratických inštitúcií a nezávislých médií a množstva komunitných iniciatív. Hoci sa niektoré postkomunistické vlády snažili udržať spoločnosť pod pevnou štátnou kontrolou, neboli schopné tento rozvoj obmedziť.“³⁵

V roku 1998 vznikla občianska kampaň OK 98 za spravodlivé a čestné voľby, ktorá výrazne ovplyvnila účasť voličov na parlamentných voľbách v roku 1998. Jej cieľom bolo informovať a prebudiť najmä mladých prvovoličov. Predvolebná kampaň OK 98 bola zameraná na mobilizáciu občanov a ich schopnosť ovplyvniť celoslovenskú politiku.³⁶

Občianska kampaň OK 98 pozostávala z množstva celonárodných, regionálnych a miestnych aktivít:

- Rock Volieb 98 – séria koncertov zameraná na motiváciu prvovoličov ísť voliť,
- Občianske oko 98 – po prvý krát na Slovensku monitorovali parlamentné a komunálne voľby domáci pozorovatelia, cieľom bolo prispieť k demokratickému priebehu volieb,
- Cesta pre Slovensko – pochod dobrovoľníkov, ktorý prešiel cez viac než 1000 miest a obcí s cieľom zlepšiť informovanosť o aktuálnom volebnom zákone a mobilizovať občanov k účasti na parlamentných a komunálnych voľbách.³⁷

Financovanie tretieho sektora v minulosti

Finančnú situáciu v treťom sektore na Slovensku od roku 1989 formovala rozsiahla zahraničná pomoc. Boli to v prevažnej miere zahraničné vládne agentúry (najmä veľvyslanectvá) a súkromné nadácie, ktoré štedro podporovali vznik a pôsobenie MNO v rôznych oblastiach. Išlo najmä o americké, britské, holandské, kanadské zdroje a predstupové fondy EÚ.

Domáce MNO považovali prítomnosť zahraničných nadácií skoro už za prirodzenú súčasť svojho finančného zabezpečenia a na prípadný možný výpadok tohto zdroja sa počas predchádzajúcich rokov nepripravovali. Zahraniční donori svojou podporou nemalou mierou prispeli k rozvoju občianskej spoločnosti Slovensku, avšak vďaka ich štedrosti nebola drvivá väčšina MNO nútená pristúpiť k postupnej redukcii závislosti od nich, diverzifikácii zdrojov financovania a zabezpečenia tak vlastnej stability. Dostatok relatívne ľahko dostupných zdrojov tak akoby „rozmaznal“ mnohé MNO a tie pri svojich plánoch do budúcnosti nemali potrebu pristupovať k vlastnému financovaniu inak.

Negatívum tejto podpory zo zahraničných zdrojov sa odrazilo aj v nedostatočnom rozvoji ďalších finančných mechanizmov pre podporu tretieho sektora, podpory alternatívnych zdrojov financovania, ako sú napr. dostatočná podpora z verejných zdrojov, inovatívne filantropické aktivity či rozvoj filantropických tradícií, kultúry darovania alebo spolupráce s inými sektormi (medzisektorová spolupráca). Relatívny dostatok finančných prostriedkov zo zahraničia nedokázal vytvárať tlak na vzájomnú konkurenciu medzi jednotlivými MNO, neboli nútené profesionalizovať vlastnú činnosť, aplikovať marketingový prístup či zavádzať iné inovatívne postupy, čo nevyhnutne viedlo k pretrvávajúcemu amaterizmu značnej časti MNO.

³⁵ WOLEKOVÁ, H. a kol. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 6/2000. Neziskový sektor na Slovensku – ekonomická analýza*. 2000, s. 27.

³⁶ Porov. WOLEKOVÁ, H. a kol. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 6/2000. Neziskový sektor na Slovensku – ekonomická analýza*. 2000. MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 2010.

³⁷ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

Dnes sa MNO musia viac ako inokedy usilovať o priazeň rôznych darcov, a to formou väčšej profesionalizácie, lepšou marketingovou prezentáciou, inováciou a zlepšovaním vlastných pracovných postupov či celého manažmentu organizácie.³⁸

Združovanie sa do platforiem

Po období kampaní, mobilizácie tretieho sektora za zachovanie demokracie na Slovensku a nezávislosti tretieho sektora konečne prišlo obdobie, keď sa MNO mohli naplno venovať budovaniu svojich organizácií, napĺňaniu svojho poslania cez poskytované služby. Mimovládne organizácie sa venovali zvyšovaniu efektivity svojej práce, združovaniu sa do väčších celkov vytváraním platforiem, strešných organizácií a pod. Platformy mimovládnych organizácií sa začali vytvárať na základe potreby organizácií spolupracovať na spoločnej téme, lobbingu alebo advokácie pre určitú tému, pripomienkovania návrhu zákonov, ktoré sa týkajú ich činnosti a potreby byť silným partnerom vláde a ministerstvám. K takýmto platformám patrí napr. SocioFórum, Ekofórum, Rada rómskych mimovládnych organizácií. K významným strešným organizáciám patrí napr. Rada mládeže Slovenska, Slovenská humanitná rada, Slovenský Červený kríž, Vidiecky parlament, Slovenská katolícka charita a iné.³⁹

Tretí sektor prešiel vo svojom vývoji určitými etapami:

1. Diverzifikácia (1989-1992) – novozakladané organizácie definovali svoje záujmy a predmet činnosti. Mnoho organizácií bolo založených ako pozostatok Národného frontu redefinovaním svojich cieľov.
2. Konsolidácia a profesionalizácia (1992-1993) – nastal organizačný rast neziskových organizácií. Vzrástla profesionalizácia zamestnancov ako aj dobrovoľníkov vďaka mnohým tréningovým programom a možnosti vzdelávať sa v danej oblasti v zahraničí.
3. Uvedomenie (1994-1996) – vzťah medzi neziskovým sektorom a vládou sa zhoršil, neziskový sektor sa zmobilizoval do kampane „Tretí sektor SOS“.
4. Mobilizácia (1997) – neziskový sektor dokázal schopnosť budovať si nové vzťahy nielen v rámci treťosektorovej komunity, ale aj smerom k vláde, samospráve a ďalším dôležitým skupinám spoločnosti, čo sa prejavilo napr. kampanou OK'98 za spravodlivé a čestné voľby. Dôvera v tretí sektor stúpala.
5. Stabilizácia (1998-2000) – nová legislatíva položila základy pre jednoduchšie a efektívnejšie pôsobenie neziskových organizácií.
6. Sieťovanie (2003-2004) – v neziskovom sektore začal vznikať nový problém, a to neschopnosť jednotlivých organizácií individuálne riešiť bežné i koncepčné otázky svojho fungovania. Objavuje sa potreba vytvárať väčšie a argumentačne silnejšie celky cestou sieťovania, vytvárania partnerstiev neziskových organizácií rovnakého / rôzneho predmetu činnosti. Tento trend sa výraznejšie prejavil po vstupe Slovenska do EÚ a trvá dodnes.⁴⁰

K rozvoju tretieho sektora prispeli najmä faktory: právna úprava mimovládnych subjektov; rozvoj teórií o neziskových organizáciách; vytvorenie nových pojmov, zadefinovanie terminológie; demonštrácia schopnosti kontaktovať a spolupracovať so zahraničnými organizáciami a donormi; podpora zo zahraničia – morálna aj finančná; rozvoj princípov partnerstva; rozvoj dobrovoľníctva; prijímanie legislatívy prínosnej pre tretí sektor;

³⁸ Porov. FILADELFIOVÁ, J. a kol. *Poznávanie tretieho sektora na Slovensku*. 2004.

³⁹ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

⁴⁰ Porov. SVIDROŇOVÁ, M. – KUVÍKOVÁ, H. *Kvantitatívny rast a akceptácia súkromných neziskových organizácií v Slovenskej republike*. 2010. <<https://www.researchgate.net/publication/254006818>>.

reforma verejnej správy; akceptácia tretieho sektora vládou; akceptácia tretieho sektora verejnosťou.⁴¹

Na rozvoj tretieho sektora negatívne pôsobili najmä faktory: ad hoc opatrenia vlády týkajúce sa tretieho sektora (nepravidelné, netransparentné, nekvalifikované, neodborné); nekompletná, nepostačujúca legislatíva; málo iniciatív v oblasti daňovej podpory donorov, obmedzené daňové výhody pre tretí sektor; diskriminácia tretieho sektora vo vzťahu k štátu; nízka profesionalita manažmentu mimovládnych neziskových organizácií; absencia vzdelávacieho systému, výskumných prác a publikácií o neziskovom sektore.⁴²

1.5 Strategické plánovanie, poslanie, vízia a hodnoty organizácie

Poslanie organizácie by malo špecifikovať to, o čo sa bude organizácia v dlhodobom horizonte usilovať. Malo by určovať smer svojho dlhodobého rozvoja a vytýčiť špecifiká, ktorými sa bude odlišovať od podobných organizácií. Pri určovaní poslania je potrebné si zodpovedať na dve základné otázky: „Čo je zmyslom našich aktivít? Aké by tie naše aktivity mali byť?“ Zmyslom poslania je poskytnúť všetkým členom, dobrovoľníkom, zamestnancom, partnerom a klientom (cieľovej skupine) jasnú predstavu o zameraní a význame aktivít organizácie.⁴³

Charakteristické znaky poslania neziskovej organizácie: zrozumiteľné, stručné, jednoduché, motivačné, vyjadruje, čo organizácia robí, pre koho a kde, vymedzuje jedinečnosť organizácie.

Príklady poslania mimovládnych neziskových organizácií:

- Zlepšenie stavu životného prostredia a ochrana prírody.
- Umožniť každému dieťaťu vyrastať v rodine.
- Vyrábať produkty, ktoré spoluvytvárajú domov našim zákazníkom po celom svete.⁴⁴

Vízia rozvíja poslanie organizácie a definuje zámer organizácie navonok aj dovnútra. Vízia priamo podporuje princíp dlhodobej udržateľnosti, tzn. dbá na to, aby nezisková organizácia budovala svoju kapacitu aj stabilitu.⁴⁵ Vízia predstavuje „cieľovú stanicu“, kam sa chce nezisková organizácia dostať. Je to obraz konečného, ideálneho stavu, predstava naplnenia hodnôt, ktoré organizácia uznáva, tiež predstava o tom, ako bude organizácia vyzeráť, oblasti a problémy, ktorými sa zaoberá a aká je jej cieľová skupina.⁴⁶

Charakteristické črty vízie neziskovej organizácie: „Zameriava sa na dlhodobú perspektívu organizácie, mala by mať dlhotrvajúci charakter a nemala by sa často meniť. Je veľmi stručná, vo väčšine organizácií je naformulovaná niekoľkými výstižnými slovami. Je zrozumiteľná pre všetkých, pri formulovaní vízie sa vyhýbame cudzím a ťažko zrozumiteľným slovám. Popisuje statické štádium. Môže ju zdieľať viacero organizácií.“⁴⁷

Príklady vízie mimovládnych neziskových organizácií:

- Máme záujem na tom, aby naša organizácia bola verejnosťou vnímaná ako solídny, spoľahlivý partner a naši potenciálni i súčasní klienti boli s úrovňou a rozsahom nami poskytovaných služieb spokojní.
- Našou víziou je šťastný a pokojný život našich rodín.

⁴¹ Porov. SVIDROŇOVÁ, M. – KUVÍKOVÁ, H. *Kvantitatívny rast a akceptácia súkromných neziskových organizácií v Slovenskej republike*. 2010. <<https://www.researchgate.net/publication/254006818>>.

⁴² Porov. SVIDROŇOVÁ, M. – KUVÍKOVÁ, H. *Kvantitatívny rast a akceptácia súkromných neziskových organizácií v Slovenskej republike*. 2010. <<https://www.researchgate.net/publication/254006818>>.

⁴³ Porov. MYDLÍKOVÁ, E. *Manažment v sociálnej práci*. 2004.

⁴⁴ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspešná nezisková organizace*. 2011.

⁴⁵ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspešná nezisková organizace*. 2011.

⁴⁶ Porov. MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie. Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. 2009.

⁴⁷ MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie. Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. 2009, s. 64.

- Usilujeme sa o taký svet, v ktorom budú žiť ľudia v demokratickej a občianskej spoločnosti.
- Chceme, aby čo najviac detí z centier pre deti a rodiny našlo svoje rodiny.⁴⁸

Organizácia by mala mať definované svoje **hodnoty**. Najdôležitejšie aspekty súvisiace s hodnotami:

1. Čo v organizácii ovplyvňuje hodnoty najsilnejšie?

Hodnoty ovplyvňujú celý život organizácie – výber zamestnancov, riadenie ľudí, etický kódex, oslovovanie darcov, budovanie mena na verejnosti a pod.

2. Aké hodnoty si organizácia zvolila?

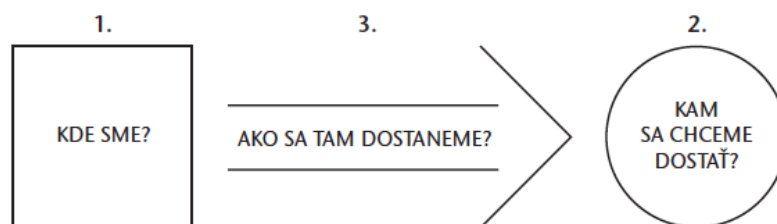
Hodnoty majú rozvíjať a podporovať poslanie organizácie. Určujú, ako sa organizácia správa k svojim ľuďom vo vnútri a ako vystupuje navonok. Hodnoty hovoria organizácii, aká je. Ľudia v organizácii musia chápať hodnoty a rozumieť im, aby ich mohli spoločne zdieľať. Počet hodnôt je potrebné voliť podľa rozsahu poslania organizácie – dobrá prax odporúča aspoň tri hodnoty (napr. transparentnosť, dôveryhodnosť, odbornosť).

3. Ako vyhodnotiť napĺňanie hodnôt?

Ak má byť zvolená hodnota prospešná životu organizácie, je nutné ju zmeniť, vyhodnotiť. Preto v rámci strategického plánovania by mala organizácia venovať čas aj stanoveniu merítok a indikátorov.⁴⁹

Pri spracovaní **strategického plánu** je potrebné si odpovedať na tri základné otázky (obrázok 4).

Obrázok 4: Tri základné otázky strategického plánovania organizácie⁵⁰



Postupnosť v zodpovedaní na jednotlivé otázky je veľmi dôležitá. Mnohé organizácie sa okamžite hrnú do plánovania a uskutočňovania aktivít bez toho, aby si určili, kam sa vlastne chcú dostať, a kde sa teraz nachádzajú.

1. Kde sme?

Táto otázka orientuje pozornosť na analýzu súčasnej situácie organizácie a poznanie prostredia, v ktorom organizácia pôsobí. Pomôckou môže byť analytická metóda SWOT.

2. Kam sa chceme dostať?

V tejto časti sa organizácia sústreďuje na budúcnosť. Tvorí, vymýšľa, hľadá, diskutuje o: Hodnotách, na ktorých budú založené rozhodnutia. Vízií ako cieľovej stanici, kam sa chce organizácia dostať. Poslaní – ceste, smere pôsobenia organizácie, účele jej existencie. A o celom spektre aspektov, ktoré vyplývajú z daných hodnôt, vízie a poslání.

3. Ako sa tam dostaneme?

Keď organizácia už pozná vlastné možnosti, potreby okolia a má aj jasnú predstavu o želanej budúcnosti, sformulované poslanie a stanovené ciele, vie čo chce dosiahnuť. Nasledujúcou úlohou je určiť, akým spôsobom možno tieto ciele dosiahnuť, teda určiť si stratégie ich dosahovania. Potrebné je pomenovať, stanoviť a špecifikovať viaceré oblasti,

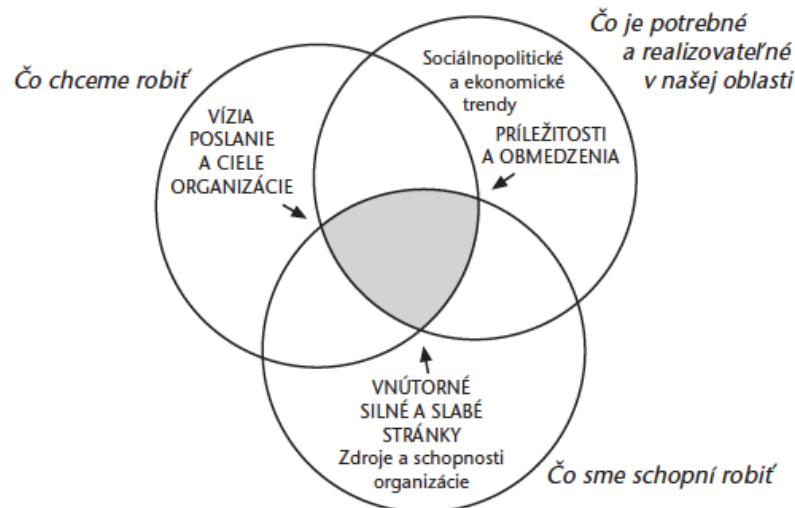
⁴⁸ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspešná nezisková organizace*. 2011. MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie*. *Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. 2009.

⁴⁹ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspešná nezisková organizace*. 2011.

⁵⁰ BEDNÁŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998, s. 61.

napríklad: Strategické možnosti rozvoja. Problémy a priority ich riešenia. Ciele a merateľné indikátory úspešnosti ich plnenia (ako budeme vedieť, že sme tam, kde sme chceli ísť). Akčný plán (konkrétne postupy, úlohy, ich načasovanie, zodpovednosti a zdroje). Realizácia a monitoring.⁵¹

Obrázok 5: Diagram strategického plánovania⁵²



Cieľové úrovne sa dajú znázorniť ako dúha. Jasne vidieť, ako sa na seba vrstvia jednotlivé prvky strategického plánovania a ako spolu vytvárajú zladené spektrum:

- Hodnoty – základné hodnoty, s ktorými sa organizácia identifikuje, napr. ľudskosť, pomoc bližnému.
- Vízia – obraz konečného, ideálneho stavu, predstava naplnenia hodnôt, ktoré organizácia uznáva, napr. vybudovanie detskej dedinky, umožňujúcej fyzický a psychický rozvoj detí do piatich rokov.
- Poslanie (misia) – cesta k cieľu, heslo, ktoré by nám malo visieť nad dverami a ku ktorému by sme sa mali ustavične vracieť, aby sme si overili, či smerujeme tam, kde sme chceli, napr. budovanie detskej dedinky (ako súbor činností).
- Kľúčové ciele – ciele, ktorých splnenie smeruje v určitých dlhodobjších intervaloch k naplneniu poslania, napr. vytipovanie lokality, výber ľudí, ktorí sa budú o deti starať.
- Krátkodobé ciele – ciele na kratšie časové intervaly, ktorých dosiahnutie podmieňuje splnenie kľúčových cieľov, napr. uskutočnenie kurzu pre vychovávateľov v detskej dedinke.
- Stratégie – zámery a všeobecné prístupy, ktorých pomocou bude možné ciele naplňať, napr. nadviazanie dobrých vzťahov s neštátnymi a štátnymi organizáciami, ktoré sa zaoberajú podobnou činnosťou.
- Taktiky – konkrétne prístupy, smerujúce k naplňaniu cieľov, napr. priebežné informovanie zainteresovaných inštitúcií o charaktere projektu.
- Každodenné aktivity – veľmi konkrétne činnosti, „drobné mince“, ktorými platíme svoj „účet“, napr. zostavenie a rozoslanie listov do centier pre deti a rodiny s cieľom vytipovať budúcich obyvateľov dedinky.⁵³

Úspešná mimovládna nezisková organizácia má zrozumiteľné poslanie, má funkčné štatutárne orgány, strategicky plánuje, je ju vidieť a počuť, zaujíma sa o budúcnosť, je

⁵¹ Porov. BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998. MYDLÍKOVÁ, E. *Manažment v sociálnej práci*. 2004.

⁵² BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998, s. 63.

⁵³ Porov. BEDNAŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. 1998.

schopná ovládať zmeny, rozvíja firemnú komunikáciu, má jasné vnútorné procesy a pravidlá, má viacdrožové financovanie a fundraising.⁵⁴

V závere by sme ešte chceli poukázať na rozdiel medzi podnikom a mimovládnu neziskovou organizáciou (tabuľka 1).

Tabuľka 1: Rozdiel medzi podnikom a mimovládnu neziskovou organizáciou⁵⁵

Oblasť	Nezisková organizácia	Podnik
Motívy a metódy	Apel na dobrú vôľu Aktivity vychádzajú z poslania	Apel na vlastný individuálny záujem Aktivity vychádzajú z potrieb trhu
Ciele	Sociálne hodnoty a poskytovanie špecifických služieb	Ekonomické hodnoty: zisk, rentabilita
Tvorba cieľov	Častá nejednoznačnosť Multiplicita Konfliktnosť	Vysoký stupeň samostatnosti
Vplyv prostredia	Vplyv verejnosti, pôsobenie trhu neexistuje alebo je druhoradé	Dominantný vplyv trhu a jeho zákonov
Produkované statky a ich ocenenie	Statky produkované v prospech rozvoja človeka, ceny za produkty sú zľavnené (dotované), alebo nulové	Súkromné statky ocenené trhovou cenou
Financovanie	Členské poplatky, dary, príspevky, dotácie, granty	Zisk, vklady, fondy, úvery
Pracovníci a odmeňovanie	Široká štruktúra pracovníkov: zamestnanci a dobrovoľníci Odmena pre dobrovoľníkov je len symbolická a zriedka peňažná Zamestnanci sú odmeňovaní podľa zákona o mzde	Špičkoví odborníci, profesionáli Odmeňovanie v súlade s trhovými štandardami
Efektívnosť a hodnotenie výsledkov	Nedostatok hodnotových kritérií a informácií	Hodnotenie prostredníctvom trhových nástrojov a ukazovateľov

1.6 Občianske združenie

Podmienky vzniku a právneho postavenia občianskych združení upravuje zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.⁵⁶

Občianske združenie je v právnom zmysle právnická osoba združujúca svojich členov, ktorými môžu byť fyzické aj právnické osoby. Občianske združenie má svoju právnu subjektivitu, čo znamená, že môže konať vo vlastnom mene (uzatvárať zmluvy, nadobúdať majetok a ďalej s ním disponovať, prijímať dary alebo zamestnávať zamestnancov,...) a zároveň nesie aj zodpovednosť za svoje konanie (môže dostať sankciu, môže byť žalované v súdnom spore,...). Do ich postavenia a činnosti môžu štátne orgány zasahovať len v medziach zákona.⁵⁷

Registrácia

Občianske združenie vzniká registráciou. Registrovým orgánom je Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, sekcia verejnej správy, odbor všeobecnej vnútornej správy, Drieňová 22, 826 86 Bratislava.⁵⁸

⁵⁴ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspešná nezisková organizácie*. 2011.

⁵⁵ MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie. Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. 2009, s. 20.

⁵⁶ Porov. MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/evidencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.

⁵⁷ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁵⁸ Porov. MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/evidencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.

K registrácii je potrebný Návrh na registráciu a Stanovy občianskeho združenia.

Návrh na registráciu (príloha 1) môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov (tzv. prípravný výbor). Návrh podpíšu členovia prípravného výboru a uvedú svoje mená a priezviská, rodné čísla a bydliská. Ďalej uvedú, kto z členov starších ako 18 rokov je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. Návrh na registráciu musí obsahovať údaje o štatutárnom orgáne združenia alebo členoch štatutárneho orgánu združenia v rozsahu: meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo.

K návrhu pripoja **Stanovy** (príloha 2) vo dvoch vyhotoveniach, v ktorých musí byť uvedené:

- a) názov občianskeho združenia,
- b) sídlo (v rozsahu adresa sídla, orientačné číslo; súpisné číslo, ak bolo pridelené; PSČ a názov obce/mesto, ak je sídlo v Bratislave alebo v Košiciach, je nutné v adrese uviesť aj mestskú časť),
- c) cieľ jeho činnosti,
- d) orgány združenia, spôsob ich ustanovovania, určenie orgánov a funkcionárov oprávnených konať v mene združenia,
- e) ustanovenia o organizačných jednotkách, pokiaľ budú zriadené a pokiaľ budú konať vo svojom mene,
- f) zásady hospodárenia.⁵⁹

Do zápisu prvého štatutárneho orgánu do Registra mimovládnych neziskových organizácií koná v mene združenia splnomocnenec prípravného výboru, ktorý musí mať trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky.⁶⁰

K návrhu na registráciu a stanovám je potrebné pripojiť aj potvrdenie o zaplatení **správneho poplatku** vo výške 100 €. ⁶¹

Ak návrh nemá všetky náležitosti, alebo ak sú údaje v ňom neúplné alebo nepresné, ministerstvo na to prípravný výbor do 15 dní od doručenia návrhu, upozorní s tým, že dokiaľ tieto vady nebudú odstránené, konanie o registrácii sa nezačne.

Konanie o registrácii sa začne dňom, keď ministerstvu došiel návrh, ktorý nemá vady.⁶²

Ministerstvo má v zmysle zákona povinnosť zaregistrovať každé občianske združenie, ktoré je v súlade so zákonom a súčasne predložilo kompletne stanovy občianskeho združenia. Zákon teda ministerstvu neumožňuje ľubovoľne rozhodovať o tom, či združenie zaregistruje alebo nie.⁶³

Ministerstvo registráciu odmietne, ak z predložených stanov vyplýva, že:

- ide o politickú stranu a politické hnutie, o organizáciu zriadenú na zárobkovú činnosť alebo na zabezpečenie riadneho výkonu určitých povolání, alebo o cirkev a náboženské spoločnosti,
- stanovy nie sú v súlade so zákonom,
- ide o nedovolené združenie,
- ciele združenia sú v rozpore s požiadavkami zákona (§ 5).⁶⁴

⁵⁹ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁶⁰ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁶¹ Porov. MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/evidencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.

⁶² Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁶³ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>. DLUGOŠOVÁ, Z. – MAREKOVÁ, D. *Ako založiť občianske združenie*. 1999.

⁶⁴ Porov. MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/evidencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.

O odmietnutí registrácie rozhodne ministerstvo do 15 dní od začatia konania a rozhodnutie doručí splnomocnencovi prípravného výboru. Proti rozhodnutiu o odmietnutí registrácie nemožno podať rozklad.⁶⁵

Pokiaľ ministerstvo nezistí dôvod na odmietnutie registrácie, vykoná do 15 dní od začatia konania registráciu a v tejto lehote zašle splnomocnencovi prípravného výboru jedno vyhotovenie stanov, na ktorom vyznačí deň registrácie, ktorým je deň odoslania.⁶⁶

Ministerstvo vnútra následne oznámi registráciu – založenie občianskeho združenia Štatistickému úradu Slovenskej republiky, ktorý pridelí združeniu identifikačné číslo (IČO).

Občianske združenie po jeho založení/registrovaní je taktiež potrebné registrovať na príslušnom daňovom úrade.⁶⁷

Názov občianskeho združenia

Názov občianskeho združenia nesmie byť hanlivý, urážlivý alebo zameniteľný s názvom orgánu verejnej moci alebo s názvom právnickej osoby, ktorá už vyvíja činnosť na území Slovenska.⁶⁸

Platí pravidlo, že dve občianske združenia nemôžu mať rovnaký názov. Z tohto dôvodu je dôležité, aby sa vybral taký názov, ktorý nie je zhodný s názvom už zaregistrovaného občianskeho združenia. Pre overenie názvu občianskeho združenia sa môže využiť register mimovládnych neziskových organizácií.

Stanovy sa vyhotovujú v štátnom jazyku, názov združenia však nemusí byť výlučne v slovenskom jazyku, i keď sa odporúča slovenský názov.⁶⁹

Ciele a činnosť občianskeho združenia

Cieľ združenia môže byť akýkoľvek dovolený a vyjadrený v rôznych kombináciách, či už prospešný len do vnútra pre svojich členov, alebo prospešný aj navonok, alebo v kombinácii.⁷⁰

Ciele je potrebné písať čo najobširnejšie, nie stručne, aby zahŕňali čo najviac aktivít, ktoré tým, že sú uvedené v cieľoch, sú oslobodené od dane.⁷¹

Cieľ dosahuje občianske združenie zvolenými činnosťami. Tieto môžu byť akékoľvek dovolené. Dobrovoľné aktivity združenia – tie dovolené – nemajú zákonné limity. Dokonca ak združenie dobrovoľne nie je aktívne, ani nevyvíja nijakú činnosť, nekoná v rozpore s právnymi predpismi.⁷²

Činnosť občianskeho združenia je väčšinou zameraná na uplatňovanie záujmov jej členov, to však nevyklučuje ani verejnoprospešné aktivity združenia. Občianske združenia majú v súčasnosti rôznorodé zamerania – sociálne, šport, hobby, vzdelávanie, kultúra a pod.⁷³

Orgány združenia a spôsob ich ustanovovania

Zákon ponecháva na rozhodnutí členov občianskeho združenia aké orgány vytvorí, ako ich pomenuje a aký bude spôsob ich voľby a ich povinnosti.⁷⁴

⁶⁵ Porov. MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/evdencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.

⁶⁶ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁶⁷ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁶⁸ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁶⁹ Porov. GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. 2020. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁷⁰ Porov. GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. 2020.

⁷¹ Porov. FIRMÁREŇ. *Chcete občianske združenie a prijímať 2%? Založte si ho do konca roka!* 2015. <<https://www.firmaren.sk/clanky/chcete-obcianske-zdruzenie-a-prijimat-2-zalozte-si-ho-do-konca-roka/>>.

⁷² Porov. GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. 2020.

⁷³ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

Jediný zákonom uložený povinný orgán združenia je štatutárny orgán. Zároveň je v zákone uvedené, že štatutárny orgán sa má ustanovovať voľbou, hoci nie je uvedené, ktorý orgán združenia voľbu vykoná. Najčastejšie sa tak deje na valnom zhromaždení členov (členskej schôdzi), ale nevylučuje to, aby stanovky určili aj iný orgán, ktorý má oprávnenie voliť štatutárny orgán. Štatutár je jediný orgán, ktorý sa zapisuje do registra mimovládnych neziskových organizácií. Zapisujú sa o ňom údaje: meno, priezvisko, dátum narodenia, rodné číslo, adresa trvalého pobytu, deň vzniku jeho funkcie a deň zániku jeho funkcie. Zároveň sa do registra zapisuje, akým spôsobom koná v mene občianskeho združenia. Ak ide o kolegiálny štatutárny orgán, do registra sa zapisujú tieto údaje o všetkých členoch štatutárneho orgánu.⁷⁵ Stanovky určujú dobu mandátu.⁷⁶

Zvyčajnými orgánmi občianskeho združenia sú:

- štatutárny orgán – zvyčajne sa nazýva predseda, niekedy riaditeľ, ako si to združenie nastaví v stanovách, môže ísť aj o viac osôb,
- správna rada – zvyčajne ju tvorí predseda (riaditeľ) a dvaja podpredsedovia (zástupcovia riaditeľa),
- valné zhromaždenie (alebo členská schôdza) – tvorí ho správna rada a všetci členovia občianskeho združenia,
- revízor – kontroluje hospodárenie občianskeho združenia.

Organizačné jednotky

Občianske združenie za účelom svojej činnosti môže vytvoriť organizačné jednotky – pobočky. Ich počet zákon neurčuje a ani neobmedzuje. V prípade ich zriadenia stanovky musia jednoznačne určiť vzťahy a vzájomné kompetencie medzi jednotlivými organizačnými jednotkami navzájom a ako aj vo vzťahu k centru občianskeho združenia.⁷⁷

Zásady hospodárenia a finančné zdroje občianskeho združenia

Každé stanovky občianskeho združenia musia povinne obsahovať zásady hospodárenia občianskeho združenia. Zákon ich však bližšie nešpecifikuje. Z povahy je však zrejmé, že pôjde o pravidlá týkajúce sa nakladania s majetkom združenia, príjmami a výdavkami a iných ekonomických záležitostí.⁷⁸

Na realizáciu svojich aktivít musí mať občianske združenie nejaký zdroj príjmov. Ten môže byť rôzny. Časté sú 2% z daní, tiež sponzoring (finančná podpora od sponzora) alebo dary (peňažné alebo nepeňažné). Združenie môže financovať svoju činnosť aj cez získané príspevky od štátu, samosprávneho kraja či obce ako aj cez nenávratné príspevky plynúce z EÚ (dotácie, granty). Okrem toho môže prijímať príspevky aj od svojich členov (členské príspevky).⁷⁹

Majetok občianskeho združenia môžu tvoriť členské príspevky, dotácie, granty, dary, 2% z dane atď. Majetok a príjmy združenia môžu byť použité na dosahovanie cieľov združenia a na zabezpečenie jeho vlastnej činnosti.⁸⁰

⁷⁴ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>. SURMÁNEK, E. *Aspekty občianskeho združenia, časť 2*. 2013. <<https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/o/aspekty-obcianskeho-zdruzenia-cast-2.html>>.

⁷⁵ Porov. GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. 2020.

⁷⁶ Porov. DEBBASCH, CH. – BOURDON, J. *Neziskové organizácie*. 1995.

⁷⁷ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁷⁸ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁷⁹ Porov. POHORELÁ, P. *Občianske združenie – založenie a podnikanie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/obcianske-zdruzenie-zalozenie-a-podnikanie>>.

⁸⁰ Porov. DLUGOŠOVÁ, Z. – MAREKOVÁ, D. *Ako založiť občianske združenie*. 1999.

Práva a povinnosti členov

Vymedzenie práv a povinností členov občianskeho združenia je na vlastnej úvahe. Z povahy veci je však vhodné upraviť, čo môžu a nemôžu členovia robiť a ako sa majú medzi sebou vzájomne správať.⁸¹

Členstvo v združení je dobrovoľné. Členom môže byť každá fyzická a právnická osoba, ktorá súhlasí so stanovami združenia. Žiadosť o členstvo môže byť len ústna alebo aj písomná. Odsúhlasenie nového člena by mal schváliť štatutár či valné zhromaždenie.

Členovia sú povinní dodržiavať stanovy združenia.

Členovia majú právo voliť do orgánov združenia a podieľať sa na jeho činnosti.⁸²

Zmena stanov

Ak dôjde k schváleniu zmeny stanov občianskeho združenia, združenie je povinné ministerstvu písomne zaslať oznámenie o zmene stanov do 15 dní od jej schválenia. K oznámeniu pripojí v dvoch vyhotoveniach znenie **Dodatku** k stanovám (príloha 3) a uhradí správny poplatok.⁸³ Združenie pri zmene údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu predloží ministerstvu dokumenty osvedčujúce skutočnosti pre zápis údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu. Oznámenie o zmene údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu musí byť podpísané štatutárnym orgánom alebo takým počtom členov štatutárneho orgánu, aký je potrebný podľa zaregistrovaných stanov, a novozvoleným štatutárnym orgánom alebo novozvolenými členmi štatutárneho orgánu; pravosť podpisov musí byť úradne osvedčená.⁸⁴

Ak je aj nové znenie stanov občianskeho združenia v súlade s požiadavkami zákona o združovaní občanov, tak ministerstvo do 15 dní od doručenia návrhu na zmenu stanov zašle občianskemu združeniu jedno vyhotovenie zmeny stanov, na ktorom vyznačí (na osobitnej pečiatke), že berie zmenu stanov na vedomie.⁸⁵

V prípade, že dochádza k zmene člena štatutárneho orgánu (napríklad zmena predsedu občianskeho združenia) alebo údajov o členovi štatutárneho orgánu občianskeho združenia, tak je potrebné ministerstvu túto zmenu oznámiť. Je potrebné mu predložiť aj dokumenty osvedčujúce skutočnosti pre zápis údajov o členovi štatutárneho orgánu (napríklad zápisnicu z valného zhromaždenia). Oznámenie musí byť s úradne osvedčeným podpisom podpísané štatutárnym orgánom a zároveň aj novozvolenými členmi štatutárneho orgánu. Ministerstvo vnútra túto zmenu zapíše aj do registra mimovládnych neziskových organizácií, kam sa zapisuje aj občianske združenie.⁸⁶

Zrušenie občianskeho združenia

Občianske združenie môže byť zrušené:

- a) dobrovoľným rozpustením alebo zlúčením s iným združením,
- b) právoplatným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpustení,
- c) právoplatným rozhodnutím súdu v trestnom konaní,
- d) vyhlásením konkurzu alebo zamietnutím návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku.

⁸¹ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁸² Porov. DLUGOŠOVÁ, Z. – MAREKOVÁ, D. *Ako založiť občianske združenie*. 1999.

⁸³ Aktuálne (apríl 2024) je to 25€.

⁸⁴ Porov. *Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov*.

⁸⁵ Porov. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie/>>.

⁸⁶ Porov. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie/>>.

Pokiaľ stanov y združenia neurčujú spôsob dobrovoľného rozpustenia alebo zlúčenia s iným združením, rozhoduje o ňom jeho najvyšší orgán. Tento orgán oznámi zánik združenia do 15 dní ministerstvu vnútra.⁸⁷

Povinnosti občianskeho združenia

- **nahlásenie údajov o štatutárnom orgáne**

Občianske združenia boli povinné ministerstvu vnútra písomne zaslať do 30.6.2019 aktuálne údaje o štatutárnom orgáne alebo členoch štatutárneho orgánu v rozsahu meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo s uvedením dňa vzniku funkcie spolu s dokumentmi osvedčujúcimi skutočnosti pre zápis údajov o štatutárnom orgáne alebo členoch štatutárneho orgánu. Oznámenie údajov o štatutárnom orgáne alebo členoch štatutárneho orgánu muselo byť podpísané štatutárnym orgánom alebo takým počtom členov štatutárneho orgánu, aký je potrebný podľa stanov; pravosť podpisov musela byť úradne osvedčená. Ak to občianske združenia nevykonali do stanoveného dátumu, môžu aj neskôr, avšak už majú povinnosť zaplatiť správny poplatok. Ak tak nevykonajú, štát im neumožní prijímať verejné zdroje, vrátane 2% z dane.⁸⁸

- **vedenie účtovníctva občianskeho združenia**

Občianske združenie je povinné viesť účtovníctvo. Nemôže viesť daňovú evidenciu. Existujú dve sústavy účtovníctva: podvojn é účtovníctvo, ktoré je náročnejšie na vedenie, a jednoduch é účtovníctvo, ktoré je menej náročné na vedenie. V sústave podvojn ého účtovníctva môže občianske združenie účtovať za akýchkoľvek podmienok. V sústave jednoduch ého účtovníctva len vtedy, ak nepodniká a ak jeho príjmy v predchádzajúcom účtovnom období nedosiahli 200 000 eur. Do sumy týchto príjmov sa započítavajú aj príjmy v podobne poukázaného podielu zaplatenej dane (2%). Ak bude občianske združenie aj podnikat' (v akomkoľvek rozsahu) alebo jeho príjmy v predchádzajúcom účtovnom období dosiahnu 200 000 eur, tak už musí povinne účtovať v sústave podvojn ého účtovníctva.⁸⁹

- **platenie dane z príjmov**

Podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú od dane z príjmov oslobodené príjmy občianskeho združenia plynúce z činností, na ktorej účel toto občianske združenie vzniklo. To znamená, že stanov y občianskeho združenia a v ňom uvedená činnosť občianskeho združenia môžu významne ovplyvniť to, z akej činnosti sa daň z príjmov neplatí. Občianske združenie môže mať príjmy aj z členských príspevkov podľa stanov, ale aj tie sú od dane z príjmov oslobodené (na iné členské príspevky sa toto pravidlo nevzťahuje). Veľkú časť príjmov občianskych združení tvoria príjmy v podobe podielu zaplatenej dane (2%), a dary. Tieto príjmy nie sú predmetom dane z príjmov, takže sa z nich daň z príjmov tiež neplatí.

Aj keď občianske združenie nie je subjektom, ktorý je priamo založený alebo zriadený na podnikanie, tak v rámci určitých obmedzení môže podnikateľskú činnosť vykonávať. Predmetom dane z príjmov daňovníkov, ktorí nie sú založení alebo zriadení na podnikanie, sú len príjmy z činností, ktorými dosahujú zisk alebo ktorými sa dá zisk dosiahnuť. Vždy sú však predmetom dane príjmy z predaja majetku, z nájomného, z reklám, príjmy zdaňované zrážkou a príjmy na základe zmluvy o sponzorstve v športe. Výnimkou sú príjmy z reklám, ktoré sú určené na charitatívne účely, tie sú oslobodené od dane z príjmov najviac do výšky 20 000 eur za príslušné zdaňovacie obdobie. Ak teda bude občianske združenie podnikat', bude táto činnosť aj predmetom dane z príjmov a bude z nej platiť daň z príjmov.

⁸⁷ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

⁸⁸ Porov. Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. KUKUMBERG, B. *Nová povinnosť pre občianske združenia – nahláste údaje o štatutárnom orgáne (návod)*. 2019. <<https://www.firmaren.sk/clanky/nova-povinnost-pre-obcianske-zdruzenia-nahlaste-udaje-o-statutarnom-organe-navod/>>.

⁸⁹ Porov. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie/>>.

Formulácia predmetu činnosti občianskeho združenia v jeho stanovách má zásadný vplyv na to, ktoré príjmy budú podliehať dani z príjmov a ktoré príjmy nebudú podliehať dani z príjmov.⁹⁰

- **povinnosť občianskeho združenia podávať daňové priznanie**

S daňou z príjmov občianskeho združenia súvisí aj to, či je povinné podávať daňové priznanie. Občianske združenia nemusia podať daňové priznanie vtedy, ak majú iba príjmy, ktoré nie sú predmetom dane z príjmov (napr. podiel zaplatenej dane alebo dary), príjmy v podobe členských príspevkov podľa stanov a príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou. Vychádzajúc z uvedeného bude musieť vždy podávať daňové priznanie občianske združenie, ktoré bude mať príjmy z činnosti, na ktorej účel vzniklo (aj napriek tomu, že sú oslobodené od dane z príjmov), a takisto aj občianske združenie, ktoré bude vykonávať podnikateľskú činnosť.⁹¹

- **povinnosti vo vzťahu k zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni**

Ak sa občianske združenie stane zamestnávateľom, musí to oznámiť zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni. Každý zdravotnej poisťovni, v ktorej sú poistení zamestnanci občianskeho združenia, bude potrebné oznámiť vznik platiteľa zdravotného poistenia. Lehota je do ôsmich pracovných dní od zamestnania prvého zamestnanca. Následne bude potrebné v zdravotnej poisťovni prihlásiť aj samotných zamestnancov (netýka sa to tých zamestnancov, za ktorých sa neplatí zdravotné poistenie). Tiež v lehote do ôsmich pracovných dní od zamestnania príslušného zamestnanca.

Občianske združenie ako zamestnávateľ sa bude musieť zaregistrovať aj v Sociálnej poisťovni. Bude tak musieť urobiť najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom začne zamestnávať aspoň jedného zamestnanca. Rovnako aj každého zamestnanca bude potrebné prihlásiť do Sociálnej poisťovne, a to najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca.⁹²

Podnikanie

Hlavným cieľom a účelom občianskeho združenia nie je výkon podnikania. Aj napriek tomu občianske združenie môže vykonávať podnikateľskú činnosť na základe osvedčenia o živnostenskom oprávnení.⁹³

Zákon o združovaní občanov neobsahuje úpravu týkajúcu sa realizovania podnikateľskej činnosti občianskych združení. Výslovne teda nezakazuje občianskym združeniam podnikáť. Občianske združenie tak môže za určitých okolností podnikáť (ak má vo svojich stanovách upravenú podnikateľskú činnosť – v časti o zásadách hospodárenia), aj keď nie je primárne založené za účelom dosahovania zisku. V takom prípade je nutné získanie podnikateľského oprávnenia, t. j. ohlásenie predmetu podnikania na príslušný živnostenský úrad.⁹⁴

Občianske združenie, ktoré sa rozhodne vykonávať aj podnikateľskú činnosť, by určite malo tento svoj zámer uviesť aj vo svojich stanovách. Vecne príslušným miestom na zmienku o podnikateľskej činnosti občianskeho združenia je časť týkajúca sa zásad hospodárenia. Tam je vhodné uviesť, že jedným zo zdrojov príjmov občianskeho združenia sú aj príjmy z podnikateľskej činnosti napr. takýmto spôsobom: „V záujme vytvárania vlastných zdrojov môže občianske združenie vykonávať v doplnkovom rozsahu vo vzťahu k záujmovej činnosti

⁹⁰ Porov. SENEŠI, N. *Hlavná a podnikateľská činnosť občianskeho združenia*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/hlavna-a-podnikatelska-cinnost-obcianskeho-zdruzenia>>. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie>>.

⁹¹ Porov. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie>>.

⁹² Porov. SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie>>.

⁹³ Porov. BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.

⁹⁴ Porov. POHORELÁ, P. *Občianske združenie – založenie a podnikanie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/obcianske-zdruzenie-zalozenie-a-podnikanie>>.

podnikateľskú činnosť súvisiacu so zabezpečením hlavného cieľa občianskeho združenia a v súlade so všeobecne záväznými predpismi.“⁹⁵

Podnikaním občianskeho združenia sa rozumie jeho samostatné počínanie vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť so zámerom dosiahnutia zisku. Avšak zisk z podnikania musí byť využitý podľa stanov združenia na podporu jeho činnosti (chod a rozvoj) a nie na obohatenie jeho členov (teda zisk nesmie byť prerozdelený jednotlivým členom). Podnikanie by tak malo mať len podporný charakter pre rozvíjanie primárnej činnosti združenia. Inak povedané, občianske združenie môže popri svojej primárnej činnosti aj podnikáť v rámci zárobkovej činnosti orientovanej na zisk.⁹⁶

Podnikateľská činnosť občianskeho združenia môže byť len jeho doplnkovou činnosťou. V prípade, že občianske združenie chce v nejakej oblasti vykonávať aj výhradne podnikateľskú činnosť, tak je vhodné uvažovať aj nad tým, aby si založilo obchodnú spoločnosť. Občianske združenie môže byť napr. jediným spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným.

Potreba získavania oprávnenia na podnikanie má veľkú súvislosť aj s predmetom činnosti občianskeho združenia zapísanom v jeho stanovách. Ak bude predmet činnosti občianskeho združenia zhodný s činnosťou, ktorá je zároveň aj živnostenským podnikaním, tak potom nie je potrebné, aby na takúto činnosť občianske združenie získavalo aj živnostenské oprávnenie. Toto je možné pokladať za častú chybu občianskych združení. Ak je nejaká činnosť občianskeho združenia vo forme stanov zaevidovaná na ministerstve vnútra, tak nie je potrebné získavať na ňu oprávnenie na živnostenskom úrade. Napríklad občianske združenie, ktorého predmetom činnosti je aj vzdelávanie v nejakej oblasti, tak nepotrebuje voľnú živnosť označovanú ako „vykonávanie mimoškolskej vzdelávacej činnosti“.⁹⁷

Živnostenské konanie sa vykonáva pred príslušným Okresným úradom, a to v rámci jeho Odboru živnostenského podnikania (ďalej len „živnostenský úrad“). Na začiatok je pre ohlásenie živnosti potrebné vybrať si konkrétny druh živnosti, pričom remeselné a viazané živnosti sú uvedené priamo v zákone a voľné živnosti sú obsiahnuté v Zozname odporúčaných voľných živností a ich bližšieho vymedzenia, ktorý je možné nájsť na webovej stránke ministerstva vnútra. Ako ďalší krok je potrebné na živnostenskom úrade ohlásiť živnosť, čo sa uskutočňuje podaním žiadosti. Za týmto účelom si je vhodné so sebou doniesť aj stanovú občianskeho združenia vrátane ich všetkých zmien (Dodatkov), potvrdenie o pridelení IČO a zápisnicu o voľbe štatutárneho zástupcu. Okrem toho je v žiadosti potrebné presne pomenovať požadované živnosti, o ktorých ohlásenie ide, ako aj preukázať existenciu právneho vzťahu k miestu podnikania (list vlastníctva, nájomná zmluva, iné užívacie práva). Ak je potrebné preukázať odbornú spôsobilosť ako príloha žiadosti slúži predloženie dokladu preukazujúceho odbornú spôsobilosť a prax (napr. výučný list). Napokon je nutné uhradiť správny poplatok za ohlásenie živnosti v zmysle zákona o správnych poplatkoch.⁹⁸

1.7 Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby

Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby je právnická osoba založená podľa zákona č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby, ktorá poskytuje všeobecne prospešné služby za vopred určených a pre všetkých používateľov rovnakých podmienok a ktorej zisk sa nesmie použiť v prospech

⁹⁵ Porov. SENEŠI, N. *Hlavná a podnikateľská činnosť občianskeho združenia*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/hlavna-a-podnikatelska-cinnost-obcianskeho-zdruzenia>>.

⁹⁶ Porov. POHORELÁ, P. *Občianske združenie – založenie a podnikanie*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/obcianske-zdruzenie-zalozenie-a-podnikanie>>.

⁹⁷ Porov. SENEŠI, N. *Hlavná a podnikateľská činnosť občianskeho združenia*. 2021. <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/hlavna-a-podnikatelska-cinnost-obcianskeho-zdruzenia>>.

⁹⁸ Porov. SURMÁNEK, E. *Aspekty občianskeho združenia, časť 2*. 2013. <<https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/o/aspekty-obcianskeho-zdruzenia-cast-2.html>>.

zakladateľov, členov orgánov ani jej zamestnancov, ale sa musí použiť v celom rozsahu na zabezpečenie všeobecne prospešných služieb.

Všeobecne prospešné služby sú:

- a) poskytovanie zdravotnej starostlivosti,
- b) poskytovanie sociálnej pomoci a humanitárna starostlivosť,
- c) tvorba, rozvoj, ochrana, obnova a prezentácia duchovných a kultúrnych hodnôt,
- d) ochrana ľudských práv a základných slobôd,
- e) vzdelávanie, výchova a rozvoj telesnej kultúry,
- f) výskum, vývoj, vedecko-technické služby a informačné služby,
- g) tvorba a ochrana životného prostredia a ochrana zdravia obyvateľstva,
- h) služby na podporu regionálneho rozvoja a zamestnanosti,
- i) zabezpečovanie bývania, správy, údržby a obnovy bytového fondu.

Založenie neziskovej organizácie

Neziskovú organizáciu môže založiť fyzická osoba, právnická osoba alebo štát. Základnými dokumentmi sú zakladacia listina a štatút.

• zakladacia listina

Nezisková organizácia sa zakladá zakladacou listinou podpísanou všetkými zakladateľmi. Pravosť podpisov všetkých zakladateľov musí byť úradne osvedčená. Neziskovú organizáciu môže založiť aj jeden zakladateľ.

Zakladacia listina obsahuje:

- a) názov a sídlo neziskovej organizácie,
- b) dobu, na akú sa nezisková organizácia zakladá, ak nie je založená na dobu neurčitú,
- c) druh všeobecne prospešných služieb,
- d) meno a priezvisko fyzickej osoby alebo názov právnickej osoby, rodné číslo fyzickej osoby alebo identifikačné číslo právnickej osoby, trvalý pobyt fyzickej osoby alebo sídlo právnickej osoby, ak sú zakladateľmi,
- e) meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu prvých členov správnej rady, dozornej rady (revízora), riaditeľa a členov ďalšieho orgánu, ak je zriadený,
- f) peňažné vklady jednotlivých zakladateľov, nepeňažné vklady jednotlivých zakladateľov a ich peňažnú hodnotu určenú znaleckým posudkom, ak sú vložené.

• štatút

Zakladateľ vydá štatút, ktorý upraví podrobnosti o organizačnej štruktúre, činnosti a hospodárení neziskovej organizácie.

Štatút obsahuje najmä:

- a) názov a sídlo neziskovej organizácie,
- b) druh všeobecne prospešných služieb,
- c) spôsob zverejnenia podmienok poskytovania jednotlivých druhov všeobecne prospešných služieb,
- d) orgány neziskovej organizácie a vymedzenie ich pôsobnosti,
- e) počet členov, spôsob voľby a dĺžku funkčného obdobia správnej rady, dozornej rady (revízora) alebo ďalšieho orgánu, ak je zriadený,
- f) čas uschovávanía zápisníc zo zasadnutí orgánov neziskovej organizácie,
- g) spôsob majetkového vysporiadania pri zrušení neziskovej organizácie.

Zmenu v štatúte neziskovej organizácie je riaditeľ povinný ohlásiť okresnému úradu v sídle kraja príslušnému podľa sídla neziskovej organizácie do 15 dní od jej schválenia.

Vznik neziskovej organizácie

Nezisková organizácia vzniká dňom, keď rozhodnutie registrového úradu (okresný úrad v sídle kraja príslušnému podľa sídla neziskovej organizácie) o registrácii nadobudlo právoplatnosť.

Písomný návrh na zápis neziskovej organizácie do registra musí podať zakladateľ do 60 dní od založenia neziskovej organizácie. Pravosť podpisu navrhovateľa musí byť úradne osvedčená.

Súčasťou návrhu na zápis je zakladacia listina, štatút, písomné vyhlásenie zakladateľa o konečnom užívateľovi výhod a čestné vyhlásenie zakladateľov. Štatút musia podpísať všetci zakladatelia. V čestnom vyhlásení zakladateľov sa musia uviesť údaje o tom, v ktorých neziskových organizáciách pôsobili alebo pôsobia ako zakladatelia alebo členovia orgánov neziskovej organizácie.

Registrový úrad vydá rozhodnutie o registrácii a vykoná zápis do registra, ak zakladacia listina a štatút sú v súlade so zákonom.

Identifikačné číslo pridáva neziskovej organizácii Štatistický úrad Slovenskej republiky na žiadosť registrového úradu.

Do vzniku neziskovej organizácie konajú vo veciach súvisiacich so vznikom neziskovej organizácie jej zakladatelia spoločne alebo ten z nich, ktorého na to písomne splnomocnili.

Orgány neziskovej organizácie

Orgány neziskovej organizácie sú správna rada, riaditeľ, dozorná rada (revízor), ďalšie orgány, ak to určí štatút.

- **správna rada**

Správna rada je najvyšší orgán neziskovej organizácie. Prvých členov správnej rady vymenúva zakladateľ.

Správna rada najmä:

- a) schvaľuje rozpočet neziskovej organizácie,
- b) schvaľuje ročnú účtovnú závierku a výročnú správu o činnosti a hospodárení,
- c) rozhoduje o použití zisku a úhrade strát vrátane určenia spôsobu ich vysporiadania najneskôr do skončenia nasledujúceho účtovného obdobia,
- d) rozhoduje o zrušení, zlúčení, splnutí alebo rozdelení neziskovej organizácie,
- e) podáva návrhy na zmeny zapisovaných skutočností v registri,
- f) volí a odvoláva riaditeľa a určuje jeho plat,
- g) volí a odvoláva členov správnej rady a členov dozornej rady (revízora),
- h) schvaľuje právne úkony týkajúce sa nehnuteľného majetku,
- i) rozhoduje o zmenách v štatúte s výnimkou ustanovení, ktoré si zakladateľ vyhradil v zakladacej listine,
- j) rozhoduje o obmedzení práva riaditeľa konať v mene neziskovej organizácie,
- k) zodpovedá za hospodárenie s majetkom neziskovej organizácie.

Správna rada má najmenej troch členov. Členom správnej rady môže byť iba fyzická osoba, ktorá je spôsobilá na právne úkony a je bezúhonná. Členom správnej rady nemôže byť člen dozornej rady (revízor) a riaditeľ.

Správna rada volí zo svojich členov predsedu správnej rady, prípadne podpredsedu správnej rady. Predseda správnej rady zvoláva, pripravuje a riadi schôdze správnej rady.

Správna rada sa schádza podľa potreby, najmenej však dvakrát ročne. Správna rada musí byť zvolaná do desiatich dní od doručenia návrhu dozornej rady (revízora) alebo jednej tretiny členov správnej rady. Na platné rozhodnutie správnej rady je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny jej členov, ak tento zákon neustanovuje inak. Členstvo v správnej rade je dobrovoľnou a neplatenou funkciou.

- **riaditeľ**

Riaditeľ je štatutárny orgán, ktorý riadi činnosť neziskovej organizácie a koná v jej mene. Za riaditeľa môže byť zvolená fyzická osoba, ktorá je spôsobilá na právne úkony a je bezúhonná. Riaditeľa volí a odvoláva správna rada. Na zvolenie a odvolanie riaditeľa je

potrebný súhlas aspoň dvojtretinovej väčšiny hlasov všetkých členov správnej rady. Riaditeľ rozhoduje o všetkých záležitostiach neziskovej organizácie, ak nie sú zakladacou listinou alebo štatútom vyhradené do pôsobnosti iných orgánov. Zodpovedá za hospodárenie s majetkom neziskovej organizácie. Riaditeľ je oprávnený zúčastňovať sa na rokovaní správnej rady s hlasom poradným.

- **dozorná rada (revízor)**

Dozorná rada (revízor) je kontrolný orgán neziskovej organizácie, ktorý dohliada na činnosť neziskovej organizácie. Dozorná rada musí byť zriadená, ak majetok neziskovej organizácie je vyšší ako 165 969 eur. Ak nie je zriadená dozorná rada, jej pôsobnosť vykonáva revízor.

Dozorná rada má najmenej troch členov. Revízorom alebo členom dozornej rady môže byť iba fyzická osoba, ktorá je spôsobilá na právne úkony a je bezúhonná. Členom dozornej rady nemôže byť člen správnej rady a riaditeľ. Členov dozornej rady (revízora) volí a odvoláva správna rada. Členovia sa môžu zúčastniť na rokovaní správnej rady s hlasom poradným. Členstvo v dozornej rade je dobrovoľná a neplatená funkcia.

Členovia dozornej rady (revízor) sú oprávnení nahliadať do všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti neziskovej organizácie a kontrolujú, či je účtovníctvo riadne vedené a či nezisková organizácia uskutočňuje svoju činnosť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, zakladacou listinou a štatútom.

Dozorná rada (revízor) najmä:

- a) preskúmava ročnú účtovnú závierku a výročnú správu a predkladá svoje vyjadrenie správnej rade,
- b) kontroluje vedenie účtovníctva a iných dokladov,
- c) upozorňuje správnu radu na zistené nedostatky a podáva návrhy na ich odstránenie.

Zo schôdzí orgánov neziskovej organizácie sa vyhotovujú zápisnice, ktoré nezisková organizácia uschováva po čas určený štatútom, ktorý nesmie byť kratší ako jedno funkčné obdobie správnej rady.

Hospodárenie a rozpočet neziskovej organizácie

Nezisková organizácia zabezpečuje svoju činnosť a hospodári so svojím majetkom a môže užívať aj majetok štátu alebo majetok územnej samosprávy. Majetok neziskovej organizácie tvoria: vklady zakladateľov, príjmy z vlastnej činnosti, príjmy z podnikateľskej činnosti po zdanení, dedičstvo, dary od fyzických osôb a právnických osôb, dotácie zo štátneho rozpočtu, rozpočtu štátneho fondu a rozpočtu obce.

Nezisková organizácia hospodári podľa schváleného rozpočtu. Návrh rozpočtu predkladá na schválenie správnej rade riaditeľ najneskôr jeden mesiac pred začiatkom kalendárneho roka, na ktorý sa rozpočet zostavuje. Správna rada schvaľuje rozpočet neziskovej organizácie najneskôr do 31. marca príslušného kalendárneho roka.

Výročná správa

Výročná správa je podľa zákona o účtovníctve informatívnym dokumentom o činnosti organizácie, o jej finančnej situácii a predpokladanom budúcom vývoji. V treťom sektore má výročná správa univerzálnejšie použitie. Predstavuje nevyhnutný nástroj komunikácie. Informuje o profile, poslaní, cieľoch, aktivitách, hospodárení a budúcich plánoch organizácie. Používa sa aj v procese získavania financií či vytváraní imidžu organizácie. Výročná správa MNO sa obvykle skladá z dvoch častí, a to tzv. prezentačnej a finančnej. Prezentačná časť obsahuje základné údaje o organizácii, poslanie, víziu a ciele organizácie, cieľovú skupinu, organizačnú štruktúru, kontakty. Najpodstatnejšou časťou je prehľad zrealizovaných aktivít za daný rok. Finančná časť obsahuje údaje o získaných a minutých financiách.

Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby je povinná mať účtovnú závierku a výročnú správu overenú štatutárnym audítorom, ak:

- a) príjem verejných prostriedkov a podielov zaplatenej dane v účtovnom období, za ktoré je účtovná závierka zostavená, presiahne 200 000 eur, alebo
- b) všetky príjmy neziskovej organizácie v účtovnom období, za ktoré je účtovná závierka zostavená, presiahnu 500 000 eur.

Nezisková organizácia uloží ročnú účtovnú závierku overenú štatutárnym audítorom vo verejnej časti registra účtovných závierok najneskôr do 15. júla.

Nezisková organizácia vypracuje výročnú správu najneskoršie do 30. júna.

Výročná správa obsahuje:

- a) prehľad činností vykonávaných v kalendárnom roku s uvedením vzťahu k účelu založenia neziskovej organizácie,
- b) ročnú účtovnú závierku a zhodnotenie základných údajov v nej obsiahnutých,
- c) výrok štatutárneho audítora k ročnej účtovnej závierke, ak ju štatutárny audítor overoval,
- d) prehľad o peňažných príjmoch a výdavkoch,
- e) prehľad rozsahu príjmov (výnosov) v členení podľa zdrojov,
- f) stav a pohyb majetku a záväzkov neziskovej organizácie,
- g) zmeny a nové zloženie orgánov neziskovej organizácie, ku ktorým došlo v priebehu roka.

Nezisková organizácia uloží výročnú správu do verejnej časti registra účtovných závierok do 15. júla.⁹⁹

1.8 Nadácia

Nadácia je právnická osoba založená podľa zákona č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov. Nadácia je účelové združenie majetku, ktorý slúži na podporu verejnoprospešného účelu. Nadácia je právnická osoba, ktorá sa zapisuje do registra mimovládnych neziskových organizácií.¹⁰⁰

Návrh zákona jednoznačne vychádza z kritéria, že podstatou nadácie je majetok a nie združenie osôb. V druhom paragrafe návrhu sa nadácia definuje ako účelové združenie vecí, peňažných prostriedkov, cenných papierov a iných peniazmi ocenených hodnôt, ktoré zriaďovateľ určil na plnenie všeobecne prospešného účelu. Z definovaného pojmu nadácie je jednoznačné, že nie je združením osôb a ani kombináciou združenia osôb a majetku, ako sa to stáva, keď nachádzame právne subjekty, ktoré sa registrovali ako nadácie, ale majú svoju členskú základňu.¹⁰¹

Verejnoprospešným účelom sa na účely tohto zákona rozumie najmä rozvoj a ochrana duchovných a kultúrnych hodnôt, realizácia a ochrana ľudských práv alebo iných humanitných cieľov, ochrana a tvorba životného prostredia, zachovanie prírodných hodnôt, ochrana zdravia, ochrana práv detí a mládeže, rozvoj vedy, vzdelania, telovýchovy a plnenie individuálne určenej humanitnej pomoci pre jednotlivca alebo skupinu osôb, ktoré sa ocitli v ohrození života alebo potrebujú naliehavú pomoc pri postihnutí živelnou pohromou.

Nadačnou činnosťou sa na účely tohto zákona rozumie: poskytovanie peňažných a nepeňažných prostriedkov z majetku nadácie tretím osobám alebo správa majetku nadácie vrátane nadačných fondov.

⁹⁹ Porov. Zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby. KUVÍKOVÁ, H. a kol. *Možnosti rozvoja mimovládnych organizácií v krajinách Vyšehradskej skupiny*. 2006.

¹⁰⁰ Porov. Zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

¹⁰¹ Porov. MRAČKO, M. *Verejnoprospešné organizácie*. 1997.

Nadácia môže vykonávať aj inú činnosť v súlade s verejnoprospešným účelom nadácie a s realizáciou nadačnej činnosti.

Majetok nadácie

Majetok nadácie tvorí nadačné imanie, nadačný fond a ostatný majetok nadácie.

- **nadačné imanie**

Nadačné imanie je majetok nadácie zapísaný do registra. Pri založení nadácie je tvorené majetkovými vkladmi jednotlivých zakladateľov. Hodnota majetkového vkladu každého zakladateľa je najmenej 663 eur. Základná hodnota nadačného imania musí byť najmenej 6638 eur. Hodnotu nadačného imania nemožno znížiť.

- **nadačný fond**

Nadačný fond tvoria peňažné prostriedky, ktoré nie sú súčasťou nadačného imania alebo ostatného majetku nadácie.

- **ostatný majetok nadácie**

Ostatný majetok nadácie, ktorý nie je súčasťou nadačného imania alebo nadačného fondu, tvoria peňažné prostriedky, cenné papiere, ako aj iné majetkové práva a iné majetkové hodnoty oceníteľné peniazmi.

Založenie nadácie

Nadáciu môže založiť fyzická osoba alebo právnická osoba. Základným dokumentom je nadačná listina.

- **nadačná listina**

Nadácia sa zakladá nadačnou listinou podpísanou všetkými zakladateľmi. Pravosť podpisov všetkých zakladateľov musí byť úradne osvedčená. Nadáciu môže založiť aj jeden zakladateľ. Do vzniku nadácie konajú vo veciach súvisiacich s jej vznikom zakladatelia spoločne alebo správca nadácie.

Nadačná listina obsahuje:

- a) názov a sídlo nadácie,
- b) verejnoprospešný účel, ktorý nadácia bude podporovať,
- c) meno a priezvisko (názov), rodné číslo (identifikačné číslo organizácie) a adresu trvalého pobytu (sídlo) všetkých zakladateľov,
- d) hodnotu nadačného imania,
- e) hodnotu a predmet majetkového vkladu, ktorý každý zakladateľ vložil do nadačného imania pri založení nadácie,
- f) dobu, na akú sa nadácia zriaďuje,
- g) počet členov orgánov nadácie, dĺžku funkčného obdobia a spôsob ich voľby,
- h) spôsob zvolávania, hlasovania a rokovania orgánov nadácie,
- i) meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu alebo dlhodobého pobytu prvého správcu nadácie a prvých členov ďalších orgánov nadácie, ak sú ustanovené,
- j) podmienky nakladania s majetkom nadácie,
- k) určenie okruhu osôb, ktorým sa poskytujú prostriedky nadácie,
- l) podmienky poskytovania prostriedkov nadácie tretím osobám,
- m) ďalšie náležitosti, ak ich zakladateľ považuje za potrebné uviesť.

Vznik nadácie

Nadácia vzniká dňom zápisu nadácie do registra mimovládnych neziskových organizácií. Písomný návrh na zápis nadácie do registra podáva ministerstvu vnútra správca nadácie. Podpis správcu nadácie musí byť úradne osvedčený. K návrhu na zápis nadácie do registra musí byť priložená nadačná listina v dvoch vyhotoveniach, písomné vyhlásenie správcu nadácie o splatení peňažného vkladu zakladateľom a písomné vyhlásenie zakladateľa

o konečnom užívateľovi výhod, pravosť podpisu správcu nadácie na písomnom vyhlásení musí byť úradne osvedčená a údaje správcu nadácie potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov.

Ak ministerstvo nezistí dôvod na odmietnutie zápisu nadácie do registra, do 30 dní od začatia konania vykoná zápis nadácie do registra a v tejto lehote zašle správcovi nadácie jedno vyhotovenie nadačnej listiny, na ktorom vyznačí deň zápisu nadácie do registra. Vznik nadácie, jej názov a sídlo oznámi ministerstvo Štatistickému úradu Slovenskej republiky do 10 dní odo dňa zápisu nadácie do registra.

Správca nadácie je povinný podať ministerstvu návrh na zápis zmeny zapisovaných údajov do 15 dní odo dňa, keď k nim došlo, na ktorom musí byť pravosť podpisu správcu úradne osvedčená. K návrhu sa musí priložiť rozhodnutie o vykonaní zmeny v nadačnej listine a dodatok k nadačnej listine v dvoch vyhotoveniach, na ktorom musí byť pravosť podpisu predsedu správnej rady úradne osvedčená.

Orgány nadácie

Orgánmi nadácie sú: správna rada, správca nadácie, dozorná rada (revízor), iný orgán, ak to ustanoví nadačná listina. Členovia orgánov nadácie musia byť bezúhonní a v plnom rozsahu spôsobilí na právne úkony.

- **správna rada**

Správna rada je najvyšší orgán nadácie. Úlohou správnej rady je:

- a) rozhoduje o zrušení nadácie, ak to nevyklučuje nadačná listina,
- b) volí a odvoláva predsedu a členov správnej rady, správcu nadácie a revízora, ak nadačná listina neustanovuje inak,
- c) rozhoduje o zmenách v nadačnej listine, ak to nezakazuje nadačná listina,
- d) vymenúva likvidátora,
- e) každoročne schvaľuje rozpočet nadácie, ktorý jej predkladá správca nadácie,
- f) rozhoduje o použití majetku nadácie v súlade s verejnoprospešným účelom nadácie a za podmienok ustanovených týmto zákonom a nadačnou listinou,
- g) rozhoduje o zvýšení nadačného imania, o zmenách v predmete nadačného imania,
- h) rozhoduje o vytvorení nadačného fondu, schvaľuje záverečnú správu o použití prostriedkov nadačného fondu alebo výročnú správu o použití prostriedkov nadačného fondu, ak bol vytvorený na čas presahujúci jeden rok alebo na neurčitý čas,
- i) určuje odmenu za výkon funkcie správcu nadácie.

Správna rada má najmenej troch členov. Členstvo v správnej rade je nezlučiteľné s funkciou správcu alebo člena iného orgánu tej istej nadácie. Členom správnej rady nemôže byť osoba, ktorej sa poskytujú peňažné prostriedky z majetku nadácie. Členstvo v správnej rade je neplatená funkcia. Spôsob voľby členov správnej rady a dĺžku ich funkčného obdobia upravuje nadačná listina. Prvých členov správnej rady určí zakladateľ v nadačnej listine pri založení nadácie. Nadačná listina môže upraviť aj predpoklady na výkon členstva v správnej rade.

Správna rada volí zo svojich členov predsedu, ktorý zvoláva správnu radu a vedie zasadania správnej rady. Na voľbu a odvolanie predsedu je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých členov správnej rady. Ak nadačná listina neustanovuje inak, správna rada je schopná uznášať sa, ak je prítomná nadpolovičná väčšina jej členov. Na prijatie rozhodnutia je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny prítomných členov.

- **správca nadácie**

Správca nadácie je štatutárny orgán nadácie, ktorý riadi činnosť nadácie a koná v jej mene. Rozhoduje o všetkých záležitostiach nadácie. Správcu nadácie volí a odvoláva správna rada. Prvého správcu nadácie určí zakladateľ v nadačnej listine pri založení nadácie. Správca nadácie nesmie byť členom správnej rady alebo iného orgánu nadácie. Je oprávnený

zúčastňovať sa na zasadaniach správnej rady s poradným hlasom. Za správcu nadácie môže byť zvolená fyzická osoba s trvalým pobytom alebo s dlhodobým pobytom na území Slovenska.

- **dozorná rada (revízor)**

Dozorná rada je vtedy, ak je majetok nadácie vyšší ako 165 969 eur, v ostatných prípadoch je revízor. Dozorná rada (revízor) je kontrolný orgán nadácie. Členov dozornej rady (revízora) volí a odvoláva správna rada. Funkčné obdobie revízora je trojročné.

Členovia dozornej rady (revízor) sú oprávnení nahliadať do všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti nadácie a kontrolovať, či je účtovníctvo riadne vedené, či nadácia uskutočňuje svoju činnosť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a nadačnou listinou.

Dozorná rada (revízor) najmä:

- a) kontroluje vedenie účtovníctva,
- b) schvaľuje účtovnú závierku a výročnú správu nadácie,
- c) upozorňuje správnu radu na zistené nedostatky a podáva návrhy na ich odstránenie.

Výročná správa

Nadácia je po skončení kalendárneho roka povinná vypracovať výročnú správu v lehote určenej správnu radou alebo nadačnou listinou najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.

Výročná správa nadácie obsahuje:

- a) prehľad činností vykonávaných v hodnotenom období s uvedením vzťahu k verejnoprospešnému účelu nadácie,
- b) ročnú účtovnú závierku, zhodnotenie základných údajov zahrnutých v nej a výrok štatutárneho audítora k ročnej účtovnej závierke,
- c) prehľad príjmov (výnosov) podľa zdrojov a ich pôvodu,
- d) prehľad o darcoch, ak hodnota darov alebo výška prostriedkov od toho istého darcu presahuje 331 eur,
- e) prehľad o fyzických osobách a právnických osobách, ktorým nadácia poskytla prostriedky na verejnoprospešný účel, na ktorý bola nadácia založená, a informáciu, akým spôsobom sa tieto prostriedky použili,
- f) celkové výdavky (náklady) v členení na výdavky podľa jednotlivých druhov činností nadácie a osobitne výšku výdavkov (nákladov) na správu nadácie,
- g) zmeny vykonané v nadačnej listine a v zložení orgánov, ktoré nastali v hodnotenom období,
- h) odmenu za výkon funkcie správcu nadácie a iného orgánu, ak bol nadačnou listinou ustanovený,
- i) prehľad o činnosti nadačných fondov spolu s prehľadom o prostriedkoch nadačných fondov,
- j) ďalšie údaje, ktoré určí správna rada.

Nadácia uloží výročnú správu do verejnej časti registra účtovných závierok najneskôr do 15. júla.¹⁰²

1.9 Neinvestičný fond

Neinvestičný fond je právnická osoba založená podľa zákona č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady SR č. 207/1996 Z. z. Fond je neziskovou právnickou osobou, ktorá združuje peňažné prostriedky určené na plnenie

¹⁰² Porov. Zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

všeobecne prospešného účelu alebo individuálne určenej humanitnej pomoci pre jednotlivca alebo pre skupinu osôb, ktoré sa ocitli v ohrození života alebo potrebujú naliehavú pomoc pri postihnutí živelnou pohromou.

Za všeobecne prospešný účel sa považuje:

- a) rozvoj a ochrana duchovných hodnôt,
- b) ochrana ľudských práv,
- c) ochrana a tvorba životného prostredia,
- d) zachovanie prírodných a kultúrnych hodnôt,
- e) ochrana a podpora zdravia a vzdelávania,
- f) rozvoj sociálnych služieb.

Zriadenie fondu

Fond môže zriaďovať fyzická osoba alebo právnická osoba. Ak je zriaďovateľom jedna osoba, fond sa zriaďuje zriaďovacou listinou vo forme notárskej zápisnice. Ak je viac zriaďovateľov, fond sa zriaďuje zriaďovacou zmluvou. Pravosť podpisov všetkých zriaďovateľov musí byť úradne overená. Zriaďovacia listina musí mať rovnaké obsahové náležitosti ako zriaďovacia zmluva.

Základnými dokumentami sú zriaďovacia zmluva (zriaďovacia listina) a štatút fondu.

- **zriaďovacia zmluva**

Zriaďovacia zmluva obsahuje:

- a) názov a sídlo fondu,
- b) čas, na ktorý sa fond zriaďuje,
- c) účel, ktorý bude z prostriedkov fondu podporovaný,
- d) meno a priezvisko (názov) a trvalý pobyt (sídlo) zriaďovateľov,
- e) výšku peňažného vkladu každého zriaďovateľa a lehotu splatenia vkladu,
- f) určenie osoby, ktorá vykoná úkony súvisiace so vznikom fondu.

- **štatút fondu**

Štatút fondu obsahuje najmä:

- a) názov a sídlo fondu,
- b) účel, ktorý bude z prostriedkov fondu podporovaný,
- c) určenie okruhu osôb, ktorým môžu byť poskytnuté prostriedky z fondu, alebo označenie územia, v ktorého rámci budú tieto prostriedky poskytované,
- d) orgány fondu, ich pôsobnosť a údaje o správcovi,
- e) ustanovenia o obmedzení výdavkov na správu fondu,
- f) spôsob majetkového vysporiadania pri zrušení fondu,
- g) určenie osoby, na ktorú prejdú oprávnenia zriaďovateľa pre prípad jeho smrti alebo zániku.

Zmenu v štatúte fondu je správca povinný ohlásiť okresnému úradu v sídle kraja príslušnému podľa sídla fondu (ďalej len „registrový úrad“) do 15 dní od jej schválenia.

Vkladom zriaďovateľa je súhrn peňažných prostriedkov, ktoré sa zriaďovateľ zaväzuje vložiť do fondu. Hodnota vkladu zriaďovateľa musí byť aspoň 66 eur. Splatený vklad zriaďovateľa je majetkom fondu. Zriaďovateľ je povinný splatiť svoj vklad v lehote určenej v zriaďovacej zmluve.

Vznik fondu

Neinvestičný fond sa registruje na okresnom úrade v sídle kraja príslušnému podľa sídla fondu. Fond vzniká dňom, ku ktorému bol zapísaný do registra mimovládnych neziskových organizácií. Návrh na zápis fondu do registra sa musí podať do 60 dní odo dňa zriadenia fondu. Prikladá sa k nemu zriaďovacia zmluva, štatút fondu, vyhlásenie o splatení

vkladu alebo jeho časti jednotlivými zriaďovateľmi a písomné vyhlásenie zriaďovateľa o konečnom užívateľovi výhod.

Registrový úrad vydá rozhodnutie o registrácii a vykoná zápis do registra, ak zriaďovacia zmluva a štatút sú v súlade so zákonom. Identifikačné číslo prideluje Štatistický úrad Slovenskej republiky na žiadosť registrového úradu. Zápis do registra sa vykoná ku dňu určenému v návrhu na zápis.

Orgány fondu

Orgány fondu sú: správna rada, správca, iné orgány, ak to ustanoví štatút.

- **správna rada**

Správna rada je najvyšším orgánom fondu. Do výlučnej pôsobnosti správnej rady patrí:

- a) schvaľovanie rozpočtu fondu a rozhodovanie o použití prostriedkov fondu,
- b) schvaľovanie ročnej účtovnej závierky a výročnej správy fondu,
- c) rozhodovanie o zlúčení, splynutí a zrušení fondu, ak to ustanovuje zriaďovacia zmluva,
- d) určenie výšky výdavkov fondu na jeho správu v súlade so štatútom,
- e) vymenovanie likvidátora,
- f) vykonávanie zmien štatútu, ak to umožňuje zriaďovacia zmluva.

Členom správnej rady môže byť len fyzická osoba, ktorá je spôsobilá na právne úkony a bezúhonná. Členom správnej rady nemôže byť osoba, ktorej sa poskytujú prostriedky fondu. Členov správnej rady vymenúva a odvoláva zriaďovateľ, ak štatút neurčuje inak. Počet členov správnej rady, ich funkčné obdobie a spôsob vymenovania a odvolania ustanoví štatút. Členstvo v správnej rade je dobrovoľnou a neplatenou funkciou.

Na čele správnej rady je predseda. Predsedu správnej rady vymenúva a odvoláva zriaďovateľ. Podrobnosti o pôsobnosti, zvolávaní, rokovaní a uznášaní sa správnej rady ustanovuje štatút fondu. Na prijatie rozhodnutia o zlúčení, splynutí alebo o zrušení fondu je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých členov správnej rady. Zo schôdze správnej rady sa vyhotovuje zápisnica, ktorú fond uschováva po určený čas štatútom, najmenej však päť rokov.

- **správca**

Správca je štatutárnym orgánom fondu, ktorý riadi jeho činnosť. Rozhoduje o všetkých záležitostiach fondu. Správca volí a odvoláva správna rada, jeho funkčné obdobie určí štatút.

Za správcu môže byť zvolená fyzická osoba, ktorá je spôsobilá na právne úkony a je bezúhonná; bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Funkciu správcu môže vykonávať člen správnej rady, len ak to ustanoví štatút.

Rozpočet fondu

Návrh rozpočtu predkladá na schválenie správnej rade správca najneskôr mesiac pred začiatkom kalendárneho roka, na ktorý sa rozpočet zostavuje. Správna rada schvaľuje rozpočet fondu najneskôr do 31. marca kalendárneho roka.

Výročná správa

Fond je povinný vypracovať výročnú správu za uplynulý kalendárny rok vždy do 30. júna. Výročná správa fondu obsahuje:

- a) prehľad činností vykonávaných v hodnotenom období s uvedením vzťahu k účelu fondu,
- b) ročnú účtovnú závierku a vyhodnotenie základných údajov v nej zahrnutých a výrok štatutárneho audítora k nej, ak vznikla povinnosť jej overenia štatutárnym audítorom,

- c) prehľad o daroch a príspevkoch poskytnutých fondu,
- d) prehľad príjmov podľa zdrojov a ich pôvodu,
- e) stav majetku a záväzkov fondu k 31. decembru,
- f) celkové výdavky v členení na výdavky podľa jednotlivých druhov činností fondu a osobitne výšku výdavkov na správu fondu,
- g) zmeny vykonané v štatúte a v zložení orgánov, ku ktorým došlo v hodnotenom období,
- h) ďalšie údaje, ktoré určí správna rada.

Fond uloží výročnú správu do verejnej časti registra účtovných závierok najneskôr do 15. júla.¹⁰³

1.10 Register mimovládnych neziskových organizácií

Register mimovládnych neziskových organizácií je informačným systémom verejnej správy. Správcom a prevádzkovateľom registra je Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky.

Mimovládny neziskovými organizáciami, ktorých údaje sa zapisujú do registra (ďalej len „zapisovaná osoba“), sú:

- a) nadácie,
- b) neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby,
- c) neinvestičné fondy,
- d) občianske združenia, odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov,
- e) organizácie s medzinárodným prvkom.

Zapisované údaje

Do registra sa zapisujú tieto údaje:

- a) názov a adresa sídla zapisovanej osoby,
- b) identifikačné číslo organizácie,
- c) právna forma zapisovanej osoby,
- d) identifikačné údaje o fyzickej osobe, ktorá je zakladateľom, zriaďovateľom alebo členom prípravného výboru, v rozsahu:
 1. meno,
 2. priezvisko,
 3. dátum narodenia,
 4. rodné číslo alebo iný identifikátor fyzickej osoby,
 5. adresa trvalého pobytu alebo prechodného pobytu,
- e) identifikačné údaje o právnickej osobe, ktorá je zakladateľom alebo zriaďovateľom, v rozsahu:
 1. názov alebo obchodné meno,
 2. adresa sídla,
 3. identifikačné číslo,
- f) identifikačné údaje o fyzickej osobe, ktorá je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu zapisovanej osoby, v rozsahu:
 1. meno,
 2. priezvisko,
 3. dátum narodenia,
 4. rodné číslo,
 5. adresa trvalého pobytu,

¹⁰³ Porov. Zákon č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady SR č. 207/1996 Z. z.

- g) deň vzniku funkcie a deň skončenia funkcie štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu zapisovanej osoby a spôsob, akým táto osoba koná v mene zapisovanej osoby,
- h) dátum vzniku zapisovanej osoby,
- i) dátum zrušenia zapisovanej osoby a právny dôvod jej zrušenia,
- j) dátum vstupu do likvidácie a dodatočnej likvidácie a dátum skončenia likvidácie a dodatočnej likvidácie zapisovanej osoby,
- k) identifikačné údaje o fyzickej osobe, ktorá sa zapisuje do registra ako likvidátor,
- l) identifikačné údaje o právnickej osobe, ktorá sa zapisuje do registra ako likvidátor,
- m) vyhlásenie konkurzu a ukončenie konkurzného konania,
- n) meno, priezvisko, značka správcu a adresa kancelárie fyzickej osoby, ktorá sa zapisuje do registra ako správca ustanovený v konkurznom konaní, reštrukturalizačnom konaní alebo vo vyrovnacom konaní; ak je ako správca ustanovená právnická osoba, zapisuje sa jej obchodné meno, identifikačné číslo, značka správcu a adresa sídla,
- o) dátum povolenia reštrukturalizácie alebo povolenia vyrovnania a dátum ukončenia týchto konaní, právny dôvod výmazu zapisovanej osoby,
- p) dátum zániku zapisovanej osoby a právny dôvod jej zániku,
- q) údaj o nezahladených trestoch uložených v trestnom konaní zapisovanej osobe, ako aj údaj o nevykonaných trestoch postihujúcich jej právnych nástupcov.

Do registra sa ďalej zapisuje, ak ide o

- a) neziskovú organizáciu poskytujúcu všeobecne prospešné služby:
 - 1. čas, na ktorý sa nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby zakladá, ak nie je založená na neurčitý čas,
 - 2. druh všeobecne prospešných služieb,
 - 3. peňažné vklady jednotlivých zakladateľov, nepeňažné vklady jednotlivých zakladateľov a ich peňažná hodnota určená znaleckým posudkom, ak sú vložené,
- b) nadáciu:
 - 1. verejnoprospešný účel, ktorý nadácia podporuje,
 - 2. hodnota a predmet nadačného imania s uvedením sumy peňažných prostriedkov, nehnuteľností a ich ceny určenej znaleckým posudkom, cenných papierov a ich trhovej ceny, iných majetkových práv a peniazmi ocenených iných majetkových hodnôt ocenených znaleckým posudkom,
- c) neinvestičný fond:
 - 1. účel, ktorý bude z prostriedkov neinvestičného fondu podporovaný,
 - 2. čas, na ktorý sa neinvestičný fond zriaďuje,
 - 3. výška vkladu každého zriaďovateľa a rozsah jeho splatenia, názov banky a číslo účtu zriaďovateľa, na ktorom sú uložené splatené vklady a ostatné peňažné prostriedky,
- d) občianske združenie, odborovú organizáciu alebo o organizáciu zamestnávateľov:
 - 1. cieľ činnosti občianskeho združenia,
 - 2. názov, adresa sídla, identifikačné číslo organizačných jednotiek, ktoré konajú vo svojom mene ak občianske združenie, odborová organizácia alebo organizácia zamestnávateľov ich zriadi, dátum zápisu organizačnej jednotky do registra, dátum zániku organizačnej jednotky a právny dôvod jej zániku,
 - 3. meno, priezvisko a dátum narodenia fyzickej osoby oprávnenej konať v mene každej organizačnej jednotky,
 - 4. adresa trvalého pobytu a rodné číslo fyzickej osoby oprávnenej konať v mene každej organizačnej jednotky,

5. deň vzniku funkcie a deň skončenia funkcie fyzickej osoby oprávnenej konať v mene každej organizačnej jednotky,

Ak ide o neziskovú organizáciu poskytujúcu všeobecne prospešné služby, neinvestičný fond alebo nadáciu, do registra sa zapisujú aj identifikačné údaje o konečnom užívateľovi výhod v rozsahu meno, priezvisko, rodné číslo alebo dátum narodenia, ak rodné číslo nebolo pridelené, adresa pobytu, štátna príslušnosť a druh a číslo dokladu totožnosti alebo okruh osôb, ktoré sa považujú za konečného užívateľa výhod, a údaje, ktoré zakladajú postavenie konečného užívateľa výhod.

Register obsahuje aj elektronickú podobu stanov, zriaďovacích listín, zriaďovacích zmlúv, zakladacích listín, štatútov, nadačných listín a ich zmeny a dodatky.

Zápis údajov do registra

Konanie o registrácii, založenie, vznik, zrušenie, zánik nadácie, konanie o registrácii, zriadenie, vznik, zrušenie, zánik neinvestičného fondu, konanie o registrácii, založenie, vznik, zrušenie a zánik neziskovej organizácie poskytujúcej všeobecne prospešné služby, registráciu, vznik a zánik občianskeho združenia a jeho organizačnej jednotky, evidenciu, vznik a zánik odborovej organizácie a organizácie zamestnávateľov a jej organizačnej jednotky, zriaďovanie a povoľovanie organizácie s medzinárodným prvkom upravujú osobitné predpisy.

Orgán verejnej správy, ktorý koná vo veciach podľa predošlého odseku (ďalej len „registrový úrad“), zapíše údaje do registra bezodkladne po právoplatnosti rozhodnutia o nich. Registrový úrad zapíše na základe žiadosti zapisovanej osoby povinné údaje. Registrový úrad uloží do registra bezodkladne aj elektronickú podobu listín. Registrový úrad zapíše do registra bezodkladne aj zmenu zapisovaných skutočností a ich zánik.¹⁰⁴

1.11 Podpora a financovanie tretieho sektora

Základným princípom financovania tretieho sektora je jeho **viac zdrojovosť**, ktorého podstata spočíva vo využívaní viacerých zdrojov príjmov v mimovládnej neziskovej organizácii, a to s cieľom zabezpečiť si vlastnú nezávislosť od jedného finančného zdroja, ako aj vyhnúť sa negatívnym dôsledkom pri jeho neočakávanom zlyhaní. Dôvodom viac zdrojovosti je aj fakt, že takmer žiaden donor nie je ochotný hradiť 100% nákladov nejakého projektu či prevádzky organizácie, a tak je potrebné hľadať doplnkové zdroje na vykrývanie týchto finančných potrieb.¹⁰⁵

Hlavné kritériá rozdelenia zdrojov financovania sú:

- spôsob nadobudnutia
 - a) interné zdroje (z vlastnej činnosti),
 - b) externé zdroje (z iného zdroja),
- pôvod finančných prostriedkov
 - a) domáce, miestne zdroje (zo Slovenska),
 - b) zahraničné zdroje (z iných krajín),
- charakter darujúceho subjektu
 - a) verejné zdroje (štát, samospráva, EÚ),
 - b) súkromné zdroje (podnikatelia, jednotlivci, nadácie, fondy),
- forma príjmu
 - a) dar,
 - b) zbierka,

¹⁰⁴ Porov. Zákon č. 346/2018 Z. z. o registri mimovládnych neziskových organizácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁵ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. FILADELFIOVÁ, J. a kol. *Poznávanie tretieho sektora na Slovensku*. 2004.

- c) grant, dotácia,
- d) členské a iné.¹⁰⁶

Podrobnejšie rozoberieme štátne zdroje, súkromné zdroje, individuálne zdroje a samofinancovanie MNO.

- **štátne zdroje financovania**

1. priama finančná podpora štátu – štát poskytuje MNO podporu prostredníctvom verejných rozpočtov, cez dotácie a granty, cez zmluvy, v rámci ktorých MNO poskytuje služby na objednávku štátu, prerozdeľovaním výnosov z lotérií atď.,
2. nepriama finančná podpora štátu – je založená najmä na oslobodení od daní a ciel (MNO sú oslobodené od platenia daní z príjmu z aktivít súvisiacich s poslaním organizácie), 2% dane z príjmov (fyzické a právnické osoby môžu venovať 2% zo zaplatenej dane z príjmov mimovládnej neziskovej organizácií).

- **súkromné zdroje financovania**

1. nadácie – zahraničné nadačné zdroje, domáce nadačné zdroje, komunitné nadácie (poskytujú malé granty k zvyšovaniu úrovne života v rámci svojej komunity), firemné nadácie (vplyvom zákona o asignácii 2% mnoho veľkých firiem založilo vlastné nadácie, napr. Nadácia SPP, nadácie založené bankami atď., alebo firmy založili fondy v už existujúcich nadáciách),
2. podnikové darcovstvo – predstavuje ochotu podniku venovať nejakú hodnotu (financie, materiál, služby, priestory, skúsenosti,..) na verejnoprospešný účel, podnikatelia od podporovanej neziskovej organizácie môžu dostávať ako protihodnotu napr. reklamu, publicitu, podporu značky, poďakovanie, výmenu informácií, spoločné projekty, akcie a pod.,
3. strategické partnerstvá – inú úroveň spolupráce podnikateľského subjektu s neziskovým predstavujú dlhodobejšie strategické partnerstvá, ktoré môžu fungovať aj na komerčnejšom princípe tzv. dobročinného marketingu, alebo potom formou klasického komerčného vzťahu na báze sponzoringu.¹⁰⁷

- **individuálne zdroje financovania**

1. zrážky zo mzdy – forma, ktorá umožňuje darcovi použiť vlastného zamestnávateľa ako nástroj (nepr. Hodina deťom),
2. verejné dobročinné akcie – fundraisingové akcie, ktorých cieľom je zábavnou aj zaujímavou formou vyzbierať od individuálnych darcov finančné príspevky,
3. priamy kontakt – jedna z najnáročnejších foriem oslovovania individuálnych darcov, no zároveň aj najúčinnějšía forma, lebo umožňuje aj priamu komunikáciu s darcami,
4. peňažné príspevky – metóda oslovovania individuálnych darcov, ktorí sú už vo väčšine prípadov aj presvedčení o užitočnosti organizácie.

Medzi faktory, ktoré ovplyvňujú darcovstvo jednotlivca, patria: emócie (človek sa v konečnom dôsledku nerozhoduje iba na základe rozumnej úvahy, ale veľkú úlohu pri jeho rozhodnutí zohrávajú aj emócie), dôvera (v činnosť organizácie) a jednoduchosť komunikácie (dostupnosť informácií, ich krátkosť a pochopiteľnosť).¹⁰⁸

- **samofinancovanie**

Ak je MNO schopná vytvárať príjmy vlastnou činnosťou (predajom služieb, výrobkov, príjmami z hmotného a nehmotného majetku či finančných investícií alebo členskými príspevkami od svojich členov) hovoríme o tzv. samofinancovaní.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

¹⁰⁷ Porov. DLUHÁ, M. – KOUŘIL, K. *Štátne zdroje a financovanie mimovládnych organizácií na Slovensku v rokoch 1998-2002*. 2002. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

¹⁰⁸ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012.

¹⁰⁹ Porov. FILADELFIOVÁ, J. a kol. *Poznávanie tretieho sektora na Slovensku*. 2004. KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. 2006.

Samofinancovanie je proces, pri ktorom MNO využíva svoje kapacity (ľudské, finančné, materiálne, know-how,..) na tvorbu a získavanie zdrojov pri napĺňaní svojho poslania.

Metódy samofinancovania:

1. členské príspevky – vlastné príjmy z členského,
2. predaj produktov – MNO môžu v rámci svojich aktivít produkovať rôzne výrobky, ktoré sa môžu stať zdrojom ich príjmu,
3. spoplatnenie služieb – niektoré služby MNO môžu byť spoplatnené, napr. poradenstvo, školenia a pod.,
4. využívanie materiálnych statkov – ide napr. o prenájom vlastných priestorov iným subjektom,
5. využívanie nemateriálnych statkov – príkladom môže byť prípad neziskovej organizácií zameranej na vzdelávanie, ktorá disponuje jedinečným know-how, ktoré môže sprostredkovať aj komerčným subjektom,
6. príjmy z investícií – ak majú organizácie voľný kapitál na investovanie.¹¹⁰

2% dane z príjmov

Najväčšou iniciatívou obdobia po roku 1998, ktorá významne ovplyvnila život celého tretieho sektora, bolo prijatie zákona o 1%, neskôr 2% zaplatenej dane z príjmu. V roku 2000 sa podarilo presvedčiť lobingom, aby sa ministerstvo financií témou vážne zaoberalo a po niekoľkých náročných rokoch parlament zákon prijal. Pôvodný zákon o 1% (nebol to samostatný zákon, ale súčasť daňového zákona) poskytol každej fyzickej osobe možnosť poukázať 1% dane z príjmu niektorej neziskovej organizácii. Prijímateľmi týchto ponúk mohli byť organizácie, ktoré sa dopredu registrovali u notárskej komory.

A teda v roku 2001 bol schválený zákon č. 561/2001 Z. z., ktorým sa zmenil a doplnil zákon o daniach z príjmov č. 366/1999 Zb. Najdôležitejšiu zmenu týkajúcu sa tretieho sektora priniesol §48, ktorý umožnil daňovníkovi použiť 1% zo zaplatenej dane z príjmov na verejnoprospešný účel, a to v prospech zákonom vymedzenej právnickej osobe, ktorú si sám vyberie.

V roku 2003 došlo k novelizácii zákona o daniach z príjmov č. 366/1999 Zb., podľa ktorej mali možnosť už aj právnické osoby venovať 1% zo svojej zaplatenej dane verejnoprospešnej organizácii.

Od roku 2004 sa zvýšila poukázateľná suma na 2% pre fyzické osoby a túto možnosť môžu využiť aj právnické osoby (firmy a podniky), ktoré môžu 2% prerozdeliť medzi viacero MNO.¹¹¹

Registrácia MNO na 2% dane z príjmov

Prijímať 2% z dane môžu tieto právne formy neziskových organizácií: občianske združenie, nadácia, neinvestičný fond, nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby, účelové zariadenie cirkví a náboženských spoločností, organizácia s medzinárodným prvkom, Slovenský Červený kríž, subjekty výskumu a vývoja.

Pre účely asignácie 2% dane z príjmov sa MNO registrujú u oprávneného notára do Zoznamu prijímateľov 2% a na to, aby boli zapísané, musia spĺňať podmienky určené zákonom. Registrácie do zoznamu prijímateľov 2% z dane začínajú každoročne od 1. septembra a trvajú do 15. decembra a zaregistrovať sa môžu organizácie ktoré vznikli v predošlom roku alebo staršie. To znamená, že ak organizácia vznikla v roku 2024, zaregistrovať za prijímateľa 2% z dane sa bude môcť najskôr až v roku 2025 a teda prijímať

¹¹⁰ Porov. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. 2012.

¹¹¹ Porov. DLUHÁ, M. – KOUŘIL, K. *Štátne zdroje a financovanie mimovládnych organizácií na Slovensku v rokoch 1998-2002*. 2002. KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. 2006. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

2% z dane až v roku 2026 (za zdaňovacie obdobie roku 2025). Organizácia musí mať zriadený bankový účet a nesmie mať nedoplatky na zdravotnom a sociálnom poistení a daniach.

Postup registrácie do zoznamu prijímateľov 2% z dane:

1. návšteva notára – na vykonanie registrácie organizácie na 2% z dane je oprávnený ktorýkoľvek notár v Slovenskej republike,
2. predloženie dokumentov – k notárovi je potrebné priniesť aktuálnu zriaďovaciu listinu (stanovy, štatút a pod.) a listinu osvedčujúcu kto je štatutárom združenia (zápisnica),
3. kontrola náležitostí – notár skontroluje či MNO spĺňa všetky podmienky na registráciu do zoznamu prijímateľov 2% zo zaplatenej dane,
4. notárska zápisnica – notár vyhotoví notársku zápisnicu o registrácii danej MNO do zoznamu prijímateľov 2% zo zaplatenej dane,
5. podpis listín – štatutár MNO podpíše vyhotovenú notársku zápisnicu, o registrácii do zoznamu prijímateľov 2% z dane vyhotoví notár protokol,
6. úspešná registrácia – MNO je úspešne zaregistrovaná do zoznamu prijímateľov 2% z dane.¹¹²

1.12 Fundraising

Fundraising (z angličtiny by sme doslova mohli preložiť ako „pestovanie fondov“) predstavuje systematické získavanie finančných aj nefinančných zdrojov, ktoré MNO potrebuje k realizácii svojho poslania.¹¹³ Fundraising je cielená, plánovaná a kontinuálna činnosť organizácie zameraná na získavanie finančných a nefinančných zdrojov na zabezpečenie činnosti organizácie. Ide o profesionálnu, organizačne a časovo premyslenú činnosť.¹¹⁴

Fundraiser je človek, ktorý sa profesionálne zaoberá fundraisingom. Môže byť kmeňovým zamestnancom MNO (interný fundraiser) alebo externým špecialistom najatým na spracovanie fundraisingovej kampane (externý fundraiser). Interný fundraiser je špecialista, ktorého hlavnou činnosťou je zháňanie zdrojov. U veľkých MNO zastáva samostatnú pracovnú pozíciu, u menších MNO je to zväčša len jedna z jeho pracovných úloh. Fundraisingom sa v tomto prípade zaoberá vedúci MNO (riaditeľ, predseda,..), prípadne projektový manažér.¹¹⁵

Predpoklady k fundraisingu

Prvým krokom k rozvoju profesionálneho fundraisingu je zistiť, ako na tom organizácia s ohľadom na fundraising stojí, či a ako je na jeho rozvoj pripravená. K základným predpokladom patrí:

- zakladajúce dokumenty organizácie (stanovy, štatút,..)

Obsahujú možnosť realizácie fundraisingu (a lepšie aj rozvoj vlastných príjmov)?

Obsahujú limity, ktoré rozvoju fundraisingu bránia?

- výročná správa
Existuje vôbec? Je dostatočne dostupná, zrozumiteľná a transparentná?
- webová stránka, sociálne siete
Sú pravidelne aktualizované, atraktívne, dostupné, zrozumiteľné a ľahko ovládateľné?
- riadiaci orgán organizácie

¹¹² Porov. ALIANCIA NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ SLOVENSKA. *2% z dane - informácie a postupy*. 2024. <<https://www.anosk.sk/2-z-dane/>>.

¹¹³ Porov. BOUKAL, P. a kol. *Fundraising pro neziskové organizace*. 2013.

¹¹⁴ Porov. KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. 2006.

¹¹⁵ Porov. BOUKAL, P. a kol. *Fundraising pro neziskové organizace*. 2013.

Aký je ich postoj k fundraisingu? Podieľajú sa svojou činnosťou na fundraisingu? Vyhl'adávajú nové možnosti financovania a plánujú fundraisingové kampane?

- dobrovoľníci a priaznivci organizácie

Zaujímajú sa o rozvoj zdrojov a pomáhajú pri fundraisingových aktivitách? Rozumejú dobre poslaniu organizácie a osobne ho zdieľajú? Sú zapojení do činnosti a pracujú pre organizáciu radi a s nadšením?

- poslanie, ciele, rozpočet
Sú schválené štatutárnym orgánom? Sú zrozumiteľné a jasné?¹¹⁶

Existuje niekoľko aspektov, ktoré by si MNO mala osvojiť, aby svoj vplyv vedela uplatniť:

- vytváranie systému láskavosti

MNO by mala poskytovať podporu, informácie, kontakty, spoluprácu, partnerstvo, priestor na komunikáciu, záujem o situáciu druhého a pod.

- byť viditeľný

Vizibilita organizácie znamená, že má PR (public relations) na vysokej úrovni a je viditeľná na konferenciách, usporadúva odborné diskusie a dni otvorených dverí, účastní sa regionálnych aktivít, má mediálne výstupy v rádiách, TV, novinách, má vo svojich radoch oceňované osobnosti a pod.

- posilňovať svoj status

Organizácia, ktorá je vnímaná ako významná, o ktorú javia záujem známe osobnosti, organizácia, ktorá existuje už desiatky rokov a je prestížne byť v nej zamestnaný, taká organizácia je vážená a jej status je vysoký.

- starostlivosť o vzťahy

MNO by mala usporiadať stretnutia svojich priateľov a podporovateľov, zviditeľňovať svojich donorov napr. vo výročných správach a na web stránke, sieťovať významné kontakty, získať spätnú väzbu o svojej činnosti aj od nich.

- vytvoriť exkluzivitu

Môže ísť o exkluzívne informácie novinárom, výnimočnú spoluprácu s partnermi na projektoch, jedinečný kontakt, vytváranie klubov podporovateľov a pod.

- ukážka expertnej znalosti

Ako organizácia tak aj jej členovia by mali posilňovať povest' expertov na danú oblasť, získať certifikáty a ocenenia, uvádzať príklady dobrej praxe – čo sa podarilo na základe pomoci či spolupráce organizácie a pod.

- oceňovať

Oceňovať formou osobnou, mediálnou, pozvaním na výročné stretnutie, ďakovným listom, darčekom a pod.¹¹⁷

Metódy fundraisingu

Fundraiser používa rôzne metódy oslovenia a komunikácie s potenciálnymi darcami. Výber metód závisí najmä od toho, o akého darcu ide.

K metódam fundraisingu patrí:

1. mediálna kampaň (TV, rozhlas, časopisy, noviny,..),
2. billboardy na uliciach,
3. dopisná kampaň (listy potenciálnych darcom),
4. telefonická kampaň (obvolávanie potenciálnych darcov),
5. online fundraising (emaily, sociálne siete,..),

¹¹⁶ Porov. LEDVINOVÁ, J. *Profesionální fundraising. Jak se osvobodit od finanční závislosti*. 2013.

¹¹⁷ Porov. ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Public relations, fundraising a lobbying pro neziskové organizace*. 2012.

6. darcovské portály (dakujeme.sk, donio.sk, ludialudom.sk,...),
7. priame osobné kontaktovanie,
8. verejná zbierka (zákon 162/2014 Z. z. o verejných zbierkach),
9. členské príspevky,
10. predaj výrobkov,
11. benefičné akcie (koncerty, výstavy, športové podujatia,..),
12. akcie organizované v organizácii (Deň otvorených dverí, Vianočná kapustnica či Novoročné stretnutie podporovateľov,..),
13. prednášky o činnosti MNO na školách, vo firmách a pod. ¹¹⁸

Ľudia sú ochotní poskytnúť dar organizácii, ktorej hodnoty a ciele sú im blízke, a tiež ak ich o podporu požiadajú dôveryhodné osoby. Často darujú jedinci, ktorí sú presvedčení o tom, že ľudia sú na sebe vzájomne závislí a obohacuje ich, keď spoločne pracujú pre účel prospešný druhým. ¹¹⁹

Proces fundraisingu

Mimovládna nezisková organizácia pri plánovaní fundraisingových aktivít skúma svoje vnútorné podmienky a aj okolie. Na tomto podklade sa rozhodne pre cieľovú skupinu svojej fundraisingovej kampane. Z tohto hľadiska je možné fundraising rozdeliť na:

1. interný fundraising – Je orientovaný dovnútra organizácie. Nezisková organizácia sa snaží získať finančné zdroje vnútri organizácie: členské poplatky, príspevky, dary od zamestnancov a dobrovoľníkov, efektívne využívanie finančných a personálnych zdrojov organizácie (zamestnanci, dobrovoľníci). Výhodou je, že zamestnanci a dobrovoľníci poznajú poslanie organizácie a sú s ním stotožnení, poznajú potreby organizácie a možnosti rozvoja, taktiež môžu kontrolovať použitie svojich darov a príspevkov.
2. externý fundraising – Je orientovaný na okolie organizácie. Cieľovú skupinu tvoria jednotlivci, právnické osoby, samosprávne aj štátne organizácie, nadácie, zahraničné subjekty. Pri tejto forme fundraisingu stúpa dôležitosť plánovacích aktivít, proces spoznávania potenciálnych darcov. Škála foriem získavania finančných prostriedkov je širšia a výber adekvátnej formy je závislý od cieľovej skupiny. ¹²⁰

Pri komunikovaní fundraisingového argumentu by malo byť darcovi úplne jasné:

- PREČO organizácia existuje,
- ČO sú jej ciele, čo chce dosiahnuť,
- AKO tieto ciele chce dosiahnuť,
- KTO z toho bude mať prospech, komu bude organizácia pomáhať,
- PREČO by mal k splneniu týchto cieľov prispieť práve daný darca a práve tejto organizácii.

Správne formulovaný argument darcu získava, nie odradzuje; ponúka riešenia a východiská, nevytvára nové problémy; dáva darcovi najavo, že môže pomôcť, a nie, že tomu vlastne nerozumie. ¹²¹

Cyklus získavania finančných prostriedkov pozostáva z nasledovných krokov:

1. príprava fundraisingovej kampane
 - analýza potrieb organizácie – treba vedieť, aký objem a štruktúru zdrojov organizácia potrebuje na svoje efektívne fungovanie a napĺňanie poslania,

¹¹⁸ Porov. POLAČKOVÁ, Z. *Fundraisingové aktivity. Jak získať finanční prostředky od místní komunity.* 2005. LEDVINOVÁ, J. *Profesionální fundraising. Jak se osvobodit od finanční závislosti.* 2013. BOUKAL, P. a kol. *Fundraising pro neziskové organizace.* 2013. HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika veřejného a třetího sektora.* 2012.

¹¹⁹ Porov. SKOVAJSA, M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice.* 2010.

¹²⁰ Porov. KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizace v Evropské unii.* 2006.

¹²¹ Porov. LEDVINOVÁ, J. *Profesionální fundraising. Jak se osvobodit od finanční závislosti.* 2013.

- analýza vnútorného prostredia – ide o zhodnotenie vnútorného stavu organizácie a identifikácie oblasti na zlepšenie,
 - analýza vonkajšieho prostredia – táto analýza poskytne informácie o možnostiach, kde získať zdroje, zároveň tu patrí aj dobré meno organizácie a jej vzťahy s okolím,
 - identifikácia a zoznam potenciálnych darcov,
 - výber efektívnych metód fundraisingu – patrí tu grant, reklama, osobný kontakt atď,
2. realizácia fundraisingovej kampane
- implementácia zvolených metód fundraisingu,
 - priebežné hodnotenie úspešnosti fundraisingu,
 - korekcie a zmeny fundraisingových nástrojov,
 - výber vhodného darcu,
 - komunikácia s darcom,
3. hodnotenie fundraisingovej kampane
- analýza úspešnosti fundraisingu,
 - hodnotenie úspešnosti,
 - záverečné vyhodnotenie celej fundraisingovej kampane.¹²²

Dôležité je aj obnovenie daru – snaha o získanie dlhodobej podpory do budúcnosti, poďakovanie za podporu, istá „starostlivosť o darcu“.¹²³

¹²² Porov. KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. 2006.

¹²³ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

2 Dobrovoľníctvo

Druhá kapitola je zameraná na dobrovoľníctvo. Cieľom je definovať dobrovoľníctvo, kategorizovať jednotlivé typy dobrovoľníctva, definovať prosociálnosť a altruizmus, analyzovať motiváciu k dobrovoľníctvu, analyzovať a sumarizovať prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov, poznať dobrovoľnícke centrá na Slovensku a medzinárodné dobrovoľnícke organizácie. Ďalším cieľom je ovládať jednotlivé kroky manažmentu dobrovoľníkov a aplikovať ho pri tvorbe dobrovoľníckeho programu.

2.1 Dobrovoľníctvo a dobrovoľník

Slovo dobrovoľník pochádza z latinského slova *voluntarius* – ochotný, naklonený, anglický ekvivalent je *volunteer* – dobrovoľník a slovenský pojem *dobrovoľník* je zložený z dvoch slov – dobro (je v každom človeku) a voliť (voliť si dobro v sebe a v iných, dobro, ktoré ponúkame iným a usilujeme sa ho objavovať v každom človeku).¹²⁴

Pod pojmom **dobrovoľníctvo** (voluntariát) vo všeobecnosti rozumieme neplatenú, uvedomelú činnosť, ktorá je vykonávaná z vlastnej vôle a v prospech druhých.¹²⁵

Podľa Všeobecnej deklarácie o dobrovoľníctve¹²⁶ „dobrovoľníctvo

- je založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí,
- je spôsob podpory aktívnej občianskej participácie a záujmu o rozvoj komunity,
- má formu skupinovej aktivity, vykonávanej väčšinou v rámci určitej organizácie, zvyšuje ľudský potenciál a kvalitu každodenného života, posilňuje ľudskú solidaritu,
- poskytuje odpovede na dôležité výzvy našej súčasnosti a snaží sa prispievať k vytváraniu lepšieho a pokojnejšieho sveta,
- prispieva k životaschopnosti ekonomického života a aj k tvorbe pracovných miest a nových profesií.“¹²⁷

Zákon o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z. z. **dobrovoľníka** definuje ako „fyzickú osobu, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom, ak **dobrovoľnícku činnosť**

- a) vykonáva mimo svojich pracovných povinností, služobných povinností a študijných povinností vyplývajúcich jej zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo z iného obdobného pre neho záväzného dokumentu,
 - b) nevykonáva pre orgán alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom,
 - c) vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.“¹²⁸
- „Dobrovoľníckou činnosťou podľa tohto zákona *nie je*
- a) činnosť vykonávaná medzi manželmi alebo medzi blízkymi osobami,
 - b) činnosť vykonávaná v rámci podnikania alebo inej zárobkovej činnosti,
 - c) činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo činnosť vykonávaná v rámci študijných povinností,

¹²⁴Porov. URBANÍKOVÁ, I. *Dimenzie dobrovoľníka, cesta k sebe a iným. Osobnosť dobrovoľníka*. 2002. PAVLÍKOVÁ, D. a kol. *Štúdia o dobrovoľníctve, jeho systéme na Slovensku a v niektorých vybraných krajinách Európskej Únie, Kanady a jeho integrácia do rozvojovej a humanitárnej pomoci*. 2005.

¹²⁵Porov. OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. 1997. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

¹²⁶ **Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve** bola prijatá Medzinárodnou asociáciou pre dobrovoľnícke úsilie (International Association for Volunteer Effort - IAVE) na 11. svetovej konferencii v Paríži v roku 1990. Porov. MEDZINÁRODNÁ ASOCIÁCIA PRE DOBROVOENÍCKE ÚSILIE. *Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve*. 1990.

¹²⁷MEDZINÁRODNÁ ASOCIÁCIA PRE DOBROVOENÍCKE ÚSILIE. *Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve*, časť A – Preambula.

¹²⁸ *Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*.

- d) vzájomná občianska alebo susedská výpomoc,
- e) činnosť vykonávaná osobami, ktoré nedovŕšili 15 rokov.¹²⁹

Zákon o dobrovoľníctve taktiež uvádza aj **pole pôsobnosti dobrovoľníkov**. Dobrovoľník „vykonáva dobrovoľnícku činnosť najmä:

- a) pre osoby so zdravotným postihnutím, cudzincov a osoby bez štátnej príslušnosti, osoby počas výkonu trestu odňatia slobody alebo ochranej výchovy a po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, z výkonu väzby a z výkonu ochranej výchovy, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti, osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, seniorov, osoby trpiace domácim násilím a nezamestnané osoby alebo pri poskytovaní verejnoprospešných činností a ďalších činností v oblasti sociálnych vecí a zdravotníctva,
- b) v neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou a v špecializovaných činnostiach v oblasti práce s mládežou,
- c) pri odstraňovaní následkov prírodných katastrof, ekologických katastrof, pri humanitárnej pomoci, záchrane života a zdravia, v civilnej ochrane, ochrane pred požiarmi a pri uskutočňovaní rozvojových programov v rámci projektov domácich, zahraničných a medzinárodných organizácií,
- d) pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva a pri organizovaní kultúrnych, športových, telovýchovných, charitatívnych, vzdelávacích a osvetových podujatí,
- e) pri odstraňovaní foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorého cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí,
- f) pri začleňovaní osôb žijúcich v sociálne vylúčenom spoločenstve do spoločnosti, najmä pri odstraňovaní všetkých foriem ich znevýhodnenia,
- g) pri administratívnych prácach pre verejnú správu.¹³⁰

Podľa Všeobecnej deklarácie o dobrovoľníctve dobrovoľníci sa majú riadiť nasledujúcimi „**základnými princípmi**:

- uznávajú právo každého muža, ženy a dieťaťa na slobodné združovanie sa bez ohľadu na rasu, vieru, fyzické, sociálne a ekonomické podmienky,
- rešpektujú dôstojnosť každej ľudskej bytosti a jej kultúru,
- poskytujú služby iným v partnerskom duchu bez nároku na odmenu, a to prostredníctvom spoločného úsilia alebo pod záštitou dobrovoľníckej organizácie,
- odkrývajú spoločenské potreby a snažia sa zapojiť komunitu do riešenia jej vlastných problémov,
- prostredníctvom dobrovoľníckej práce rastú ako osobnosti, získavajú nové zručnosti a vedomosti, rozvíjajú svoj osobný potenciál, vieru vo vlastné schopnosti a tvorivosť, čo im umožňuje prijať aktívnu úlohu pri riešení problémov,
- stimulujú spoločenskú zodpovednosť a propagujú rodinu, komunitu a medzinárodnú solidaritu.¹³¹

Dobrovoľník by mal byť zrelý človek, ktorý je schopný a zodpovedný a ktorý dobrovoľníckej činnosti môže venovať svoj čas a schopnosti. K najčastejším vlastnostiam patrí schopnosť spolupracovať, zodpovednosť, tvorivosť, citlivosť, empatia, odborný postoj, tolerancia, vysoká motivácia a ochota pracovať bez nároku na odmenu.¹³²

V roku 1985 Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov v snahe uznať dôležitosť dobrovoľníkov a ich činnosti, ustanovilo 5. december za **Medzinárodný deň dobrovoľníkov** – každoročný sviatok dobrovoľníkov a dobrovoľníckych organizácií.¹³³

¹²⁹ Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹³⁰ Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹³¹ MEDZINÁRODNÁ ASOCIÁCIA PRE DOBROVOĽNÍCKE ÚSILIE. *Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve*.

¹³² Porov. OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. 1997.

¹³³ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

V roku 1997 Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov prijalo rezolúciu, ktorou vyhlásilo rok 2001 za **Medzinárodný rok dobrovoľníkov**. Rezolúciu podporilo 123 krajín sveta vrátane Slovenska.¹³⁴

Rada Európskej únie ustanovila rok 2011 za **Európsky rok dobrovoľníckych činností podporujúcich aktívne občianstvo** a uvádza, že „Európsky rok dobrovoľníckych činností podporujúcich aktívne občianstvo bude ďalším prejavom toho, že dobrovoľníctvo je jedným z kľúčových rozmerov aktívneho občianstva a demokracie, ktoré uvádza do praxe európske hodnoty ako solidarita a nediskriminácia a ktoré ako také prispieva k harmonickému rozvoju európskych spoločností.“¹³⁵

2.2 Typológia dobrovoľníctva

Dobrovoľníctvo môžeme klasifikovať podľa rôznych kritérií.

Z hľadiska historického vývoja:

1. európsky / komunitný model – vývojovo starší typ, keď sa na základe spoločných záujmov dobrovoľníci spontánne stretávajú v prirodzenom spoločenstve (napr. kultúrna, športová či náboženská organizácia),
2. americký / manažérsky model – vývojovo mladší typ, keď s dobrovoľníkmi pracujú profesionálne vedené dobrovoľnícke centrá, ktoré vyhľadávajú ďalších dobrovoľníkov.¹³⁶

Z hľadiska formálnosti:

1. formálne dobrovoľníctvo – dobrovoľník uzatvára zmluvu s organizáciou či dobrovoľníckym centrom, prechádza zaškolením, supervíziou, jeho činnosť je plánovaná a systematicky vyhodnocovaná,
2. neformálne dobrovoľníctvo – dobrovoľník neuzatvára dobrovoľnícku zmluvu, jeho činnosť nie je formálne riadená a kontrolovaná.¹³⁷

Z hľadiska miery využitia pomoci dobrovoľníkov:

1. na dobrovoľníkoch je priamo závislý chod organizácie – popri malej skupine profesionálnych zamestnancov sa dobrovoľníci podieľajú na plnení hlavných cieľov organizácie; dobrovoľníci sú rozhodujúcou silou organizácie, lebo bez ich účasti by nebolo možné realizovať akcie, ktorými sa organizácia prezentuje a plní svoje poslanie,
2. dobrovoľníci vykonávajú činnosti spolu s profesionálnymi zamestnancami – dobrovoľnícka činnosť nie je základom chodu organizácie, avšak bez nej by musela byť zaistená platenými zamestnancami, čím dobrovoľníctvo prispieva k zníženiu finančných nákladov organizácie,
3. činnosť dobrovoľníkov nie je pre vlastný chod organizácie nepostrádateľná – dobrovoľnícka činnosť pomáha skvalitňovať služby pre klientov organizácie.¹³⁸

Z hľadiska profesionality:

1. profesionálne / odborné – dobrovoľníci sú odborníkmi v oblasti, v ktorej pôsobia ako dobrovoľníci; profesionáli poskytujú svoje profesionálne služby zadarmo,
2. laické – dobrovoľníci nie sú odborníkmi v oblasti, v ktorej pôsobia ako dobrovoľníci.¹³⁹

¹³⁴ Porov. KRÁLIKOVÁ, N. *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím iba tak*. 2006.

¹³⁵ RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. *Rozhodnutie Rady z 27. novembra 2009 o Európskom roku dobrovoľníckych činností podporujúcich aktívne občianstvo (2011)*, ods. 3.

¹³⁶ Porov. TOŠNER, J. – SOZANSKÁ O. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. 2006.

¹³⁷ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. 2009.

¹³⁸ Porov. TOŠNER, J. – SOZANSKÁ O. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. 2006.

¹³⁹ Porov. MATULAYOVÁ, T. *Dobrovoľníctvo v sociálnych službách v kontexte andragogiky a sociálnej práce*. 2007.

2.3 Prosociálnosť a altruizmus

Otázkou prečo ľudia pomáhajú sa vo svojich výskumoch zaoberá sociálna psychológia. Táto veda sa okrem iného usiluje o definovanie pojmov ako pomáhanie, prosociálne správanie, altruizmus.¹⁴⁰

Prosociálnosť

Termín prosociálnosť je odvodený z lat. *socius* (spoločník, priateľ). Prosociálny je teda človek, ktorý sa k ostatným ľuďom správa ako k (potenciálnym) priateľom, čiže zachováva zlaté pravidlo mravnosti: „Čo chceš, aby robili tebe, rob aj ty druhým. Čo nechceš, aby robili tebe, nerob ani ty druhým.“¹⁴¹

Prosociálnym správaním nazývame také správanie, ktoré je zamerané na pomoc alebo v prospech iných osôb alebo spoločenských cieľov, avšak bez toho, aby existovala odmena (finančná, pochvala, uznanie) pre autora správania. Motívom a predpokladom prosociálneho správania je vnútorná potreba alebo tendencia robiť to, čo prospeje druhému.¹⁴² Ide o správanie, ktoré je orientované na iného človeka, je to správanie ústretové, nápomocné, bez očakávania odmeny. Prosociálny človek popri starostlivosti o iného sa stáva úplným – napĺňa svoju psychickú potrebu milovať.¹⁴³ Prosociálnosť prináša trvalú radosť. Urobiť niečo pre druhého prináša radosť, ktorá môže byť hlbšia, trvalejšia a čistejšia ako radosť z toho, čo sme urobili pre seba.¹⁴⁴

V ľudských postojoch zvyčajne prevažuje láska k sebe, vyhľadávanie vlastných výhod na úkor druhého. Preto jednou z prvoradých úloh aj výchovy je rozvíjanie schopnosti stotožniť sa s druhým človekom a urobiť niečo dobré pre neho bez toho, že by sme za to očakávali bezprostrednú protislužbu. Tento postoj a s ním súvisiace správanie sa nazýva prosociálnosť.¹⁴⁵ Biologicky sa človek rodí, rodí sa jeho organizmus, ale človekom a najmä osobnosťou sa stáva v ontogenetickom vývine hlavne vďaka interakcii, základom ktorej je prosociálnosť.¹⁴⁶

Profesor R. Roche-Olivar definuje prosociálnosť štyrmi znakmi: 1. správanie v prospech druhého, 2. správanie bez očakávania protislužby alebo vonkajšej odmeny, 3. správanie podporujúce reciprocitu (t.j. podobné správanie recipienta), 4. správanie, ktoré nenaruší identitu subjektu (toho, ktorý sa správa prosociálne).¹⁴⁷

Prosociálne správanie sa vyznačuje činmi, vykonanými v prospech druhého bez očakávania odmeny alebo sociálneho súhlasu. Tieto akty správania majú charakter poskytnutia nezištnej pomoci, sú vykonávané bez vyzvania (pomoc človeku na vozíku nastúpiť do autobusu), niekedy o pomoc môžeme byť požiadaní (pomoc s nájdením nejakej adresy), alebo dokonca úpenlivo žiadaní (topiaci sa, fyzicky napadnutý). Situácie prosociálneho správania majú široké spektrum (upozornenie na stratu predmetu, vypočutie človeka, ktorý to potrebuje, príspevanie na dobročinné účely, poskytnutie pomoci,...).¹⁴⁸

Prosociálne správanie je vymedzené aj ako pozitívne morálne správanie či správanie, ktoré prospieva iným ľuďom. K formám a spôsobom pozitívneho sociálneho správania patrí obhajovanie, utešovanie, súcitiť, pomoc, opatera, obetavosť, štedrosť, podelenie sa s niečím,

¹⁴⁰ Porov. FRASER, C. – BURCHEL, B. *Introducing social psychology*. 2004.

¹⁴¹ Porov. LENCZ, L. *Pedagogika etickej výchovy – Výchova k prosociálnosti*. 1998.

¹⁴² Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000. MLČÁK, Z. – ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. 2013.

¹⁴³ Porov. LENCZ, L. *Metodický materiál 2 k predmetu etická výchova*. 2002.

¹⁴⁴ Porov. LENCZ, L. *Pedagogika etickej výchovy – Výchova k prosociálnosti*. 1998.

¹⁴⁵ Porov. LENCZ, L. *Pedagogika etickej výchovy – Výchova k prosociálnosti*. 1998.

¹⁴⁶ Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000.

¹⁴⁷ Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000.

¹⁴⁸ Porov. LENZ, L. – KRÍŽOVÁ, O. *Metodický materiál k predmetu Etická výchova*. 2004. ROCHE OLIVAR, R. *Etická výchova*. 1992.

kooperácia atď.¹⁴⁹ Podľa ďalších autorov k formám prosociálneho správania patrí darovanie (finančných alebo materiálnych darov), sympatie a porozumenie (pre ťažkú situáciu iného), pomoc pri dosiahnutí určitého cieľa (odstránenie poruchy auta na ceste, odrazenie útočníka), ponuka k spolupráci (spolupracovať s inými v prospech tých, ktorí to potrebujú), podpora (k dosiahnutiu nejakého cieľa alebo zabráneniu straty).¹⁵⁰

K charakteristikám prosociálnej osobnosti patrí: prejavuje súcit s ľuďmi, ktorí majú ťažkosti; teší ju obdarovať niekoho alebo rozdeliť sa s niekým; úspechy iných ľudí prijíma bez závidosti; má pochopenie pre starosti a nevýhody svojich známych; prežíva s inými ľuďmi ich starosti a radosti.¹⁵¹

R. Roche-Olivar dospel vo výskume k 15 významným zložkám prosociálnosti (z nich prvých 10 sa vzťahuje na deti a posledných 5 na pedagógov): 1. komunikácia, 2. sebaúcta, 3. pozitívne hodnotenie druhých, 4. kreativita, iniciatíva, riešenie problémov, 5. vyjadrenie citov, 6. empatia, 7. asertivita, 8. pozitívne modely (vzory) správania, 9. pomoc, delenie sa, kooperatívnosť, 10. prosociálnosť vo vzťahu k spoločenským potrebám, 11. akceptácia žiaka, vyjadrenie pozitívnych citov voči nemu, 12. atribúcia (prisudzovanie) prosociálnosti, 13. indukčná disciplína, 14. nabádanie k prosociálnosti, 15. podporovanie prosociálnosti.¹⁵²

„V súčasnej modernej dobe plnej problémov spoločnosti, ktoré sa dotýkajú túžby po podmanení, ovládnutí a moci, sa často prejavuje rasová a etická neznášanlivosť a sociálna nespravodlivosť. Mravná kríza človeka sa prejavuje rozpadom tradičných hodnôt, ale i pocitom beznádeje. Táto kríza je poznačená nedostatkom komunikácie s ostatnými, ale aj neznalosťou riešenia problémov. Ako zmeniť výchovu v spoločnosti, kde je už roky zaužívaný systém hodnôt založený na princípoch bezohľadného vzťahu k životu, k prírode, k ľuďom? Možným východiskom je výchova k prosociálnosti už v materských školách, ktorá vychádza z rešpektovania jednotlivca vo výchove a vzdelávaní, z úcty k samému sebe a k ostatným ľuďom.“¹⁵³ Pri prosociálnych aktivitách si dieťa rozvíja: Schopnosť prijímať seba, poznať svoje dobré a zlé stránky. Schopnosť utvárať pozitívne medziludské vzťahy. Schopnosť chápať, akceptovať a rešpektovať iných. Schopnosť pozitívne hodnotiť druhých, vysloviť pochvalu, uznanie. Schopnosť vyjadrovať svoje postoje, pocity otvorene a ohľaduplne. Schopnosť prekonávať pasívne a agresívne reakcie, reagovať asertívne. Schopnosť aktívne počúvať. Schopnosť kooperácie. Schopnosť sebaovládania a zbavovania sa negatívnych pocitov.¹⁵⁴

Altruizmus

Pomáhanie je termín najvšeobecnejší. Prosociálne správanie je pojem špecifickejší a označuje také správanie, ktorého cieľom je zlepšiť situáciu druhého človeka, pričom pomáhajúci nie je povinný túto pomoc poskytnúť na základe svojej profesie, ale jeho správanie pramení buď zo snahy dosiahnuť vlastné ciele (egoistická motivácia), alebo zo snahy pomôcť inému (altruistická motivácia). Altruizmus teda špecifikuje pomoc ešte viac. Je to presný opak sebecka. Ide vždy o konanie zamerané na zvýšenie blaha druhého človeka, ktoré je motivované empatiou, teda vcítením sa do situácie toho druhého bez očakávania

¹⁴⁹ Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000.

¹⁵⁰ Porov. LENZ, L. – KRÍŽOVÁ, O. *Metodický materiál k predmetu Etická výchova*. 2004. ROCHE OLIVAR, R. *Etická výchova*. 1992. ONDRUŠKOVÁ, E. *Sociálna psychológia*. 2006.

¹⁵¹ Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000.

¹⁵² Porov. KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. 2000.

¹⁵³ JAKÁLOVÁ, J. *Ako rozvíjať prosociálne cítenie a správanie dieťaťa predškolského veku*. 2014, s. 7.

¹⁵⁴ Porov. JAKÁLOVÁ, J. *Ako rozvíjať prosociálne cítenie a správanie dieťaťa predškolského veku*. 2014.

akejkoľvek odmeny za toto svoje konanie.¹⁵⁵ Altruizmus môže byť definovaný ako čin, ktorý prináša prospech jeho príjemcovi a zároveň určité náklady darcovi.¹⁵⁶

„Trpel som, keď som uvažoval o zúfalom postavení toho starca. Almužna, ktorú som mu daroval a ktorá mu snád' bude pre jeho dobro, pomohla aj mne zbaviť sa chmúrnych myšlienok.“ (Thomas Hobbes). Tento výrok, ktorým známy anglický mysliteľ vysvetľoval, prečo daroval šesť pencí žobrákovi,¹⁵⁷ jasne poukazuje na to, že z vykonaného altruistického správania, môže mať prospech okrem prijímateľa našej pomoci ešte aj niekto iný a síce altruista samotný. Prospech altruistu vo forme zbavenia sa „chmúrnych myšlienok“ smeruje ku klasickej dileme, a to: „Je človek, ktorý vykoná altruistický čin a sám má následne z neho prospech, aj keď len vo forme dobrého pocitu, ešte altruistom?“ Touto otázkou sa zaoberajú výskumníci z radov rôznych vedných disciplín skúmajúcich altruizmus už pomerne dlho. Čo sa týka otázky, či je človek altruistom po dostavení sa dobrého pocitu, tak keď sa dobrý pocit dostaví až následne – potom, ako niekomu pomôžeme, s tým nič neurobíme a k pomáhaniu to akosi aj patrí. Celkom iná situácia je však, keď človek pomáha, pričom spomínaný dobrý pocit je motívom pomoci.¹⁵⁸

Hlaváček opisuje teoretické prístupy k altruizmu, ktoré ho vysvetľujú práve ako výsledok individuálnej kalkulácie ako výslednicu sociálnej interakcie, pomocou konceptu empatie a sympatie, na základe evolučných mechanizmov, ale aj ako výsledok pociťovaných morálnych záväzkov k druhým ľuďom. Individuálnou kalkuláciou sa nemyslí materiálny zisk, ako napríklad u sponzorských darov, za prínos pre altruistu sa považujú tzv. „psychologické zisky“ (do kategórie ktorých spadá aj napr. spomínaný dobrý pocit). Tieto psychologické zisky kompenzujú ekonomické náklady altruizmu. Môže pritom ísť ako o psychologické zisky uvedomelé a zámerne dosahované, tak o neuvedomelé – tzv. vnútorný popud“.¹⁵⁹

S pribúdajúcim vekom sa môže miera altruizmu u detí zvyšovať s rastúcou schopnosťou empatického vcítenia, s väčšou možnosťou prijímania perspektívy, vďaka širším znalostiam kultúrnych noriem, vďaka rastúcej sociálnej zodpovednosti a kompetenciám alebo rozšíreným možnostiam morálnych úvah.¹⁶⁰

Teórie vysvetľujúce prosociálne a altruistické správanie

Prosociálne a altruistické správanie je často spájané s pomáhajúcimi profesiami, kam sa radí aj sociálna práca. Interpretácie prosociálneho správania, resp. dôvodov, pre ktoré sa ľudia v istých situáciách správajú prosociálne, sa najčastejšie opierajú o tri teórie:

- **Teória sociálnej výmeny**

Teória sociálnej výmeny predpokladá, že interakcie medzi ľuďmi sú ovplyvňované „sociálnou ekonomikou“, čo znamená, že ľudia si medzi sebou vymieňajú nielen materiálne statky a peniaze, ale tiež rôzne sociálne a spoločenské dobro – lásku, služby, informácie a pod. Pri tejto výmene používajú tzv. „minimax“ stratégiu, teda usilujú sa minimalizovať náklady, riziká a vynaložené úsilie a maximalizovať zisky resp. odmenu. Teória sociálnej výmeny ale netvrdí, že človek neustále vedome zvažuje náklady, riziká a potenciálne prínosy, len hovorí, že ak ich vezmeme do úvahy, umožní nám to do veľkej miery anticipovať jeho správanie. Odmeny, ktoré motivujú pomáhanie pritom môžu byť nielen externé (napr. uznanie okolia), ale aj interné (napr. dobrý pocit).¹⁶¹

¹⁵⁵ Porov. HEWSTONE, M. – STROEBE, W. *Sociální psychologie*. 2006.

¹⁵⁶ Porov. BARETT, L. a kol. *Evoluční psychologie člověka*. 2007.

¹⁵⁷ Porov. RIDLEY, M. *Původ ctivosti : O evolučních základech a zákonitostech nesobeckého jednání člověka*. 2000.

¹⁵⁸ Porov. ŠAFÁRIK, M. *Kompetícia v službách altruizmu – čo zdravá súťaživosť prináša predajcom časopisu Nový Prostor*. 2011.

¹⁵⁹ Porov. HLAVÁČEK, J. a kol. *Mikroekonomie sounáležitosti se společenstvím*. 1999. ŠAFÁRIK, M. *Kompetícia v službách altruizmu – čo zdravá súťaživosť prináša predajcom časopisu Nový Prostor*. 2011.

¹⁶⁰ Porov. NOVÁKOVÁ, M. *Altruizmus – pohled evoluční psychologie versus sociální a kulturní antropologie*. 2012.

¹⁶¹ Porov. MYERS, D. G. *Social psychology*. 2005.

Táto teória zdôrazňuje význam vyhodnocovania nákladov a ziskov pre daného človeka v situáciách pomoci. Vychádza z tézy, že v sociálnej interakcii si ľudia vymieňajú informácie, služby, sympatie, lásku, pomoc na základe zváženia vynaloženého úsilia a predpokladaného zisku (odmeny), ktorým môže byť napr. aj dobrý pocit z poskytnutia pomoci.

Zvažovanie, či poskytnúť pomoc, môže obsahovať tieto komponenty:

- a) náklady spojené s pomocou (energia, čas, prekážky, znalosti, potenciálne poškodenie,..),
- b) náklady pri neposkytnutí pomoci (sebaobviňovanie, kritika zo strany významných ľudí,..),
- c) odmena spojená s pomocou (sebaocenenie, ocenenie od človeka, ktorému pomáhame, prípadne od iných ľudí,..),
- d) odmena pri neposkytnutí pomoci (prospech z práve vykonávanej činnosti, ktorú by som musel prerušiť, keby som chcel poskytnúť pomoc).¹⁶²

Táto teória, zdá sa, relativizuje nezištnosť a implikuje, že akt pomoci nie je nikdy čisto altruistický a že ho „altruistickým“ iba nazývame, keď nevieme „odhaliť odmenu“ alebo motívy pomáhajúceho nevieme vysvetliť nejakým iným spôsobom.¹⁶³

- **Teória sociálnych noriem**

Táto teória zdôrazňuje význam sociálnych noriem na konanie ľudí. Sociálne normy predpisujúce primerané správanie si jednotlivec osvojuje v procese socializácie, pričom zároveň zisťuje, že ich dodržiavanie je spojené so sociálnym súhlasom. Tieto normy ovplyvňujú konanie človeka predovšetkým v situáciách, ktoré sú pod výraznou sociálnou kontrolou, no u mnohých ľudí sú časom interiorizované a stávajú sa relatívne stabilnou súčasťou ich motivačnej štruktúry. Pri hlboko zakorenených normách človek pociťuje pri správaní sa v súlade s normami sebauspokojenie, sebaocenenie a príjemné emócie (naopak, v prípade porušenia istých noriem človek prežíva negatívne sebahodnotenie až sebaobviňovanie).¹⁶⁴

Výskumníci pritom identifikovali dve sociálne normy, ktoré motivujú prosociálne správanie. Sú nimi norma reciprocity (očakávame, že tí, ktorým sme pomohli, nám pomôžu, nie ublížia resp. máme pomôcť tým, ktorí pomohli nám) a norma sociálnej zodpovednosti (očakávame, že ľudia pomôžu tým, ktorí sú na nich závislí resp. tým, ktorí pomoc nevyhnutne potrebujú, a to bez ohľadu na možné opätovanie pomoci).¹⁶⁵

- **Teória empatie**

Empatia je jeden z najdôležitejších faktorov, ktoré sa podieľajú na prosociálnom správaní. Vcítением sa do situácie druhého človeka, môžeme jednoduchšie rozpoznať jeho prežívanie a tak byť nápomocný v jeho ťažkostiach. Výsledkom je, že empatický človek dokáže jednoduchšie rozpoznať situáciu vyžadujúcu pomoc.¹⁶⁶

Táto teória zdôrazňuje význam schopnosti rozpoznať v situáciách potrebu pomôcť. Ak sa dokážeme vcítiť do prežívania druhého človeka, môžeme skôr rozpoznať potrebu pomoci.¹⁶⁷

2.4 Motivácia k dobrovoľníctvu

Ľudské správanie je vedome či nevedome zamerané na dosiahnutie určitého cieľa, a ako také sa vyznačuje určitou intenzitou a trvaním v čase – pokiaľ nie je dosiahnutý

¹⁶² Porov. ONDRUŠKOVÁ, E. *Sociálna psychológia*. 2006.

¹⁶³ Porov. MYERS, D. G. *Exploring social psychology*. 2000.

¹⁶⁴ Porov. ONDRUŠKOVÁ, E. *Sociálna psychológia*. 2006. MYERS, D. G. *Social psychology*. 2005. ŠUEOVÁ, M. *Dobrovoľníctvo ako spôsob sebarealizácie mladého človeka*. 2015.

¹⁶⁵ Porov. MYERS, D. G. *Social psychology*. 2005.

¹⁶⁶ Porov. SLAMĚNÍK, I. – VÝROST, J. *Sociální psychologie*. 2008.

¹⁶⁷ Porov. ONDRUŠKOVÁ, E. *Sociálna psychológia*. 2006.

pôvodný alebo náhradný cieľ. Tieto procesy, ktoré determinujú zameranie, silu a trvanie správania, označujú sa ako motivácia.¹⁶⁸ Teda v človeku pôsobia vnútorné hybné sily – pohnútky, motívy, ktoré ľudskú činnosť orientujú určitým smerom. V danom smere ho aktivizujú a vzbudenú aktivitu udržujú. Navonok sa pôsobenie týchto síl prejavuje v podobe motivovanej činnosti, motivovaného konania.¹⁶⁹

Motivácia k vykonávaniu dobrovoľníckej činnosti je u jednotlivých dobrovoľníkov často veľmi rozdielna, čo je pochopiteľné, keďže ľudské správanie zvyčajne nie je motivované len jediným motívom, vždy je ich niekoľko, sú vzájomne poprepájané a ovplyvňujú sa.¹⁷⁰ Okrem vedomých motívov, ktoré zvyčajne dokážeme verbalizovať, však správanie človeka podnecujú a usmerňujú aj motívy nevedomé.

Podľa autorov Dotazníka motivácie dobrovoľníkov (Volunteer Motivation Inventory) môžeme identifikovať tieto kategórie motívov vedúcich k dobrovoľníctvu:

1. hodnoty – dobrovoľník sa snaží vyjadriť svoje presvedčenie alebo na základe presvedčenia konať, pretože považuje za dôležité pomáhať druhým,
2. reciprocita – dobrovoľník koná vo viere, že všetko, čo človek robí, sa mu nejakým spôsobom raz vráti, preto teda pomáhanie druhým má priniesť niečo pozitívne aj samému dobrovoľníkovi,
3. ocenenie – človek je motivovaný k dobrovoľníctvu tým, že iní ľudia oceňujú jeho schopnosti a podiel na pomoci,
4. porozumenie – dobrovoľník sa pri svojich činnostiach dozvedá množstvo informácií o svete a precvičuje si zručnosti, ktoré inak bežne nepoužíva,
5. sebaúcta – dobrovoľník si prostredníctvom svojich aktivít zvyšuje pocit vlastnej hodnoty,
6. reaktivita – dobrovoľník je motivovaný snahou riešiť svoje problémy,
7. sociálna funkcia – dobrovoľník je motivovaný snahou o prispôsobenie sa normálnym vplyvom významných osôb pre svoj život, napr. členovia rodiny, priatelia,
8. protektívna funkcia – dobrovoľník sa svojimi aktivitami pokúša redukovať negatívne pocity o sebe samom alebo sa vysporiadať so svojimi problémami,
9. sociálna interakcia – dobrovoľník je motivovaný snahou budovať si sociálnu sieť a tešiť sa zo vzájomných kontaktov s inými ľuďmi,
10. kariérny vývin – dobrovoľník sa pokúša získať kontakty s ľuďmi, získať skúsenosti a znalosti v oblasti, ktorá môže byť prospešná pre získanie zamestnania.¹⁷¹

Podľa výskumu zrealizovaného na Slovensku, v ktorom boli použité aj tieto motivačné faktory, najdôležitejším motívom pre dobrovoľníctvo sú hodnoty. Ľudí motivuje predovšetkým ich silné presvedčenie, že je dôležité, aby človek pomáhal druhým.¹⁷² Taktiež aj podľa amerického výskumu k najdôležitejším motívom patria hodnoty. Po nich nasleduje porozumenie a kariérny vývin.¹⁷³

Podľa ďalšieho výskumu, ktorý bol zrealizovaný v piatich svetových krajinách, pravidelní dobrovoľníci – študenti sa vyjadrili, že ich motiváciou k dobrovoľníctvu je: dôležité je pomáhať iným (90,2%), pracovať pre vec, ktorá je dôležitá (87,8%), dobrovoľníctvo dáva nové perspektívy (79,0%), mať dobrý pocit (75,4%), učiť sa nové veci (63,7%), zaznamenať si dobrovoľníctvo do životopisu kvôli hľadaniu zamestnania (61,5%),

¹⁶⁸ Porov. NAKONEČNÝ, M. *Sociálna psychológia*. 2009. „Na jednej strane existuje motivácia, ktorá je jasná a pochopiteľná, avšak na druhej strane sú chvíle, keď sa stávame viac-menej slepými voči tomu, čo nás motivuje k činnosti. Tieto dva druhy motivácie môžu stáť v opozícii a vzájomne na seba pôsobiť. Z tejto temnoty človek niekedy prosperuje, inokedy zasa znáša negatívne efekty. Problém je zakotvený v podvedomí človeka.“ KMECOVÁ, J. – FORGÁČ, M. a kol. *Teória a výskum dobrovoľníckej činnosti v súčasnej praxi*. 2014, s. 46.

¹⁶⁹ Porov. BEDRNOVÁ, E – NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2002.

¹⁷⁰ Porov. BORŠ, J. *Motivácia a emočionalita človeka*. 1995.

¹⁷¹ Porov. MLČÁK, Z. – ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. 2013.

¹⁷² Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Dobrovoľníctvo – keď pomoc baví a zábava pomáha*. 2011.

¹⁷³ Porov. MOORE, E. – WARTA, S. – ERICHSEN, K. College student's volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. In *College Student Journal*. 2014.

zaznamenať si dobrovoľníctvo do životopisu kvôli prijatiu na vysokú školu (58,0%), nájsť nové kontakty, ktoré môžu byť nápomocné pri budovaní kariéry (57,7%), nové priateľstvá (53,4%), ľudia okolo ma ovplyvnili k dobrovoľníctvu (42,0%), moji priatelia sú tiež dobrovoľníkmi (40,7%), je to dobrý únik z vlastných ťažkostí (32,0%), odporúčal mi to kariérny poradca alebo člen rodiny (29,1%), zmierňuje výčitky, že som šťastnejší ako ostatní, ktorí potrebujú pomoc (28,5%).¹⁷⁴

Častou motiváciou dobrovoľníckej činnosti je potreba kontaktov a prekonávanie pocitov osamelosti. Pre dobrovoľníkov je taktiež dôležité nájsť si svoje miesto v skupine. Skupina svojim členom poskytuje pocit jednoty, spoločensva a bezpečia. Dobrovoľnícka činnosť naplňa prirodzenú potrebu patriť do skupiny, s ktorej hodnotami a cieľmi sa môžu stotožniť. Podľa Maslowovej teórie môže dobrovoľnícka činnosť naplňať potreby vyššieho stupňa.¹⁷⁵

Hlavné motivačné zdroje dobrovoľníctva sumarizuje tiež Mydlíková, podľa ktorej medzi ne patrí potreba seberealizácie, možnosti prejavíť svoje schopnosti, potreba pomáhať, obdarovávať, urobiť niekoho šťastným, tiež potreba medzil'udských vzťahov, túžba urobiť dobrý skutok, zmysluplne tráviť voľný čas, byť akceptovaný v spoločnosti, cítiť spolupatričnosť, túžba odplatiť dobro, nájsť si priateľov, naučiť sa niečo nové, citovo sa naplniť, mať pocit užitočnosti, ale aj potreba bezpečia a istoty a potreba lásky.¹⁷⁶

2.5 Prínosy dobrovoľníctva

Dobrovoľníctvo nie je výhradne činnosť „obetujúca“, založená výhradne na odriekaní, sebazapieraní či sebadarovaní. Pre väčšinu dobrovoľníkov je táto činnosť prínosná a obohacujúca. Vďačnosť a láska tých, ktorým dobrovoľník pomáha, často prevyšujú to, čo dobrovoľník do svojej činnosti dal, či dokonca čo by bol schopný ponúknuť. Dobrovoľníctvo prináša uspokojovanie ľudských potrieb, a to ako na strane samotného dobrovoľníka, tak aj na strane toho, komu dobrovoľník pomáha. Avšak tu si potrebujeme uvedomiť, že nejde o „sebeckú“ víziu dobrovoľníctva, pretože tu ide o reciprocitu vzťahu dobrovoľník a prijímateľ dobrovoľníckej činnosti. V skutočnosti aj ten, kto potrebuje pomoc, je schopný niečo dať, i keď často si ani neuvedomuje prínos seba samého v rámci reciprocity dobrovoľníckeho vzťahu.

Prínosy dobrovoľníctva možno vnímať na viacerých úrovniach (obrázok 6), a to prínosy pre:

- dobrovoľníka

Dobrovoľníkom prináša množstvo benefitov, ako napr. nové interpersonálne kontakty, pozitívne emócie, osobnostný rozvoj, životné skúsenosti, lepšiu orientáciu na trhu práce, možnosť nájsť zamestnanie či zlepšenie fyzického zdravia.

- prijímateľa dobrovoľníckej činnosti

Prijímateľom sa vďaka bezplatnosti služieb zvyšuje ich dostupnosť, taktiež možnosť nových sociálnych kontaktov zlepšuje ich fyzický i psychický stav, dobrovoľníctvo pre nich predstavuje aj zdroj riešenia sociálnej izolácie, redukuje sociálne vylúčenie, poskytuje príležitosť k celoživotnému učeniu sa a zlepšuje celkovú kvalitu života.

- organizáciu

Organizácie prostredníctvom dobrovoľníkov získavajú pracovné sily rôznorodej povahy a môžu tak ponúkať pestrejšie či hodnotnejšie služby. Prínosom je možnosť

¹⁷⁴ Porov. SMITH, K. – HOLMES, K. – HASKI-LEVENTHAL, D. – CNAAN, R. – HANDY, F. – BRUDNEY, J. Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. In *ANSERJ – Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*. 2010.

¹⁷⁵ Porov. OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. 1997.

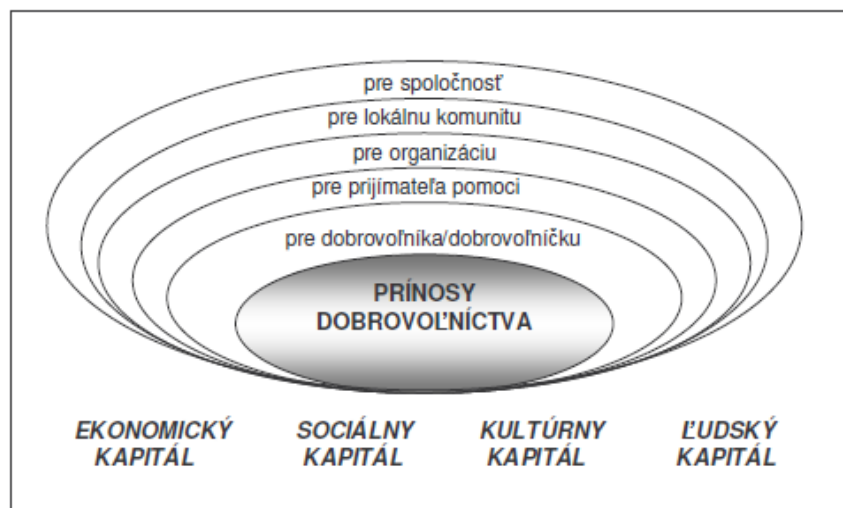
¹⁷⁶ Porov. MYDLÍKOVÁ, E. a kol. *Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax*. 2007.

vykonávať činnosti, ktoré nie sú súčasťou riadneho plateného pracovného miesta, obohatenie organizácie o novú skupinu ľudí, vnášanie do organizácie nových nápadov, zvýšenie dôveryhodnosti organizácie v rámci miestnej komunity, ústne rozširovanie informácií o organizácii, dobrovoľníci môžu taktiež prispievať k získavaniu finančných prostriedkov (fundraisingu) a stimulovať občianske aktivity.

- spoločnosť

Spoločnosť profituje z dobrovoľníctva v oblasti svojho ekonomického rozvoja a zlepšenia úrovne svojej vzdelanosti, prostredníctvom dobrovoľníctva sa v spoločnosti znižuje množstvo negatívnych vplyvov, vrátane kriminality, dobrovoľníctvo napomáha budovaniu aktívneho občianstva. Dobrovoľníctvo je pre komunitu zdrojom sily, odolnosti, solidarity a sociálnej súdržnosti. Môže priniesť pozitívne spoločenské zmeny posilňovaním rešpektu k diverzite, rovnosti a participácii všetkých. Je jedným najdôležitejších aktív spoločnosti.¹⁷⁷

Obrázok 6: Prínosy dobrovoľníctva ¹⁷⁸



Vplyv dobrovoľníctva môžeme analyzovať z hľadiska druhu kapitálu, ktorý dobrovoľníctvo dokáže rozvíjať:

- ekonomický kapitál dobrovoľníctva

Býva odhadovaný rôzne, avšak vždy ide o prekvapujúce finančné čiastky, i keď nie vždy presne vykalkulované.

- sociálny kapitál dobrovoľníctva

Spočíva v možnosti vytvárať nové medzilidské vzťahy, budovať sociálne siete, formovať prosociálne správanie, budovať vzájomnú dôveru a zodpovednosť.

- kultúrny kapitál dobrovoľníctva

Vzťahuje sa k spoločnému zdieľaniu a propagácii širokej škály hodnotových a kultúrnych vzorcov.

- ľudský kapitál dobrovoľníctva

Spočíva v jeho vplyve na dobrovoľníkov, prijímateľov dobrovoľníckej činnosti a členov spoločnosti – poskytuje daným osobám saturáciu ľudských potrieb a tiež príležitosť k získavaniu nových vedomostí a zručností.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Porov. MLČÁK, Z. – ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. 2013. OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. *Dobrovolníci – cenný zdroj pomoci*. 1997. UNITED NATIONS. *UN Secretary-General Ban Ki-moon's message on International Volunteer Day 2009*. <<http://www.un.org/News/Press/docs/2009/sgsm12640.doc.htm>>.

¹⁷⁸ BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. 2009, s. 37.

Prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníka

V tejto časti sa zameriame na prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníka. Ide o výsledky nášho výskumu, ktorý sme zrealizovali s dobrovoľníkmi. Na základe nášho výskumu prínosy dobrovoľníctva môžeme rozdeliť do nasledujúcich kategórií: sebazpoznanie, napĺňanie ľudských potrieb, rozvíjanie zručností a talentov, vzťah k cieľovej skupine, zamestnanie, efektívne využívanie voľného času, vplyv na okolie, zmeny v živote dobrovoľníka vzniknuté prostredníctvom dobrovoľníctva, prevencia sociálno-patologických javov, zlepšenie duševného zdravia, sebarealizácia a sebatranscendencia.¹⁸⁰

1. sebazpoznanie

Človek prostredníctvom dobrovoľníctva zisťuje svoje prednosti i nedostatky. Dobrovoľníkovi pomáha objaviť v sebe potenciál a energiu, o ktorej predtým nevedel. Človek môže osobnostne rásť a rozvíjať sa. Ako sa vraví – kto nič nerobí, nič nepokazí – tak keby sa človek nepustil do dobrovoľníckej činnosti, tak nezažije sklamanie i úspech, a kedy to skončilo totálnou rezignáciou, tak osobnostne neporastie. Človek môže vstúpiť do dobrovoľníckej činnosti so strachom či obavou, že ako to dopadne, ale potom zistí, že dá sa to, a že ho to naučilo aj veľa vecí. Dobrovoľníctvo pomáha mladému dobrovoľníkovi rozpoznať svoje talenty, lebo v škole na to často nie je priestor. Pomáha spoznať seba samého, ako človek koná v istých situáciách, ako sa správa v spoločenstve ľudí, ako dokáže prijímať rôzne názory. Taktiež tým, že človek buduje vzťahy aj s inými dobrovoľníkmi, slúži mu to ako zrkadlo, a teda má možnosť vidieť, čo iný robí dobre či zle a zamýšľať sa nad tým, ako to vykonáva a čo by mohol zmeniť na sebe a svojej dobrovoľníckej činnosti. Sebazpoznanie cez iných ľudí je spätnou väzbou o tom, ako nás hodnotia a vidia ľudia okolo nás alebo ľudia, ku ktorým prichádzame ako dobrovoľníci. *„Tým, že slúžim, aj starší ma vedia napomenúť a upozorniť, čo robím zle. Ak som v tíme, vidím starších ako to robia, a vidím, že čo sa mi páči a chcela by som to tak robiť aj ja, teda že sú mi príkladom. Obdivujem to na tom človeku a že aj ja by som chcela byť taká. Môžem sa učiť pozorovaním druhého. A potom sa nad tým aj zamýšľam, robím sebareflexiu. Vtedy ďakujem, že mám dobré vlastnosti, ale si uvedomím aj, že koľko ešte toho musím na sebe vylepšiť, že musím sa v niečom zlepšiť.“*

Dobrovoľníctvo pomáha človeku odhaliť jeho pozitívne vlastnosti, zručnosti a nadanie. Niektorí zisťujú, že majú veľmi dobré komunikačné, organizačné či technické schopnosti, ďalší zasa majú rozvinutú empatiu, schopnosť riešiť konflikty či budovať vzťahy v skupine. Dobrovoľníci sa vyjadrili, že mali možnosť na sebe spoznať nasledujúce vlastnosti: zodpovednosť, empatia, komunikatívnosť, obetavosť, tvorivosť, flexibilita, záujem učiť sa nové veci, pracovitosť, zmysel pre priateľstvo, schopnosť efektívne využívať čas, vytrvalosť, otvorenosť, schopnosť prijať druhých, aktívnosť, zmysel pre hlbšie uvažovanie, poriadkumilovnosť, odvážnosť, cieľavedomosť, uprednostnenie dobra druhého, dôvera, asertívnosť, čestnosť, schopnosť poradiť iným, schopnosť povzbudzovať a motivovať druhých, optimizmus, ochota, veselosť, úcta, vnútorný pokoj, schopnosť priznať si chybu, zmysel pre humor, skromnosť, úprimnosť, horlivosť za dobro, trpezlivosť, spontánnosť, tolerancia a vodcovské schopnosti.

Niektorí dobrovoľníci zisťujú, že im dobrovoľnícka činnosť pomáha poznávať a budovať sebavedomie. Pre človeka je dôležité objaviť, odhaliť svoju vlastnú hodnotu, jedinečnosť, neopakovateľnosť, potvrdiť a zdvihnúť svoje sebavedomie a stavať na tom. *„Čím viac som bola dobrovoľníkom, tým viac som cítila túžbu po dobrovoľníctve. Som to cítila ako volanie, povolanie. Mohla som odísť po dvoch mesiacoch, no chcela som ostať. Som*

¹⁷⁹ Porov. MLČÁK, Z. – ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. 2013. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. 2009.

¹⁸⁰ Porov. ŠULOVÁ, M. *Dobrovoľníctvo ako spôsob sebarealizácie mladého človeka*. 2015.

tam cítila obrovské prijatie od ľudí. Že nie som neschopná, ako som si na začiatku myslela. Porovnávanie s inými dobrovoľníkmi zmizlo. Tiež mám sebaistotu, sebadôveru, že to dokážem.“

Ďalším dobrovoľníkom pomáha rozlišovať, či svoj voľný čas využívajú efektívne, odhaľuje im aj to, že radi pomáhajú a slúžia iným. *„Prišla som na to, že neviem rozumne využiť čas a práve dobrovoľníctvo mi v tom pomáha, že keď mám niečo, tak viem, že robím zmysluplné veci a že to niekomu pomáha. Tiež som prišla na to, že rada slúžim. Musím poznať seba samú, aby som vedela sa zaradiť, že ak chcem pomáhať, tak v akej oblasti.“*

Dobrovoľníctvo pomáha človeku odhaľovať vnútorný pokoj a radosť z toho, že môže pomáhať. *„Dalo mi to vnútorný pokoj a tiež som, prišla na to, že naozaj treba aj tým druhým ľuďom pomáhať a nie len myslieť na seba sebecky, zahľadený do vlastného života.“*

Veľmi nápomocné je dobrovoľníctvo pri rozpoznávaní svojho povolania. Tým, že človek zistí, čo ho baví a zaujíma, môže si to v praxi odskúšať a presvedčiť sa o svojom smerovaní.

Človek si pri dobrovoľníctve môže uvedomiť aj dôležitosť niektorých čností, ako je napr. pokora. *„Ukázalo mi to, že je tam potrebná veľká pokora dobrovoľníka, že tá pokora nie je potrebná len u podriadených, treťoradých ľudí, ale hlavne u toho, kto je vedúci danej akcie. Tí ľudia, ktorí sú pod tebou, už sa na teba pozerajú tak či tak, že si viac, že ty to vieš, a keby si mal prísť do pýchy, tak to celý projekt zhodí. Pokora je dôležitá práve u lídrov, dobrovoľníkov vedúcich, lebo sú na očiach a idú príkladom a to môže zle skončiť.“*

Dobrovoľníctvo pomáha človeku spoznať jeho hranice a taktiež učí povedať nie. *„Taktiež ma to naučilo aj to, že povedať niekedy dosť, že nemôžem všetko robiť za druhých ľudí. Mám tendenciu brať všetko na seba, no niekedy vnímam, že by som mal byť trochu aj spravodlivý, nevybavil si to, nebude to, že nie za každú cenu to poriešiť, napr. ty si mal vybaviť jedlo, neurobil si to, ok, nebudeme jesť nič. Aby tí ľudia si zažili aj dôsledok svojho konania. Lebo keby som to robil všetko za tých ľudí, tak by to nemalo pre nich žiaden prínos. Je ťažké nájsť hranicu medzi spravodlivosťou a milosrdenstvom. A to sa stále učím, lebo každý problém je špecifický, človek nevie stále, ako má zareagovať.“*

Niekedy dobrovoľníctvo pomáha spoznať človeku paradoxne to, na čo nemá talent. *„Som typ človeka, že čo mi dajú, to spravím, a keď mi niekto povie, že urob výzdobu sály, tak ja poviem ako to má vyzeráť, zorganizujem ľudí, no sama to vyzdobiť neviem, nie som natoľko šikovná, aby som vytvarovala mašľu. Proste viem to zorganizovať, zmanažovať, ale nie to priamo vykonať.“*

Dobrovoľníctvo pomáha aj pri odstraňovaní pretvárok a ľudských masiek. *„Aj ľudia, ktorí si myslia, že nepatria na také akcie medzi takých ľudí, tak tam môžu zistiť, že patria, len sa to boja dať najavo navonok pred inými a niekedy aj sami pred sebou. Človek tam môže odhaliť len to, čo o sebe chce. A môže tam byť taký, aký v skutočnosti je, bez masiek a pretvárok. Zázemie kamarátov tam je iné.“*

Pri dobrovoľníctve človek spoznáva aj svoje negatívne vlastnosti. Keby človek neprijal a neuvedomoval si svoje nedostatky, nemohol by na sebe nič zmeniť a tak ani kvalitatívne rásť. Dobrovoľníci majú možnosť spoznať napr. svoju sebeckosť, uzatvorenosť, náladovosť, nekomunikatívnosť, strach z ľudí, netrpezlivosť, neochotu prijať iný názor či iného človeka *„Som spoznala, že som stresový typ a často panikárim.“*

2. napĺňanie ľudských potrieb

Dobrovoľníctvo môže dobrovoľníkovi napĺňať jeho potreby v rovine biologickej, psychologической, sociálnej aj spirituálnej.

- biologická rovina

Dobrovoľníci sa vyjadrili, že nakoľko majú veľa aktivít, alebo aktivitu, ktorá je náročná z organizačného či priestorového hľadiska, tak im nechýba pohyb, lebo sa kvôli tomu veľa nabeľhajú.

Ak organizácia disponuje vonkajším športovým areálom, kde je futbalové, volejbalové či basketbalové ihrisko, alebo interiérovým športovým zariadením, kde je posilňovňa či pingpongový stôl, tak podľa možností môžu využívať tieto priestory aj dobrovoľníci. Venujú sa tam športu, a to či už sami, alebo spolu s klientmi či ďalšími dobrovoľníkmi.

Dobrovoľníctvo dobrovoľníkom otvára obzory, lebo spoznávajú ľudí, a cez tieto kontakty a kamarátstva majú viac možností napr. aj k športu. *„Prostredníctvom dobrovoľníctva som spoznala ľudí, s ktorými som potom začala športovať, stiahli ma na to.“*

- psychologická rovina

Dobrovoľník má možnosť naplňovať svoje psychologické potreby prostredníctvom intelektuálneho rastu. Rozširuje si vedomosti z oblasti, kde pôsobí ako dobrovoľník. Získava praktické skúsenosti, pri ktorých si osvojuje metódy práce s cieľovou skupinou, učí sa, ako sa správať k tým ľuďom, ako s nimi komunikovať, čo môže od nich očakávať. Na druhej strane, ak dobrovoľník komunikuje s ľuďmi, ku ktorým prichádza, a zisťuje, že nedokáže im poradiť alebo odpovedať na niektoré otázky, tak to ho motivuje siahnuť po knihách a hľadať odpovede. V prípade, že dobrovoľník pôsobí v zahraničí, je preňho väčšou motiváciou zdokonaľiť sa v cudzom jazyku, pretože následne viac dokáže pomôcť ľuďom.

Dobrovoľník sa môže veľa učiť aj od ľudí, ktorým pomáha. Získava nové podnety a názory. *„Som sa aj ja veľa od nich učila, nové podnety som získala ich názormi, napr. keď sme mali zdieľania, alebo keď sme sa bavili na rôzne témy. A to človeku potom aj do života pomôže ďalej, sa nad tým zamýšľať.“*

Dobrovoľníctvo naplňa aj emocionálne potreby. Dobrovoľník často vníma duševnú spokojnosť z toho, že mohol urobiť niečo prospešné, vníma v sebe dobrý pocit po dobrovoľníckej činnosti a potešenie z dobrej práce. Dobrovoľníkovi prináša radosť do srdca, že môže niekomu pomáhať, alebo keď vidí, že pomohol, spravil nejaké dobré dielo, že mohol poslúžiť.

Niektoré dobrovoľnícke činnosti predstavujú pre dobrovoľníkov nezabudnuteľné okamihy, prípadne, obdobie, keď sa venovali istému druhu dobrovoľníctva, pre nich predstavuje nezabudnuteľné obdobie.

Dobrovoľníctvo naplňa človeku aj potrebu seba prijatia. Niekedy práve prostredníctvom tých ľudí, ku ktorým dobrovoľník prichádza, tak prostredníctvom nich dokáže prijať sám seba.

Dobrovoľníctvo niekedy dodáva aj zmysluplnosť života. Dobrovoľník vníma, že to, čo robí, má zmysel a že je potrebný.

Dobrovoľník vníma naplnenie, keď vidí, že ľudia ku ktorým prichádza, a ktorým sa snaží pomôcť, sú aspoň trochu šťastnejší. *„Vedomie, že robím dobro ma naplňa.“*

- sociálna rovina

Dobrovoľník môže budovať medziľudské vzťahy na viacerých úrovniach, a to vzťahy s ďalšími dobrovoľníkmi z danej organizácie, vzťahy s ľuďmi, ktorým pomáha, vzťahy so zamestnancami organizácie a vzťahy s ľuďmi z iných organizácií a inštitúcií, s ktorými daná organizácia spolupracuje. Dobrovoľníctvo taktiež umožňuje stretávať takých ľudí, ktorých by inak dobrovoľníci nemali možnosť spoznať.

Dobrovoľníctvo pomáha naplňovať dobrovoľníkom predovšetkým potrebu budovania priateľstiev. Dobrovoľníctvo je výbornou príležitosťou budovať krásne vzťahy. Dobrovoľníci majú možnosť spoznávať ľudí, ktorí sa venujú podobným činnostiam.

Dobrovoľníci majú možnosť v niektorých organizáciách budovať aj vlastné spoločenstvá. Spoločenstvo je miesto, kam človek patrí, kde nachádza svoju identitu, zázemie a bezpečie. Prvým spoločenstvom, ku ktorému jedinec prináleží, je rodina. Následne si

nachádza aj ďalšie vzťahy medzi spolužiakmi či v rôznych rovesníckych skupinách. Príkladom sú spoločenstvá animátorov – dobrovoľníkov u saleziánov. Tieto spoločenstvá rovesníkov naplňajú animátorom potrebu niekam patriť, mať zázemie, dobrú partiu. „Som rád, že môžem niekam patriť.“ „Zisťujem, že hlboké priateľstvá vznikajú tam, kde sa angažujeme pre rovnakú vec.“ „V spoločenstve ťaháme všetci za jeden koniec, a to mi pomáha, cítim tam jednotu, že všetkým záleží na konkrétnej hodnote. Je to aj pre mňa psychická podpora, že v tom nie som sama, že som s ľuďmi, ktorí majú rovnaké hodnoty a postoje. V takých službách sa robí ľahšie dobrovoľníctvo, než keby som robila niečo sama alebo stála proti niekomu s opačnými názormi. Ma to povzbudzuje a motivuje, že sa zapalujem od tých ľudí. Keď poznáme potreby jeden druhého a vieme, čo nestíha, tak sa tam tiež môžeme obetovať, že napriek tomu, že sama mám toho veľa, tak aj tak ti pomôžem.“

Taktiež umožňuje prepájať generácie, čím sa posilňujú medzigeneračné korelácie. Príkladom sú dobrovoľníci, ktorí pôsobia v zariadeniach pre seniorov, kde trávajú čas so seniormi rozprávaním či prechádzkami. Nakoľko v súčasnosti už nie sú tak typické viacgeneračné rodiny, prípadne dobrovoľníci už nemajú starých rodičov, práve dobrovoľníctvo im pomáha v budovaní vzťahov so staršou generáciou a uvedomovať si, prežívajú iné generácie.

Dobrovoľníctvo naplňa dobrovoľníkom aj potrebu solidarity, pomoci a služby druhým. Naplňa ich túžbu po starostlivosti o ľudí, túžbu po vykonaní dobra a zapojení sa do spoločného dobra.

- spirituálna rovina

Dobrovoľníctvo pomáha dobrovoľníkom duchovne rásť. Niekedy je to spôsobené aj tým, že ide o cirkevnú organizáciu a dobrovoľník sa môže duchovne posúvať prostredníctvom jej náboženských aktivít. Ak je v rámci takejto organizácie vybudované aj spoločenstvo dobrovoľníkov, tak majú možnosť aj osobnostnej a zvlášť duchovnej formácie či modlitbových stretnutí.

Dobrovoľníctvo naplňa dobrovoľníkom aj ich potrebu po Bohu. Dobrovoľníka približuje viac k Bohu a prehľbuje jeho osobný vzťah s Bohom. „Niekedy som sa tak modlila, že Pane, by som ti chcela nejako pomáhať, ale ťa nevidím, ako sa dá Boha vidieť, tak potom som pochopila, že Boh prebýva v každom človeku, lebo keď pomáham iným, tak pomáham Jemu – Bohu. A to ma povzbudilo ešte viac, že môžem pomáhať ešte viac a s ešte väčšou radosťou. Lebo tam slúžim Bohu v tom druhom. Snažím sa vidieť Boha v ľuďoch. Robím to kvôli Bohu a druhým.“ Dobrovoľník môže hľadať Boha v činnosti, ktorú vykonáva a v ľuďoch, ktorým pomáha.

Dobrovoľníctvo taktiež naplňa potrebu odovzdávať vieru ďalším. „Je to milosť privádzať ľudí bližšie k Bohu, k živej viere.“ Niektorí animátori – dobrovoľníci z cirkevných organizácií sa vyjadrili, že animátorstvo vnímajú ako „povolanie zhora“ či „prácu pre Ježiša“, je to pre nich často tzv. „kresťanský životný štýl“.

Dobrovoľníctvo naplňa dobrovoľníkom ich potreby služby, obety a lásky voči iným. „Láska je dôležitá a to, čo robíme ako dobrovoľníci, že keď milujeme, nie je to zbytočné.“ Táto túžba často vyvierá z Ježišovho príkladu – milujte sa navzájom, ako som ja miloval vás. (Porov. Jn 15,12). Ak veríme, že Ježiš sa obetoval za nás, tak aj my by sme mali pomáhať a slúžiť, lebo nám dal príklad lásky a služby. Aj to, že sa snažiť nasledovať Ježiša a robiť to, čo on robil.

3. talenty a zručnosti

Dobrovoľníctvo prispieva k osobnostnému rastu. Pomáha dobrovoľníkom uplatňovať a rozvíjať talenty a rovnako nadobúdať nové, alebo doposiaľ v sebe neobjavené dary. Niektorí dobrovoľníci uviedli, že vnímajú zodpovednosť za dary, ktoré dostali. Človek môže svoje talenty rozvíjať či objavovať prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti, lebo len ťažko

rozvinie či objaví niečo, ak to nevyskúša či nevykoná. Dobrovoľníci môžu objavovať svoje talenty aj prostredníctvom iných dobrovoľníkov, ktorí vidia ich skryté dary, upozornia ich na to, prípadne im zadajú úlohu, kde ich môžu rozvíjať. Človek odhalí, že niektoré veci vie robiť a v tých veciach sa môže potom viac orientovať.

Dobrovoľníci môžu prostredníctvom dobrovoľníctva rozvíjať rôzne talenty či schopnosti. Podľa získaných dát z výskumu, rozdelili sme ich do nasledujúcich skupín:

- sociálne schopnosti

Dobrovoľníci majú možnosť rozvíjať svoje sociálne schopnosti. Učia sa budovať vzťahy s rôznymi typmi ľudí, získavajú nové kontakty, budujú spoločenstvo a priateľstvá s ďalšími dobrovoľníkmi. Dobrovoľníctvo rozvíja aj schopnosť budovať vzťahy v skupine. Taktiež sa zlepšuje ich kontakt s ľuďmi tým, že dobrovoľnícka činnosť pomáha odbúrať hanbu pri oslovovaní nových ľudí. Pomáha dobrovoľníkom byť viac spoločensky otvorení a veselí. *„Keď potrebujem privítať ľudí, tak tam potrebujem byť veselá a usmievavá. Učila som sa prekonať hanbu pri oslovovaní nových ľudí. No som zistila, že sa nemusím báť poznávať nových ľudí.“*

Dobrovoľníctvo posilňuje empatiu voči ľuďom. Dobrovoľníci sa snažia viac pochopiť prípadne precítiť situáciu, v ktorej sa nachádzajú ľudia, ktorým pomáhajú. Otvára im to oči pre realitu, ktorú si až tak nevedomovali prípadne nevedeli, že sa to nachádza tak blízko nich. Niektorí si uvedomia, že možno majú problémy a často sa nad tým trápili, no tie sa nevyrovnajú tým problémom, ktoré musia riešiť iní ľudia.

Dobrovoľníctvo učí, ako jednat' s ľuďmi a ako sa správať ku nim.

Dobrovoľníctvo rozvíja aj schopnosť riešiť konflikty. Sklamania a veci čo sa nepodarili sú prirodzenou súčasťou života, no je dôležité vedieť riešiť vzniknuté konfliktné situácie či nečakané problémy. Samotný fakt, že ľudia sú rozdielni, spôsobuje, že konflikt je nevyhnutný. Podstatné však je, či konflikt dokážu vyriešiť. Konfliktná situácia môže priniesť aj užitočné zmeny a môže byť zdrojom rastu.

Dobrovoľníkom sa rozvíja aj schopnosť kooperácie a zmysel pre tímovosť. Buduje to v nich aj rešpekt voči autorite.

Niektorým dobrovoľníkom pomáha meniť sa z introvertov na extrovertov a byť viac *„šialená a otvorená novým bláznovstvám“*.

- komunikačné zručnosti

Dobrovoľníctvo rozvíja komunikačné zručnosti. Pomáha dobrovoľníkom komunikovať v skupine známych či aj cudzích ľudí. Tiež učí dobrovoľníkov začať komunikáciu ako prví. *„Mala som tiež problém komunikovať s cudzími ľuďmi, radšej som bola v menšej skupinke známych ľudí. Dobrovoľnícka služba ma otvorila pre širšie spoločenstvo nových ľudí.“*

Dobrovoľníctvo zvyšuje u dobrovoľníkov odvahu komunikovať aj v cudzom jazyku a zlepšuje ich cudzojazyčné schopnosti. *„Veľkou bariérou bolo pre mňa komunikovať s ľuďmi z iných krajín. Počas dobrovoľníctva v zahraničí som spoznala, akým dôležitým mostom je jazyk a to ma nútilo učiť sa cudzie reči a osmeliť sa komunikovať aj v jazyku, ktorý som dobre neovládala. Tak som pomaly prekonávala osobné, vnútorné zábrany a komplexy a otvárala sa novému svetu a novej kráse.“*

Dobrovoľníctvo rozvíja prezentačné zručnosti dobrovoľníkov, učí ich vystupovať na verejnosti, prednášať či dokonca formovať verejnú mienku okolo seba. *„Nikdy by som nepovedala teraz, že som bola veľmi utiahnuté dievča na základnej škole, bola som strémovaná a zostrachovaná a nedokázala by som vystúpiť pred ľuďmi a niečo im povedať. Čím častejšie som to robila, tým viac ten strach opadával.“*

Taktiež dobrovoľníctvo pomáha dobrovoľníkom vyjadriť svoj postoj, nebáť sa ozvať sa a povedať svoj názor.

Veľkým prínosom je, že učí vzájomnému zdieľaniu a slovnému vyjadreniu toho, čo prežívajú vo svojom vnútri. Niekedy človek pochopí o sebe až to, čo vypovie nahlas.

Dobrovoľníctvo rozvíja aj schopnosť vypočúť toho druhého. V dobrovoľníkoch posilňuje schopnosť sústredene počúvať tých, ku ktorým prichádzajú, vypočúť si ich problémy, prípade sa snažiť im poradiť.

- intelektuálne schopnosti

Dobrovoľníctvo posilňuje aj túžbu po nových vedomostiach. Dobrovoľník môže odovzdať iným len to, čo vie a dokáže. Tým je vedený aj k štúdiu nových vecí. Niekedy sa ocitne v konfrontácii, že chce niečo vysvetliť alebo dať odpoveď, no nemá v tom dostatočné poznanie, preto potrebuje mať načítané či napočúvané rôzne témy. Taktiež ak sa dobrovoľník v rámci svojej činnosti venuje vedeniu skupiny ľudí, potrebuje poznať, čo ich zaujíma, aby ich dokázal osloviť.

- organizačné schopnosti

Prínosom dobrovoľníctva sú aj nadobudnuté organizačné schopnosti. Človek prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti ako napr. príprava veľkých podujatí, organizovanie letných táborov, či realizácia pravidelných stretiek s deťmi a mládežou rozvíja svoju schopnosť organizovať činnosti i ľudí. Dobrovoľník má možnosť učiť sa taktiež prerozdeľovať úlohy.

Dobrovoľníctvo vedie dobrovoľníkov k systematickej práci, robiť si systém vo všetkom, od prerozdelenia si času až k študijným povinnostiam.

Značným prínosom dobrovoľníctva je budovanie zodpovednosti. Dobrovoľník sa učí byť zodpovedný za zverené úlohy i ľudí. Taktiež niesť následky za svoju činnosť.

V dobrovoľníkoch môže rozvíjať aj schopnosť samostatnosti, pretože sú im zverené úlohy, tiež sa môžu ocitnúť v situáciách, kedy majú ísť na neznáme miesto či stretnúť sa s človekom, ktorého nepoznajú.

Dobrovoľníci môžu rozvíjať aj svoju kreativitu, najmä pri organizovaní rôznych aktivít či podujatí.

- administratívne zručnosti

Dobrovoľníctvo pomáha dobrovoľníkom rozvíjať aj administratívne zručnosti. Dobrovoľníci sa dostávajú k činnostiam, pri ktorých musia vypisovať rôzne formuláre, viesť databázy, archivovať dokumenty či pracovať s dokladmi.

Niektorí sa učia písať aj projekty, čím získavajú financie pre činnosť organizácie.

Rozvíjajú aj svoje ekonomické zručnosti, keďže niekedy robia aj vyúčtovania rôznych akcií či projektov.

- praktické zručnosti

Najmä vysokoškolskí študenti majú možnosť prostredníctvom dobrovoľníctva nadobúdať viac praktických skúseností. Viacerí sa nám vyjadrili, a to z rôznych študijných odborov, že škola im dáva veľa teória, ktorú pokladajú za neúčinnú, avšak nedáva im žiadnu alebo len minimálnu prax. Teda ak by nevykonávali dobrovoľnícku činnosť, nemali by možnosť aplikovať teóriu do praxe a tým rásť aj v praktickej sfére.

- technické schopnosti

Dobrovoľníci sa môžu naučiť aj novým technickým kompetenciám, ako napr. úprava fotografií, zostrihovanie videí, práca s dataprojektorom, tvorba internetových stránok či programovanie.

- hudobné schopnosti

Dobrovoľníctvo môže slúžiť aj na objavenie alebo rozvinutie hudobného talentu. Dobrovoľníci majú možnosť rozvíjať svoj hudobný talent priamo tým, že niekde hrajú alebo že učia hrať na hudobný nástroj niekoho iného. Prípadne ak preberú vedenie hudobnej skupiny alebo speváckeho zboru. „*Nikdy som nevedela spievať, no kvôli tomu, že som prebrala detský zbor, potrebovala som na speve poriadne popracovať.*“

- altruistické vlastnosti

Človek si prostredníctvom dobrovoľníctva môže uvedomiť, že nie je tu len pre seba a že ho niekto potrebuje. Je to služba, ktorá dáva človeku význam. *„Keď slúžime iným, tak to má pravý zmysel, že nežijeme pre seba, ale sme tu aj pre iných, a toto dáva taký pravý zmysel aj nášmu konaniu, teda tie skutky lásky k bližným. To nás učí zomieraniu sebe, umenšovaniu nášho egoizmu, dávať sa iným, pomáhať iným, nebyť egoista ale altruista.“*

V dobrovoľníkovi to buduje ochotu pomôcť tým, ktorí to potrebujú. *„Dobrovoľníctvo je úplne iná kategória, nesnažím sa vnucovať, lebo viem, že za to nebudem ohodnotený, nič ma netlačí, chcem pomôcť, je to skôr také úprimné, som v kontakte s tými ľuďmi a tak im môžem pomôcť.“*

Dobrovoľníctvo otvára v človeku zmysel pre dobročinnosť. Buduje v ňom pozitívny prístup k spoločenským problémom, učí ho urobiť niečo užitočné pre spoločnosť, a tým prispieť aspoň malou čiastkou k tomu, aby bol svet lepší. Dobrovoľníka vedie k solidarite.

4. vzťah k cieľovej skupine

Dobrovoľníci vykonávajú svoju činnosť niekedy aj z dôvodu pozitívneho vzťahu voči cieľovej skupine, ide predovšetkým o dobrovoľnícku prácu s deťmi či mládežou. Inokedy dochádza k pozitívnej zmene názoru či vzťahu k cieľovej skupine počas samotnej dobrovoľníckej činnosti. Človek sa taktiež stáva viac citlivejším na špecifické problémy tej ktorej cieľovej skupiny.

Príkladom je zmena pohľadu na osirelé deti či deti vyrastajúce v centrách pre deti a rodiny. Celkovo práca s deťmi pomáha dobrovoľníkovi chápať niektoré veci aj z detského pohľadu. No taktiež tam si človek môže uvedomiť, že ich niekedy negatívne správanie či chladný nezraniteľný prístup má korene v ich vnútornom zranení a dané správanie je len maskovaním ich skutočného vnútorného rozpoloženia. Metaforicky by sme to mohli prirovnať k ľadovcu. Ľadovec vyčnieva nad povrchom hladiny len osminovou časťou celej svojej veľkosti. Zvyšná časť – prevažujúcich sedem osmín, je ukrytých, neviditeľných pod hladinou. *„Pri prvom kontakte vyzerali ako drzé a nevychované deti, s ktorými to budem musieť nejako vydržať. Úsilie vstúpiť s nimi do osobného kontaktu a dotknúť sa ich života však prinieslo v mojom postoji k nim obrat. Už som viac nevidela – drzých a nevychovaných nezbedníkov – ale krásne detské duše, často hlboko zranené a silno túžiace po láske a prijatí.“*

Iným príkladom je dobrovoľnícka práca s ľuďmi so zdravotným postihnutím, lebo od nich niekedy môžeme bočiť z dôvodov, že si myslíme, že by sme im nedokázali pomôcť alebo z ľútosťi nad ich zdravotným stavom. Avšak dobrovoľníci, ktorí sa venujú tejto cieľovej skupine sa vyjadrili, že sú radi, že im môžu pomáhať a že po istom čase práce s nimi sa zmenil ich vzťah k nim a dokonca zistili, že títo ľudia majú v sebe niekedy viac radosti než oni a že im dokážu dať niekedy oveľa viac než oni im. *„Dávam, no niekedy dostávam ešte viac.“*

Ďalším príkladom je dobrovoľnícka práca s ľuďmi bez domova či pouličnými obchodníkmi od ktorých niekedy bočíme zo strachu, že by nám mohli ublížiť alebo by sme sa mohli niečím nakaziť. Dobrovoľníci tým, že ich viac spoznajú, vypočujú si ich osobné životné svedectvo, zistia, že títo ľudia hľadajú pomoc a nie spôsoby, ako ublížovať iným. *„Podvodníci – bola prvá myšlienka, čo mi napadla, keď som ich nezriedka videla utekať pred políciou. Dobrovoľníctvo mi však umožnilo nazrieť do niekoľkých osudov týchto mladých chlapcov, mužov. Ich príbehy začínajú v krajine trpiacej vojnou a nekončia v – prechodnom bydlisku – podzemných garážach svetových metropol. Keď som sa dívala do ich očí, videla som veľa utrpenia...a nekonečnú potrebu lásky. V srdci mi ostala každá tvár a pouličný podvodníci už nie sú viac tí, ktorých z diaľky obchádzam. Sú pre mňa bratmi, ktorí majú svoj ťažký príbeh a neistú budúcnosť. Postupom času si uvedomujem, že ich mám rada stále viac.“*

Veľkou odmenou pre dobrovoľníkov je aj pozitívna spätná väzba od tých, ku ktorým dobrovoľnícka služba smeruje. Je to predovšetkým vďačnosť, či už vyjadrená slovnou alebo neverbálne. Taktiež aj radosť, ktorá je často viditeľná aj navonok, no taktiež človek cíti radosť a naplnenie, keď vidí, že ľudia ku ktorým smeruje jeho pomoc sú aspoň trochu šťastnejší. A radosť rozdávaním rastie.

5. zamestnanie

Dobrovoľníctvo je veľmi nápomocné pri rozpoznávaní svojho budúceho povolania. Dobrovoľník má možnosť zistiť priamo v praxi, k čomu inklinuje a čo by si určite nevedel predstaviť robiť. Následne podľa toho si dokáže aj správne zvoliť vysokú školu.

Človeku môže dobrovoľníctvo pomôcť rozlíšiť aj svoje životné povolanie, a teda zachytiť Božie volanie k zasvätenému životu, že sa chce úplne oddať službe Bohu či už formou kňazstva alebo rehoľného života, alebo túžbu po manželskom živote a svoj život zasvätiť rodine. V prípade volania k rehoľnému životu, môže dobrovoľníctvo pomôcť rozlíšiť aj konkrétnu spiritualitu.

Dobrovoľníctvo prináša dobrovoľníkom aj väčšiu šancu uplatniť sa na pracovnom trhu. Najmä pre absolventov škôl je obtiažne sa zamestnať. *„Mnoho zamestnávateľov uprednostňuje pri hľadaní nových zamestnancov ľudí, ktorí už majú pracovné skúsenosti vo vyžadovanej oblasti. Ja po skončení vysokej školy, keď budem hľadať zamestnanie, nebudem mať odpracované žiadne roky v danej oblasti, no budem disponovať praktickými skúsenosťami nadobudnutými práve prostredníctvom dobrovoľníctva, a to ma určite uprednostní pred ostatnými uchádzačmi o zamestnanie z radov absolventov škôl.“*

Dobrovoľníci si môžu napísať do životopisu svoje dobrovoľnícke skúsenosti, čo ich zvyhodňuje pred ďalšími absolventmi škôl, ktorí nenadobudli žiadne pracovné skúsenosti. Taktiež majú možnosť vypýtať si z organizácie, v ktorej pôsobili ako dobrovoľníci potvrdenie o absolvovanej dobrovoľníckej činnosti.

Dobrovoľnícke skúsenosti im môžu pomôcť aj pri pracovnom pohovore, kde môžu zaujať zamestnávateľa nie len vymenovaním dobrovoľníckych skúseností, ale predovšetkým to môžu využiť pri aplikácii do rôznych modelových situácií, ktoré často zamestnávatelia či personálne agentúry využívajú pri pracovných pohovoroch.

Dobrovoľnícke skúsenosti sú využiteľné aj v samotnej praxi. Dobrovoľníkom to pomôže aj v zamestnaní, lebo už poznajú rôzne metódy práce s ľuďmi, nadobudli lepšie komunikačné či organizačné schopnosti. *„Tým, že študujem učiteľstvo, tak si viem predstaviť, že dobrovoľnícke skúsenosti využijem aj v praxi, napr. ako komunikovať s mladými, ako viesť skupinu, vedieť sa k nim priblížiť, poznať ich reakcie na rôzne situácie, poznať ich záujmy či vedieť sa prispôbiť vzniknutej situácii.“*

Mnohé organizácie sa venujú odbornej formácii dobrovoľníkov. Majú rôzne kurzy, prípravné stretnutia či supervízie, čo z dobrovoľníkov robí lepších profesionálov.

Dobrovoľníci majú možnosť cez dobrovoľníctvo získať kontakty, ktoré im pomôžu zamestnať sa. Bud' poznajú prostredníctvom dobrovoľníctva priamo zamestnávateľov, alebo poznajú ľudí, ktorí im vedia povedať o voľnom pracovnom mieste, prípadne sa za nich aj prihovoriť. *„Aj zamestnanie, kde som teraz, prišlo vďaka kontaktu cez dobrovoľníctvo, som rozprávala, že hľadám prácu, a ona povedala, že pod' k nám. Kontakty nikdy nevieš, kedy využiješ. Aj ja poznám ľudí zo spoločenstva, čo hľadajú prácu, tak som im odporučila, aby poslali životopisy aj k nám, lebo u nás budú hľadať nových ľudí a viem sa za nich aj prihovoriť. Máš známosti a ľudia, ak ťa poznajú, tak sa ti vedia ozvať, že toto sa hodí pre teba a teraz tam hľadajú nových ľudí.“*

Človek môže prostredníctvom dobrovoľníctva spraviť si dobré meno. Ak dobrovoľník vykonáva svoju činnosť najlepšie ako vie a má to aj výrazný efekt u tých, ktorým pomáha, môže si to všimnúť aj vedúci organizácie, ktorý mu môže poskytnúť zamestnanie alebo ho

osobne niekomu odporučiť. „Už som vykonával dobrovoľnícku činnosť vo viacerých organizáciách a s rôznymi cieľovými skupinami, pristupoval som k tomu nadmieru zodpovedne a snažil som sa tým klientom pomôcť, všimli si to aj zamestnávateľia a v jednej organizácii mi vraveli, že keď ukončím školu, tak ma radi prijmu do zamestnania k nim, lebo som na nich zapôsobil svojou činnosťou.“ Taktiež si činnosť či produkty dobrovoľníka môže všimnúť niekto iný, koho to osloví a následne môže kontaktovať daného dobrovoľníka s ponukou na zamestnanie.

Šikovní dobrovoľníci môžu zo svojej dobrovoľníckej činnosti spraviť zamestnanie. Získajú financie na platenú pozíciu z rôznych zdrojov, napr. cez projekty či mesto. „Vnímam, že to čo robím, je dôležité a zmysluplné, ale je nemožné to robiť celý život ako dobrovoľník, keďže človek má obmedzené množstvo energie a tiež potrebuje príjem, aby sa mohol postarať o seba a rodinu, preto sa snažím, aby moja snaha bola trvalo udržateľná a hľadám spolupracovníkov a tiež financie na neskoršiu profesionalizáciu našej činnosti.“

Niektorým dobrovoľníkom sa podarí zamestnať priamo v organizácii, kde pôsobili ako dobrovoľníci. Ich výhodou je, že poznajú už danú organizáciu a metódy práce s cieľovou skupinou a najmä že organizácia ich už má odskúšaných.

Ďalším sa zasa podarí zamestnať sa v organizácii, ktorá má rovnaké poslanie či cieľovú skupinu, pretože disponujú praktickými skúsenosťami v danej oblasti, čo ich zvýhodňuje.

6. efektívne využívanie voľného času

Dobrovoľníctvo učí dobrovoľníkov aj správne rozdeľovať si čas a tým ho efektívne využívať. Dobrovoľníci sa snažia zladit' štúdium či zamestnanie, brigádu, záujmové krúžky, hobby, stretnutia s priateľmi a čas s rodinou aj s dobrovoľníctvom. „Ja keď robím – že študujem, robím dobrovoľníctvo aj sa venujem nejakému športu, popritom brigáda, tak som veľmi šťastná, lebo mám naplnenie v každom smere. A potom pre mňa je ľahšie aj sa učiť, lebo viem, že keď mám teraz priestor pre učenie, tak sa musím teraz učiť, a keď mám teraz priestor byť dobrovoľníčka, tak tam musím byť pre tých ľudí a keď mám šport, tak tam. Proste venovať sa tomu, čo práve robím, žiť prítomný okamih a žiť to naplno a asi to mi pomáha a potom som šťastná, som naplnená.“ Človek ak si nájde čas na dobrovoľníctvo, tak ten čas chce aj využiť. Snaží sa vykonávať svoju dobrovoľnícku činnosť čo najlepšie a pritom žiť prítomný okamih, a teda, ak práve vykonáva dobrovoľnícku činnosť, je tam aj vnútorne plne prítomný, nie je myšlienkami inde či na povinnostiach čo ho čakajú neskôr, a taktiež naopak, ak práve vykonáva svoje povinnosti, snaží sa to robiť naplno a nesústrediť sa na iné rušivé elementy či nemyslieť na iné aktivity. Tým žije prítomný okamih tu a teraz.

Dobrovoľníctvo je potrebné, avšak najprv je nutné splniť si svoje povinnosti. Lebo niekedy človek radšej robí dobrovoľnícku činnosť, lebo je to pre neho jednoduchšie a lákavejšie, a až potom prichádzajú na rad povinnosti, ktoré sa už niekedy časovo ťažko dobiehajú. Je potrebné určiť si priority, že čo je najdôležitejšie a čo menej dôležité. Príkladom môžu byť študenti, ktorým možno škola až tak nevoní alebo ktorým sa len jednoducho nechce učiť. Vtedy, keď sa má človek učiť, tak sa snaží robiť všetko namiesto učenia. Práve, keď má človek povinnosti, do ktorých sa mu nechce, tak má aj najväčší potenciál k dobrovoľníctvu ako úniku od povinností. Preto je potrebné rozlišovať priority.

Pracujúci mladí dobrovoľníci sa nám vyjadrili, že pri organizovaní svojho voľného času veľkú úlohu zohrala ich pracovná doba. „U mňa veľmi veľkú úlohu zohrala moja práca a jej pravidelnosť a tým, že to mám pravidelné, viem, že večer a víkendy môžem robiť, čo chcem. Mne toto veľmi pomohlo organizovať si čas. Teraz to mám jednoduchšie, lebo predtým som robila na smeny – denné a nočné, i víkendy, preto som nemohla mať pravidelnú aktivitu, no teraz už mám inú prácu aj pracovný čas, od pondelka do piatka na 8 hodín a víkendy voľné, takže si viem stanoviť aj pravidelné dobrovoľnícke aktivity. Ja som dost' taký

usporiadaný človek, že musím mať pravidelný režim, a keď viem, že v utorok mám to, v štvrtok zas to, tak to tak mám a sa tým riadim, tak to beriem a neriešim to, či budem unavená alebo nie, proste to spravím.“

Niektorí dobrovoľníci vnímajú svoju dobrovoľnícku činnosť aj ako formu oddychu, iní zasa potrebujú vypnúť od dobrovoľníctva inou činnosťou. *„Je lepšie byť s mladými, než sedieť pri počítači, telke či nič nerobiť. Sú určité etapy, kedy viem, že budú nejaké akcie, tak sa snažím prerozdeliť si čas, aby som bola aj so svojou rodinou, aby som šla aj na víkendovú akciu, aj aby som mala organizačné či prípravné stretnutie. To je dobré na tom, že človek aj tak vypne, regeneruje. Často forma dobrovoľníctva je aj formou oddychu, človek zmení prostredie, že už nie je v práci, často cestuje mimo mesta, ak sú tam akcie, aj duchovne načerpá, ak sú to akcie cirkevných organizácií, počuje nejakú prednášku, čím obohatí seba.“*

7. vplyv na okolie

Dobrovoľníctvo môže ovplyvňovať najbližšiu rodinu dobrovoľníka, priateľov, spolužiakov a dokonca aj tých, ku ktorým dobrovoľnícka služba smeruje.

- rodina

Rodičia dobrovoľníkov sú zväčša spokojní, že sa ich dieťa angažuje v pomoci iným. Mladí sa nám vyjadrili, že rodičia ich podporujú v dobrovoľníctve, lebo vidia pozitívny dopad tejto činnosti, a to predovšetkým v tom, že efektívne využívajú čas, učia sa vidieť potreby iných a nezameriavať sa egoisticky na seba, získavajú skúsenosti pre svoje budúce zamestnanie a pohybujú sa v prostredí správnych ľudí, ktorí taktiež uznávajú hodnotu dobrovoľníctva.

Dobrovoľníci, ktorých rodičia podporujú v dobrovoľníctve, označili svojich rodičov za zrelé osobnosti, že dokážu chápať hodnotu a najmä potrebu dobrovoľníctva – služby pre iných bez finančného či materiálneho ohodnotenia a taktiež, že dokážu „podeliť sa“ o svoje dieťa aj s inými, nakoľko niektorí rodičia držia svoje deti len pri sebe.

Niektorí dobrovoľníci sa vyjadrili, že ich rodičia viedli k dobrovoľníctvu aj vlastným príkladom.

- priatelia

Dobrovoľníctvo ovplyvňuje aj priateľov dobrovoľníkov, lebo dochádza k vzájomnému obohacovaniu sa zažitými dobrovoľníckymi skúsenosťami a posilňovaniu vzťahov.

V prípade, že priatelia dobrovoľníka nie sú dobrovoľníkmi, môže to byť pre nich motiváciou a výzvou k dobrovoľníckej službe. Práve jeho osobný príklad alebo osobné pozvanie ich k tomu môže priviesť. *„Niektorí s pokorou obdivujú to, čo robím a zamýšľajú sa nad tým, prečo to robím.“*

- spolužiaci

Dobrovoľníctvo má vplyv aj na spolužiakov, pretože prostredníctvom dobrovoľníka sa môžu tiež zapojiť do dobrovoľníckej činnosti v tej istej organizácii a tým získať praktické skúsenosti.

- prijímatelia dobrovoľníckej služby

Dobrovoľníctvo pozitívne ovplyvňuje aj tých, ku ktorým smeruje. Dobrovoľník, ktorí vedie skupinu, môže si všimnúť vlastnosti jednotlivých členov, ich talenty a predispozície k určitým činnostiam. Následne im môže povedať, čo pozitívne si na nich všimol a ako by to mohli prospešne využiť a povzbudiť ich, aby sa toho nebáli.

8. zmeny – pred a po dobrovoľníctve

Dobrovoľníctvo ovplyvňuje a mení dobrovoľníka. Má vplyv na osobnosť dobrovoľníka, menia sa jeho vlastnosti, priority i hodnoty.

- zmena osobnostných črt

Dobrovoľníci sa vyjadrili, že dobrovoľníctvo im pomohlo uvedomiť si svoju zodpovednosť pri niektorých povinnostiach, ide predovšetkým o školské povinnosti a povinnosti doma.

Iným dobrovoľníctvo pomohlo oslobodiť sa od závislostí ako je sledovanie televízie a hranie počítačových hier.

Ďalší dobrovoľníci sa vyjadrili, že dobrovoľníctvo ich naučilo organizovanosti a systematickosti.

Niektorým pomohlo v budovaní sociálnych kontaktov, lebo sa charakterizovali pred dobrovoľníctvom ako hanbliví a asociálni, vyhľadávali samotu a mali strach z ľudí. Teraz sa to zmenilo – majú radi spoločnosť ľudí, dokážu bez problémov budovať vzťahy a charakterizujú sa ako smelí, komunikatívni a sociálni.

Dobrovoľníctvo taktiež prináša prehlbovanie vzťahov. Dobrovoľníci dokážu oceniť hĺbku človeka a vzťahu, rozlíšiť povrchné a hlbšie medziľudské vzťahy. Učí aj dôvere voči ľuďom. *„Našla som spoločenstvo skvelých ľudí, stabilné a viem, že keď toho človeka stretnem aj o 20 rokov, tak si stále budeme mať čo povedať, lebo keby som stretla niekoho zo základnej školy, tak sa už asi pomaly ani nepozdravíme.“*

U dobrovoľníkov došlo aj k zmene spôsobu trávenia voľného času. Väčšina času ide do dobrovoľníctva, do príprav akcií. Pričom dobrovoľníctvo u dobrovoľníkov nie je na poslednom mieste v hodnotovej hierarchii. Nevnímajú dobrovoľníctvo ako poslednú možnosť využitia voľného času, ale ak majú čas, tak sa ho snažia využiť pre dobrovoľníctvo.

Zmenili sa aj ľudia, s ktorými sa stretávali. Väčšinu času trávia s ľuďmi, ktorí sú v danej organizácii alebo s ďalšími dobrovoľníkmi.

U niektorých dobrovoľníkov v cirkevných organizáciách došlo aj k osobnému obráteniu vo viere alebo k posilneniu vzťahu s Bohom.

Výraznou zmenou je aj to, že dobrovoľníci chcú tráviť čas v službe iným, chcú byť tam, kde ich potrebujú.

- zmena hodnôt a priorít

Dobrovoľníci sa vyjadrili, že dobrovoľníctvo mení ich pohľad na život, dodáva nadhľad nad niektorými vecami a pomáha rozlišovať podstatné aspekty od nepodstatných. Dobrovoľníci často zisťujú, že iba život, ktorý žijeme pre iných, má zmysel. Dobrovoľníctvo pomáha dobrovoľníkom premáhať sa a otvárať pre druhých, a nezameriavať zrak na seba – teda nie na toho, kto dáva, ale na toho, komu sa dáva. Dobrovoľníctvo učí dobrovoľníkov obetovať niečo zo seba – svoj čas, schopnosti a niekedy aj hmotné dobrá.

Niektorí dobrovoľníci sa vyjadrili, že vďaka dobrovoľníctvu sa pre nich stal dôležitejším vzťah s Bohom a menej dôležitým perfekcionizmus a stres zo školy. *„Dala som dopredu vzťah Ježiša a mňa, lebo som zistila, že keď ja s ním nie som, moja práca je úplne zbytočná. A už takým veciam ako vtedy že som veľmi stresovala na skúšky alebo som sa snažila byť v niektorých veciach, čo som si myslela, že sú dôležité, byť v tom dobrá, tak som zistila, že to nie je až také dôležité, že to nemusím až tak prežívať, lebo niektorí ľudia nemajú ani to, čo ja mám. A že šťastie nie je o tom, čo máme, ale o našom srdci.“*

Taktiež sa do popredia dostala hodnota priateľstva a služby. *„Nebudem šťastná, keď sa budem šprtať iba v knihách a budem mať len samé áčka, no nebudem mať žiadne sociálne vzťahy. V živote človeka nepodrží kniha, podržia ho priatelia a vzťahy, čo má. Som si potom uvedomila, že vzťahy s inými ľuďmi a pomoc im je oveľa dôležitejšie ako napr. biflenie sa. Nechcem znižovať hodnotu školy, avšak netreba kvôli tomu stresovať. Viem, že ľudia si zapamätajú, čo človek pre nich urobil, že ich podržal v ťažkej chvíli, pomohol s niečím konkrétnym, skutok služby si zapamätajú viac, než keby niečo donekonečna vysvetľoval.“*

Do úzadia sa u niektorých dobrovoľníkov dostala hodnota peňazí. *„Na prvom mieste je viera a som odsunula peniaze, nie sú už pre mňa až tak dôležité. Netúžim tak po majetku,*

kupovať a kupovať a mať niečo, ale viac sa pre mňa stali dôležité vzťahy, hlboké nie povrchné medziľudské vzťahy. Zmenila som priateľstvá. Lásku ani priateľstvo za peniaze nekúpiš. Na čo mi budú peniaze, majetok, keď budem chorá a nebudem mať nikoho, kto by ma vôbec prišiel navštíviť.“

Dôležitou hodnotou je aj osobný kontakt, dobrovoľníci tvrdia, že už radšej uprednostnia osobné stretnutie než virtuálne stretnutie na sociálnych sieťach.

- nové hodnoty

Dobrovoľníctvo pomáha objaviť dobrovoľníkom aj nové hodnoty. Príkladom je hodnota jednoduchosti a to ako v oblasti činnosti, tak aj v oblasti vlastníctva, nakoľko človek je často materialistický, snaží sa všetko mať, no tým má viac problémov.

Ďalšou nadobudnutou hodnotou je práca na sebe, teda túžba formovať sa, aby dobrovoľníci vedeli zo seba vydať čo najviac pre druhých ľudí.

U tých dobrovoľníkov, ktorí pred tým nemali žiadne spoločenstvo a dostali sa do organizácie, kde funguje spoločenstvo dobrovoľníkov, ktorí sa pravidelne stretávajú, tak novou a dôležitou hodnotou sa stala hodnota spoločenstva. Kde dobrovoľníci môžu nájsť rovnako zmýšľajúcich ľudí a kde sa môžu aj osobnostne formovať.

9. prevencia pred sociálno-patologickými javmi

Dobrovoľníctvo chráni človeka pred samotou, pretože môže budovať vzťahy s ďalšími dobrovoľníkmi v rámci organizácie. V niektorých organizáciách vznikajú aj spoločenstvá dobrovoľníkov – príkladom sú animátori v niektorých rehoľných spoločenstvách. Je prirodzené, že človek chce niekam patriť, keď začne dospievať, mať partiu rovesníkov, a práve vtedy môže sklznúť a nájsť si nevhodnú partiu na ulici, v ktorej prevláda alkohol, násilie, výtržníctvo, záškoláctvo či iné negatívne aspekty. Práve dobrovoľníctvo môže byť cestou, ako si nájsť správnu partiu rovesníkov s podobnými záujmami a pritom spraviť aj niečo dobré pre iných ľudí. *„Keď som bola na strednej škole, tak som veľa chodila na diskotéky, som mala partiu, s chalanmi sme chodili vonku, a keď som prišla na vysokú školu, spoznala som spoločenstvo a začala tam byť aj dobrovoľníkom, tak už ma nelákalo byť s pôvodnou partiou, lebo som spoznala iných ľudí a iné hodnoty. Zistila som, že s nimi dokážem mať oveľa hlbšie vzťahy, že sa dokážem baviť aj bez alkoholu. No potom ma mnohí odcudzovali, že ty nechodíš na diskotéky, že chodíš do kostola ako stará babka. Možno je to taká daň, že keď sa obrátiš k Bohu, tak sa niektorí ľudia odvrátia od teba.“*

Dobrovoľníctvo je významnou prevenciou pred pasivitou či nudou, ktorá často môže viesť k hriechu. Aj svätý don Bosco vravel, že je potrebné podchytiť mladých, zabrániť im nude, aby nespadli do nesprávnych činností.

Dobrovoľníctvo je prevenciou aj pred negatívnymi myšlienkami. Dobrovoľník často ani nemá čas myslieť na „*nejaké somariny*“.

Dobrovoľníctvo chráni mladého človeka pred lenivosťou a učí ho prekonávať sa, aby bol aktívnym aj v čase, keď sa mu možno nechce. Pre dobrovoľníkov môže byť ich činnosť hnacím motorom, ktorý ich vedie k aktívnemu životnému štýlu. Študentom či mladým nezamestnaným ľuďom pomáha dobrovoľníctvo osvojovať si pracovné návyky. V rámci organizácie majú isté povinnosti, človek vie, že v istý deň a čas tam musí byť.

Dobrovoľníctvo je prevenciou pred vnútornou prázdnotou. Človeku dáva pocit, že jeho život je naplnený a má zmysel.

Dobrovoľníctvo chráni človeka aj pred egoizmom, vedie ho k poznaniu, že nemá myslieť len na seba, ale vnímať aj potreby druhých a byť ochotný im pomôcť. Človeka chráni od ľahostajnosti voči potrebám iných ľudí. Taktiež ho vedie k vstupu do základných a dôležitých hodnôt, ako je láska, solidarita a služba bližným.

Dobrovoľníctvo chráni človeka aj od negatívnych vplyvov médií. Dobrovoľník už nemá toľko času presedieť celý deň či večer na internete, sledovaním televízie či hraním počítačových hier.

Mnohí dobrovoľníci sa nám vyjadrili, že teraz, po rokoch svojej dobrovoľníckej činnosti, už môžu porovnať seba ako dobrovoľníkov a kamarátov vo svojom okolí, ktorí sa dobrovoľníctvu nikdy nevenovali. Rozdiel vidia najmä v množstve kontaktov, ktoré majú, v hĺbke priateľstva, ktoré môžu budovať, v spôsobe trávenia voľného času, v získaní rôznych zručností, v posilňovaní empatie a solidarity.

Dobrovoľníkov sme sa pýtali aj na to, ako by charakterizovali pasívneho človeka, aké sú dôsledky jeho pasivity a ako to je možné zmeniť. Dobrovoľníci charakterizovali pasívneho človeka ako takého, ktorý nič nerobí, ktorý, jednoducho len tak príde domov a nič, ničomu sa nevenuje, nič ho nezaujíma, nemá pre nič nijaké nadšenie. Človek, ktorý nie je ochotný nikomu pomôcť alebo nikde vyjsť, za inými ľuďmi. Nemá záujem organizovať si voľný čas, nevyhľadáva aktívne spoločnosť iných ľudí, nevymýšľa žiadne aktivity. Je len príjemcom toho, čo vymyslia alebo spravia iní. Dôsledkom pasívneho života mladého človeka je to, že zakrpatieva jeho duchovný život, aj celkovo jeho psychika, aj všetky ostatné dary a talenty, ktoré dostal. A môže to dôjsť až k vzniku psychických chorôb, ako napr. úzkosť či depresia.

10. zlepšenie duševného zdravia

Prínosom dobrovoľníctva je aj zlepšenie duševného zdravia dobrovoľníkov. Človek má svoje osobné krízy a ťažké obdobia života, niekedy upadá do zlej nálady či depresie, niekedy to dôjde až k tomu, že sa mu nechce žiť.

Ak však v takých chvíľach „vyjde zo seba“ tým, že sa zapojí do dobrovoľníckej činnosti, prestane myslieť na svoje ťažkosti a môže zažiť pocit radosti a naplnenia, že mohol niekomu pomôcť. Človek môže pomôcť aj vtedy, keď sa nemá najlepšie.

Niekedy sa ťažké či depresívne stavy môžu zlepšiť prostredníctvom tých, ku ktorým dobrovoľník prichádza. „*Cez tých ľudí ma to vie dostať zo zlej nálady, mne je na nič a aj tak môžem niečo robiť a tí ľudia mi ešte dajú omnoho viac, než ja čakám.*“

Inokedy sa ťažké chvíle môžu zlepšiť cez spoločenstvo dobrovoľníkov. „*Pre mňa takým zachraňovačom sú ľudia v spoločenstve, to ma dokáže potiahnuť, že niekedy to neočakávam a niekedy jedna veta, že mi napr. niekto povie, že sa usmej. Niekedy som išla, že určite nič nepoviem, je mi ťažko, no tie dievčatá to videli a pochopili a potiahli to za mňa.*“

No významnú úlohu tu zohráva aj samotná činnosť, lebo práca lieči.

Ďalšou možnosťou, ako sa dostať z depresívnych stavov je spomienka na pekné chvíle z dobrovoľníctva. Človek, keď prežíva veľmi ťažké situácie, tak sa môže vrátiť k tomu, čo ho robilo v živote šťastným, čo ho naplňalo. „*Keď mám zlé a ťažké obdobie v živote, keď neviem, čo so sebou a som v depresii, tak sa zamýšľam nad tým, kedy som bola v živote šťastná. A sú to práve chvíle, keď som robila dobrovoľnícku činnosť. A vtedy si pripomínam spätne, čo som robila, aký to malo prínos pre tých ľudí, ktorým som pomáhala.*“

Človek prostredníctvom dobrovoľníctva cíti, že je potrebný, a tým neprichádza do depresii. „*Niekedy sa zamýšľam, prečo som na tom svete, a vždy ma zachráni potom to, že ok, sú tu ľudia, ktorí ma potrebujú, ktorí so mnou rátajú. Niekedy sa to až stáva zmyslom môjho života, keď mám chvíle, že sa mi zdá, že nič nemá zmysel, tak si poviem, že som potrebná.*“ Človek, keď sa cíti potrebný, keď si uvedomí, že vykonal nejaké dobro pre iných a že ako to mohlo znamenať veľa pre danú osobu, teda vidí ovocie svojich skutkov, tak si povie, že to asi nebolo zbytočné. V ťažkých stavoch sa človek niekedy zamýšľa, že čo mu to dáva a či to má zmysel.

Niekedy dobrovoľníkom môže pomôcť v ťažkých osobných chvíľach aj zažitie a uvedomenie si reality, že iní ľudia sú na tom neporovnateľne horšie. „*Najprv som myslela, že ja, ja a ja, no keď som tam prišla, naučila som sa uprednostňovať ich pred sebou, aby sa*

oni mali lepšie, aby oni netrpeli, lebo oni oveľa viac trpia vo svojom živote. A tak moje ťažké chvíle či depresie hneď pominú, keď vidím ich a ich trápenia a najmä, keď sa im môžem dať a im nejakú pomocť. Teraz som videla tú realitu, že aj takto ľudia žijú. Keď som videla, že sú na tom aj horšie ľudia, než ja, tak aj to ma viedlo k tomu, že nemyslieť len na seba, ale viac sa sústrediť na druhého a najmä na pomoc tým ľuďom. Možno som počula o ťažkých osudoch ľudí, no neuvedomovala som si to až tak, iné to bolo zažiť to priamo, to mnou dost' otriaslo a pomohlo mi spamätať sa v mnohých oblastiach.“

11. sebarealizácia a sebatranscendencia

Dobrovoľníci nachádzajú vo svojej dobrovoľníckej činnosti sebarealizáciu. V prípade našich dobrovoľníkov ide o dobrovoľnícke činnosti ako napr. animátorstvo, pomoc vo farnosti, príprava a realizácia seminárov a prednášok, organizovanie tvorivých dielní, písanie projektov, organizovanie zbierok, vedenie rôznych krúžkov, pomoc zvieratám a pod.

Postredníctvom dobrovoľníctva môže človek hľadať nielen sebarealizáciu, ale aj hlbší význam svojej sebatranscendencie.

V dobrovoľníctve môžeme vidieť seba a svoj rast, že sa môžeme rozvíjať, alebo ľudí, ktorým pomáhame, teda osoby, ktoré potrebujú pomoc, alebo Boha a Boha v tých ľuďoch, že svoju lásku vieme dať Bohu cez tých ľudí.

Dobrovoľníctvo je služba pre iných. Mnoho dobrovoľníkov vo svojej dobrovoľníckej činnosti nevidí tak seba, svoje potreby, to čo osobne z toho získa, ale skôr ľudí, ktorým pomáha. Často to znamená zabúdať na seba a byť tu pre iných. V službe iným človek často nájde pravý zmysel, keď už nežije len pre seba, ale je tu pre iných.

Dobrovoľník môže nachádzať v ľuďoch, ktorým pomáha aj Boha. „*V mnohých tých postihnutých ľuďoch vidím Boha, v ich očiach, cez nich cítim Božiu prítomnosť.*“ Boh prebýva v každom človeku a keď pomáhame iným, tak pomáhame Bohu.

Je však potrebné si uvedomiť, že ak pomáhame človeku len kvôli Bohu, môže to byť neosobné a pre toho človeka aj zraňujúce. „*Keby som tam videl len Boha, neumenšujem ho, no som tu nie kvôli tebe ale kvôli Bohu, tak by to bolo také neosobné a možno aj zraňujúce – pomáham ti kvôli tomu, že mám Boha, je len prostriedok na dosiahnutie toho, keď vidím človeka, ktorý trpí, je to dost' blbé si myslím, aj kvôli Bohu ale aj kvôli človeku.*“¹⁸¹

2.6 Dobrovoľnícke centrá na Slovensku

Základným poslaním dobrovoľníckych centier je propagácia a podpora myšlienky dobrovoľníctva v spoločnosti a spolupráca s mimovládnyimi neziskovými organizáciami v regióne s cieľom zapojiť čo najväčší počet obyvateľov do riešenia problémov komunity.

Svoje poslanie dobrovoľnícke centrá realizujú prostredníctvom základných činností, ktorými sú spolupráca s masmédiami, obcami, samosprávami i štátnymi orgánmi; spolupráca s regionálnymi partnermi; medzinárodná spolupráca; vytváranie dobrovoľníckych programov; vzdelávanie a výskum. Dôležitou úlohou dobrovoľníckych centier je realizácia dobrovoľníckeho manažmentu, ktorý obsahuje predovšetkým metódy vyhľadávania, výberu, výcviku, sprevádzania, supervízie a hodnotenia dobrovoľníkov.¹⁸²

Na Slovensku pôsobia dobrovoľnícke centrá v Bratislave, Nitre, Banskej Bystrici, Košiciach a Prešove.¹⁸³ Vznikla aj Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, ktorá združuje dobrovoľnícke centrá a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi na Slovensku.

¹⁸¹ Porov. ŠULOVA, M. *Dobrovoľníctvo ako spôsob sebarealizácie mladého človeka*. 2015.

¹⁸² Porov. TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v neziskových organizáciách*. 2006.

¹⁸³ Na Slovensku vzniklo prvé dobrovoľnícke centrum v roku 1998 pod vedením Slovenskej akademickej a informačnej agentúry – Servisného centra pre tretí sektor (SAIA – SCTS): **Dobrovoľnícke centrum SAIA-SCTS**. Prostredníctvom svojich pobočiek vytvorilo sieť dobrovoľníckych centier na celom území Slovenska. Projekt Dobrovoľníckeho centra SAIA-SCTS, aj napriek verejnému uznaniu, ktoré si

- **Bratislavské dobrovoľnícke centrum**

Bratislavské dobrovoľnícke centrum bolo otvorené v roku 2013. Jeho úlohou je zapájanie obyvateľov Bratislavy a Bratislavského kraja do aktivít v prospech mesta a ľudí, ktorí to potrebujú. Centrum prepája organizácie a dobrovoľníkov (hľadá a inšpiruje ľudí každého veku pre dobrovoľníctvo, má prehľad o organizáciách v Bratislave a pozná ich spôsob práce s dobrovoľníkmi a aj to, akých dobrovoľníkov potrebujú), komunikuje s dobrovoľníkmi a informuje ich (odporúča dobrovoľníkov do jednotlivých organizácií, informuje nových dobrovoľníkov o dobrovoľníckych možnostiach), oceňuje a podporuje dobrovoľníkov (pre dobrovoľníkov v Bratislave pripravuje rôzne výhody a zľavy), pracuje s dobrovoľníckymi organizáciami (poskytuje školenia, konzultácie a supervízie v oblasti manažmentu dobrovoľníkov), vytvára nové dobrovoľnícke programy (pre nové organizácie a pre organizácie, ktoré doposiaľ s dobrovoľníkmi nepracovali), spolupracuje s firmami (rozvíja firemné dobrovoľníctvo – vysielala dobrovoľníkov z firiem do organizácií v Bratislave, pripravuje firemné dobrovoľnícke programy podľa očakávaní firiem a dobrovoľníckych organizácií).¹⁸⁴

- **Nitrianske centrum dobrovoľníctva**

Nitrianske centrum dobrovoľníctva vzniklo v roku 2011, je neziskovou organizáciou. Hlavnou myšlienkou Nitrianskeho centra dobrovoľníctva je šírenie povedomia o dobrovoľníctve v Nitrianskom kraji. Aktívne sa venuje náboru dobrovoľníkov, ktorým poskytuje informácie o dobrovoľníckej činnosti, a prepája ich s mimovládnyimi neziskovými organizáciami a inštitúciami v kraji. Rozvíja aj firemné dobrovoľníctvo a medzisektorovú spoluprácu. Ponúka školenia, konzultácie a pomoc pri výbere tej správnej formy dobrovoľníctva pre každého jednotlivca. Taktiež sa venuje školeniam spoločností, ktoré sa rozhodli pre spoluprácu s dobrovoľníkmi.¹⁸⁵

- **Centrum dobrovoľníctva v Banskej Bystrici**

Centrum dobrovoľníctva je občianske združenie, ktoré vzniklo v roku 2000 a úzko spolupracuje s Univerzitou Mateja Bela. Jeho vznik bol podmienený najmä situáciou v meste Banská Bystrica, kde vznikla potreba spojiť ľudí, ktorí chcú pracovať ako dobrovoľníci a organizácie, ktoré potrebujú dobrovoľníkov. Dôležitým impulzom k jeho založeniu bola aj snaha vzbudiť nadšenie a lásku k dobrovoľníckej práci najmä u mladých ľudí a priblížiť ju všetkým obyvateľom mesta. K cieľom centra patrí získavanie ľudí pre dobrovoľnícku činnosť, zvyšovanie informovanosti a záujmu o dobrovoľníctvo, zvyšovanie statusu dobrovoľníctva v očiach verejnosti a skvalitňovanie úrovne manažmentu dobrovoľníctva v organizáciách. K aktivitám centra patrí servis a propagácia dobrovoľníctva, vzdelávanie a supervízia dobrovoľníkov a organizácií v oblasti dobrovoľníctva, výskum v oblasti dobrovoľníctva a mládeže, realizácia vlastných programov a projektov, vysielanie a prijímanie dobrovoľníkov do/zo zahraničia, spolupráca s národnými a medzinárodnými organizáciami v oblasti voluntariátu.¹⁸⁶

- **Dobrovoľnícke centrum Košického kraja**

Dobrovoľnícke centrum Košického kraja vzniklo ako strešná organizácia pre prácu s dobrovoľníkmi v regióne v roku 2011. Úlohou centra je podporovať rozvoj dobrovoľníctva, propagovať dobrovoľníctvo, vytvárať pozitívne prostredie pre prácu s dobrovoľníkmi. Centrum založilo online register organizácií, firiem a dobrovoľníkov, kde si všetci dokážu na svoje aktivity nájsť dobrovoľníkov. Vytvorili efektívny systém firemného dobrovoľníctva, vďaka čomu každý rok pribúdajú firmy, ktoré cítia spoločenskú zodpovednosť a zapájajú sa do dobrovoľníctva a pomáhajú svojmu okoliu. Oslovujú mestá, obce a mestské časti, aby

tieto aktivity získali, bol ukončený v roku 2002 z dôvodu neúspešného získavania finančných zdrojov na ďalšie fungovanie. Porov. ARBE, S. a kol. *10 kapitol o vývoji a občianskej spoločnosti na Slovensku*. 2012.

¹⁸⁴ Porov. BRATISLAVSKÉ DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM. *O nás*. <<https://dobrovolnictvoba.sk/o-nas/>>.

¹⁸⁵ Porov. NITRIANSKE CENTRUM DOBROVOĽNÍCTVA. *O nás*. <<https://www.ncdnitra.sk/o-nas/>>.

¹⁸⁶ Porov. CENTRUM DOBROVOĽNÍCTVA. *O nás*. <<http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>>.

zorganizovali na svojom území „dobrovoľnícke dni s obyvateľmi“ a vyčistili si svoje okolie. Oslovujú stredné školy, aby okrem zbierok sa zapájali aj do environmentálnych aktivít. Vďaka ich intenzívnej snahe v roku 2019 získali pre mesto Košice titul Európske hlavné mesto dobrovoľníctva, čím dokázali, že ich dobrovoľnícke centrum v manažmente dobrovoľníctva sa radí k mestám ako Londýn, Berlín či Lisabon.¹⁸⁷

- **Prešovské dobrovoľnícke centrum**

Prešovské dobrovoľnícke centrum funguje od roku 2012. Zameriava sa na dobrovoľnícke aktivity a prepájanie dobrovoľníkov a organizácií s cieľom šíriť myšlienku dobrovoľníctva v Prešovskom kraji. Centrum predstavuje servisnú organizáciu, ktorá poskytuje služby pre verejnosť a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi, zaujíma sa o dobrovoľníctvo, dobrovoľníkov a organizácie či projekty, ktoré pomoc dobrovoľníkov potrebujú.¹⁸⁸

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií vznikla v roku 2011 s cieľom podporovať vytváranie priaznivého prostredia pre rozvoj dobrovoľníctva na Slovensku. Spájaním síl a združovaním dobrovoľníckych centier a organizácií sa v oblasti dobrovoľníctva stala významným partnerom v rôznych sektoroch. Svoje poslanie napĺňa prostredníctvom širokého spektra činností – advokačnej, vzdelávacej, publikačnej, výskumnej či expertíznej. Aktivity stoja na 4 pilieroch, a to Advokácia, Spolupráca, Kvalita a inovácie a Propagácia.¹⁸⁹ Platforma sa stala v roku 2012 členom Rady vlády pre mimovládne organizácie, čím sa po prvý raz v histórii hlas dobrovoľníctva stal vypočítaným aj na tejto úrovni.¹⁹⁰

2.7 Medzinárodné dobrovoľnícke organizácie

V snahe presadzovať myšlienky dobrovoľníctva a zvyšovať jeho status v očiach verejnosti, vznikli viaceré medzinárodné organizácie. Z nich si priblížime nasledujúce tri organizácie, ktoré pôsobia na úrovni európskej i celosvetovej.

IAVE – *International Association for Volunteer Effort* (Medzinárodná asociácia pre dobrovoľnícke úsilie) bola založená v roku 1970 skupinou dobrovoľníkov z rôznych svetových krajín, ktorí videli v dobrovoľníctve prostriedky k budovaniu prepojení medzi rôznymi krajinami a kultúrami. To sa rozrástlo do celosvetovej siete dobrovoľníkov, dobrovoľníckych organizácií, dobrovoľníckych centier a zástupcov členských štátov. V súčasnosti je členmi IAVE viac než 70 krajín zo všetkých svetových regiónov. Cieľom IAVE je podpora, posilňovanie a propagácia rozvoja dobrovoľníctva na celom svete. Ide o jedinú medzinárodnú organizáciu s takýmto hlavným cieľom. IAVE má status konzultanta Organizácie spojených národov, taktiež organizuje medzinárodné konferencie v oblasti dobrovoľníctva, organizuje výcvikové a vzdelávacie programy pre dobrovoľníkov a manažerov dobrovoľníckych programov na celosvetovej úrovni. V roku 1990 prijala Všeobecnú deklaráciu o dobrovoľníctve.¹⁹¹

CEV – *European Volunteer Centre* (Európske dobrovoľnícke centrum) je európskou sieťou zahrňujúcou viac než 80 národných, regionálnych a miestnych dobrovoľníckych centier a dobrovoľníckych podporných agentúr v rámci celej Európy. Prostredníctvom tejto siete centrum pracuje na podpore a propagácii dobrovoľníctva prostredníctvom advokácie, zdieľania skúseností, budovania kapacít a sprostredkovania rôznych školení. Týmto

¹⁸⁷ Porov. DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM KOŠICKÉHO KRAJA. *O nás*. <<https://www.dckk.sk/o-nas/>>.

¹⁸⁸ Porov. PREŠOVSKÉ DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM. *O nás*. <<https://dobrovolnictvopo.sk/o-nas/>>.

¹⁸⁹ Porov. PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *O nás*. <<https://dobrovolnictvo.sk/o-nas/>>.

¹⁹⁰ Porov. ARBE, S. a kol. *10 kapitol o vývoji a občianskej spoločnosti na Slovensku*. 2012.

¹⁹¹ Porov. INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR VOLUNTEER EFFORT. *About IAVE*. <<http://iave.org/content/about-iave/>>.

sieťovaním naberá dobrovoľnícka činnosť v jednotlivých centrách a organizáciách európsku dimenziu.¹⁹²

AVSO – *Association of Voluntary Service Organizations* (Asociácia dobrovoľníckych organizácií) reprezentuje organizácie občianskej spoločnosti na miestnej, národnej i medzinárodnej úrovni a medzinárodné dobrovoľnícke projekty na európskej úrovni. Snaží sa o propagáciu dobrovoľníctva aj pred politickými činiteľmi. V spolupráci s inštitúciami Európskej únie a ďalšími medzinárodnými organizáciami obhajuje dobrovoľnícke práva a podnecuje dobrovoľnícke programy. AVSO prevádzkuje dôležité web stránky zamerané na výmeny mládeže v Európe (www.youthnetworks.eu).¹⁹³

2.8 Manažment dobrovoľníkov

Pre efektívnu prácu s dobrovoľníkmi je potrebné v organizáciách aplikovať manažment dobrovoľníkov.¹⁹⁴ K etapám manažmentu dobrovoľníkov najčastejšie patrí: plánovanie dobrovoľníckeho programu, získavanie a výber dobrovoľníkov, príprava dobrovoľníkov, uzatvorenie zmluvy, vedenie, podpora a supervízia dobrovoľníkov, oceňovanie a odmeňovanie dobrovoľníkov, ukončenie spolupráce s dobrovoľníkmi.¹⁹⁵

Jednotlivé etapy opisujeme po teoretickej rovine a taktiež aj po aplikačnej, ktorá vychádza z nášho výskumu zrealizovaného s koordinátormi dobrovoľníkov v mimovládnych neziskových organizáciách.¹⁹⁶

1. Plánovanie dobrovoľníckeho programu

Dobre riadený dobrovoľnícky program naplní očakávania všetkých interných a externých zainteresovaných strán. Efektívne plánovanie dobrovoľníckeho programu pozostáva z týchto krokov:¹⁹⁷

- **definovanie potreby dobrovoľníkov**

Je potrebné si vypísať všetky aktivity, ktoré v súčasnosti dobrovoľníci robia v organizácii. A následne vypísať aktivity, ktoré by mohli robiť, ale doteraz nerobili, nakoľko na to nebola personálna kapacita.¹⁹⁸

Je potrebné definovať potreby organizácie a potreby klientov, a následne určiť tie potreby, ktoré nie sú napĺňané, prípadne ktorých napĺňanie by sa dalo ešte zlepšiť. Ak tieto potreby nie je možné v plnej miere uspokojiť zo zdrojov organizácie, stávajú sa priestorom pre činnosť a pomoc dobrovoľníkov. Organizácia tak spracuje zoznam činností, ktoré môžu dobrovoľníci vykonávať.

Všetky skúmané organizácie majú definované, na čo presne potrebujú dobrovoľníkov. V organizáciách majú pravidelných aj jednorazových dobrovoľníkov, ktorí chodia len na jednorazové aktivity. Zájemcovia o dobrovoľníctvo už na začiatku sa vyjadria, či chcú pomáhať s pravidelnými alebo jednorazovými aktivitami, lebo nie každý má dostatok času či záujmu pravidelne chodiť za klientmi.

¹⁹² Porov. EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE. *About. 20 years supporting volunteering in Europe*. <<http://www.cev.be/about-2/>>.

¹⁹³ Porov. ASSOCIATION OF VOLUNTARY SERVICE ORGANISATIONS. *All about volunteering*. <<http://www.avso.org/all-about-volunteering>>.

¹⁹⁴ Porov. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Manual on the Measurement of Volunteer Work*. 2011.

¹⁹⁵ Porov. MRÁČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov*. 2009. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. STUDER, S. – SCHNURBEIN, G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. In *International Society for Third-sector research*. 2013. HAIVAS, S. M. The management of volunteers. In *Yearbook of "Gh. Zane" Institute of Economic and Social Researches*. 2009.

¹⁹⁶ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

¹⁹⁷ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. BERARDI, L. Volunteering Measurement and Management: Evidence from Maryland. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2013.

¹⁹⁸ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRÁČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014.

Pravidelní dobrovoľníci v skúmaných organizáciách najčastejšie pomáhajú priamo s klientmi (voľnočasové aktivity, tvorivé dielne, doučovanie detí, aktivity edukačné, výtvarné či hudobné). „Aktivity si vieme urobiť aj my pracovníci, ale je fajn, ak nám s tým niekto pomáha, lebo máme veľa klientov a nedá sa každému zvlášť venovať a tí klienti sú v niektorých oblastiach ako motorika či schopnosti pracovať s nejakým materiálom na takej úrovni, že sami to nezvládnu a potrebujú pomoc dobrovoľníkov.“

Jednorazoví dobrovoľníci najčastejšie pomáhajú počas výletov, kultúrnych podujatí a zbierok. „Niektorí prídu len raz za niekoľko mesiacov urobiť nejakú aktivitu pre klientov, alebo len im spríjemniť deň.“

Všetky skúmané organizácie sa vyjadrili, že majú v pláne aktivity do budúcnosti, ktoré by sa mohli realizovať, ak by boli dobrovoľníci.¹⁹⁹

- **výber činnosti a vypracovanie pracovnej náplne dobrovoľníkov**

Náplň práce dobrovoľníkov závisí od: potrieb a možností organizácie, potrieb a možností klientov, tvorivej fantázie dobrovoľníkov a zástupcov organizácie. Z náplne práce by mal dobrovoľník pochopiť, ako jeho činnosť pomôže plneniu poslania organizácie a ako súvisí s ostatnými činnosťami.²⁰⁰

Ak v organizácii existuje potreba pracovať s dobrovoľníkmi, je dôležité určiť, ktoré činnosti by mohli a mali vykonávať. Dobrovoľníci môžu vykonávať činnosti v organizácii samostatne a zabezpečovať ich celý priebeh, prípadne môžu pri niektorých aktivitách len asistovať.

Dobrovoľníci v skúmaných organizáciách vedú tvorivé dielne, kde u klientov rozvíjajú pracovné návyky a zručnosti. V rámci edukačných aktivít pre deti vedú kluby domácich úloh, kedy pomáhajú deťom s domácimi úlohami, pripravujú ich do školy, opakujú učivo, vysvetľujú, čo nezachytili na vyučovaní, pomáhajú im zlepšovať prospech, snažia sa deti motivovať ku škole a vzdelávaniu. Pravidelne chodia s deťmi na kultúrne a športové podujatia. Pripravujú výlety mimo zariadenie, letné a zimné tábory. Klientom pomáhajú počas egroterapie, arteterapie a muzikoterapie. Pre rodičov pripravujú formačné stretnutia a prednášky, kde ich formujú v oblasti sebaoznania, komunikácie, vzťahoch a výchove. Pomáhajú pri zbierkach. Tiež pomáhajú písať projekty, cez ktoré získavajú financie na aktivity organizácie.²⁰¹

- **vytvorenie profilu dobrovoľníkov vhodných pre jednotlivé činnosti**

Je potrebné analyzovať, aké by mali byť dobrovoľníckove základné sociálno-demografické vlastnosti (vek, vzdelanie, rod, pracovná pozícia,..)? Aké by mal mať vedomosti a zručnosti? Aké by mal mať postoje, vlastnosti?²⁰²

Vytvorenie profilu dobrovoľníka spočíva v definovaní požiadaviek, ktoré by mal človek vykonávajúci konkrétne dobrovoľnícke činnosti spĺňať. Ide o požiadavky či už demografické, osobnostné či odborné.

Niektoré zo skúmaných organizácií majú vypracovaný profil a podmienky na dobrovoľníkov. „Máme vytvorený profil dobrovoľníka. Na začiatku každému záujemcovi o dobrovoľníctvo dáme brožúrku, kde má napísané, čo my očakávame od neho, čo on od nás by chcel očakávať. Robíme tiež dotazník, kde presne má stanovené otázky zamerané na túto oblasť a podľa toho my vieme usúdiť, či ten človek bol schopný pracovať s touto cieľovou skupinou. Lebo nie každý človek je spôsobilý pracovať s danými ľuďmi. Ak by tam mal nastať skrat zo strany dobrovoľníka, s tým, že nezvládne ich nálady, alebo ich skratové situácie,

¹⁹⁹ Porov. ŠULOVIČ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²⁰⁰ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014.

²⁰¹ Porov. ŠULOVIČ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²⁰² Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014.

alebo nemá dostatočnú trpezlivosť a empatiu, aby pracoval s takými ľuďmi, tak mu vieme povedať, nech skúsi inú oblasť, lebo v tejto oblasti mu to neprospeje.“

„V dobrovoľníckom programe máme presne vypísané požiadavky (osobnostné či odborné), ktoré by dobrovoľník mal mať na tú ktorú dobrovoľnícku pozíciu. Často však ide o všeobecné požiadavky ako je empatia, kreativita, trpezlivosť či zodpovednosť. Len na niektoré špecifické dobrovoľnícke pozície sú aj špecifické požiadavky, napr. skúsenosť s projektovým manažmentom, ak chce písať projekty.“

Niektoré organizácie však nemajú presný profil dobrovoľníka, skôr len základné podmienky, ktoré by mal mať. „Tým, že dobrovoľníkov každý rok ubúda, tak nemôžeme veľmi tlačiť na to, aký by ten dobrovoľník mal byť. Máme jedinou podmienku, a to aby sa zúčastnil nášho vzdelávacieho programu, aby tak mal základnú vedomosť o tom, s akými deťmi pracujeme a čo je vhodné či nevhodné s nimi robiť, aby im nespôsobil negatívne situácie a zranenia, lebo už si v živote dost' prešli zlými vecami.“ „Niekedy stačí len vôľa pomáhať.“

Kordinátori dobrovoľníkov uviedli, že dobrovoľníci sa niekedy vyprofilujú až počas dobrovoľníckej činnosti, či už priamo na aktivitách s klientmi alebo na vzdelávaní. Pri priamej práci s klientom je možné odpozorovať, ako sa dobrovoľník správa, ako s ním komunikuje, ako vedie aktivity, či je komunikatívny. Tiež zo zverených úloh je možné odpozorovať jeho zodpovednosť a spoľahlivosť, či zverené úlohy aj spraví, alebo či je potrebné ho kontrolovať. Aj počas vzdelávacích aktivít pre dobrovoľníkov je možné odpozorovať dobrovoľníka, nakoľko tam sú aj kolektívne a zážitkové aktivity. Sú tam noví ľudia, tak vidieť, ako dokáže nadväzovať nové vzťahy. Tiež je možnosť spätnej väzby od lektorov vzdelávania, ak si lektori všimli, že ten človek možno má vlastné problémy, a že nie je vhodný na prácu práve s takouto cieľovou skupinou.²⁰³

- **vyčlenenie materiálnych a finančných zdrojov pre dobrovoľnícky program**

Materiálne a finančné zdroje môžu zahŕňať napr. občerstvenie pre dobrovoľníkov, oblečenie pre dobrovoľníkov, pracovné pomôcky, motivačné programy, školenia, ale aj náklady spojené s koordináciou programu ako odmena pre lektorov na školení, odmena pre supervízora, mzda pre koordinátora dobrovoľníkov atď.

- **určenie koordinátora dobrovoľníckeho programu**

K povinnostiam koordinátora dobrovoľníkov patrí vyhľadávať dobrovoľníkov, uskutočňovať výber dobrovoľníkov a úvodné pohovory so záujemcami o dobrovoľnícku činnosť, vypracovať pracovnú náplň dobrovoľníkov, vypracovať zmluvu s dobrovoľníkom, uskutočňovať zaškolenie dobrovoľníkov, založiť a viesť evidenciu dobrovoľníkov, koordinovať prácu dobrovoľníkov v organizácii, poskytovať podporu dobrovoľníkom a zabezpečiť ich supervíziu, hodnotiť prácu dobrovoľníkov, vypracovať systém odmeňovania dobrovoľníkov, v prípade potreby ukončiť spoluprácu s dobrovoľníkom, sprostredkovať komunikáciu medzi dobrovoľníkmi a ostatným personálom, klientmi a vedením organizácie atď. Koordinácia dobrovoľníkov je tiež o definovaní vzťahu medzi dobrovoľníkmi ako jedinečným zdrojom a organizáciou.²⁰⁴

Koordinátor dobrovoľníkov je kľúčovou postavou manažmentu dobrovoľníkov. Koordinátorom sa odporúča absolvovať výcvik v manažmente dobrovoľníkov a tiež pravidelné supervízie.

Všetky skúmané organizácie majú určeného koordinátora dobrovoľníkov, prevažne sú to sociálni pracovníci. Pritom len v jednom prípade ide o samostatnú pracovnú pozíciu, v ďalších prípadoch ide len o časť pracovnej náplne v rámci ich pracovného miesta.

²⁰³ Porov. ŠULOVIČ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²⁰⁴ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. STUDER, S. – SCHNURBEIN, G. *Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination*. In *International Society for Third-sector research*. 2013.

„Koordinácia u nás zahŕňa od náborov dobrovoľníkov, prvotnej komunikácie, školenie, pravidelná komunikácia, zaradenie do skupiny jednorazových alebo pravidelných, prvotná návšteva v zariadení, komunikácia s riaditeľom, aby vedeli, aký človek k nim prichádza, čo bude vykonávať. Ak je to potrebné, tak aj viacero kontaktov, v závislosti od akčnosti daného dobrovoľníka, nie každý má taký potenciál. Zaradenie do už existujúcej skupiny dobrovoľníkov, ktorí už chodia do zariadení, tak pričlenenie k tej skupine. Tiež sledovanie celej činnosti počas roka.“

„Koordinátor dobrovoľníkov sa snaží aspoň trochu zistiť povahu toho človeka, aj zistiť, v akej oblasti je pre nás užitočný. Lebo on síce môže povedať, že vie napr. dobre hrať na hudobný nástroj a chcel by robiť muzikoterapiu, no na druhej strane zistíme, že vie veľmi dobre kresliť a naši klienti sú nadaní na maľovanie, tak v tomto hľadáme ďalšie možnosti, v čom by nám vedel pomôcť.“

Niektorí koordinátori dobrovoľníkov sa vyjadrili, že im chýbala príprava na túto funkciu v rámci ich vysokoškolského vzdelávania. V praxi im pomohol kurz manažment dobrovoľníkov, avšak okrem toho nemajú možnosť iného doplnkového vzdelávania. Nápomocná je im aj supervízia pre koordinátorov dobrovoľníkov, ktorú však majú umožnenú len v niektorých organizáciách a prevažne je organizovaná dobrovoľníckym centrom.²⁰⁵

- **pripravenie organizácie na prijatie dobrovoľníkov**

Je potrebné objasniť dôvody, prečo bude organizácia pracovať s dobrovoľníkmi. Zistiť, či pracovníci mali skúsenosť s dobrovoľníctvom. Podrobne zoznámiť všetkých zamestnancov s princípmi dobrovoľníctva. Zapojiť zamestnancov do tvorby dobrovoľníckeho programu, využiť ich námety. Oboznámiť s dobrovoľníckym programom klientov a rodinných príslušníkov. Pripraviť vhodné prostredie pre dobrovoľníkov: priestor na odkladanie osobných vecí, evidenčnú knihu atď. Aj po zavedení programu žiadať od zamestnancov spätnú väzbu.

Prípadný odpor zamestnancov voči dobrovoľníkom môže prameniť z obáv, že dobrovoľníci nahradia platených zamestnancov; presvedčenia, že práca s dobrovoľníkmi je časovo náročná; očakávania, že dobrovoľníci nemôžu vykonávať úlohy, ktoré si vyžadujú pokročilé zručnosti; obáv, že sa zníži kvalita služieb; a neistoty, ako alebo kam dobrovoľníci „zapadnú“ do organizácie.²⁰⁶

Niektoré organizácie majú aj certifikát kvality manažmentu dobrovoľníctva. „Máme dobrovoľnícky program. Je vypracovaný podľa požiadaviek z akreditovaného kurzu Manažment dobrovoľníkov, a taktiež podľa štandardov kvality manažmentu dobrovoľníkov. V organizácii sme získali najvyšší stupeň kvality manažmentu dobrovoľníkov.“²⁰⁷

2. Získavanie a výber dobrovoľníkov

Existuje množstvo foriem **náboru dobrovoľníkov**.

- **spôsoby získavania dobrovoľníkov**

Patria k nim informácie na web stránke a sociálnych sieťach organizácie; letáky, plagáty, informačné materiály; diskusné stretnutia; tlač, televízia, rádio; spolupráca s dobrovoľníckymi centrami; náborová akcia spojená s väčšou akciou (napr. koncertom a pod); spolupráca so strednými a vysokými školami; osobný kontakt cez príbuzných, známych a aktívnych dobrovoľníkov či cez klientov; osobná prezentácia možností zapojenia sa do

²⁰⁵ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²⁰⁶ Porov. ADAMS, T. – MAZZELLA, E. – RENFRO, K. – SCHILLING, L. – HAGER, M. A. Measurement in Volunteer Administration: Seven Arenas. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2016. ALLEN, K. From motivation to action through volunteer-friendly organizations. In *International Journal of Volunteer Administration*. 2006. STUDER, S. – SCHNURBEIN, G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. In *International Society for Third-sector research*. 2013. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014.

²⁰⁷ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

činnosti organizácie v rámci stretnutí rôznych klubov a spolkov, aktívnych v obci/meste (mládežnícke organizácie, kluby dôchodcov, náboženské združenia,..) alebo na rôznych podujatiach (napr. Trhy dobrovoľníckych príležitostí) a pod.

Pri náboře je potrebné používať vhodné komunikačné kanály, cez ktoré sa danú cieľovú skupinu podarí osloviť.

Poznáme viaceré typov náborov dobrovoľníkov:

a) „warm body recruitment“

Je užitočný pri dobrovoľníckych príležitostiach, ktoré nevyžadujú špeciálne zručnosti alebo vyžadujú zručnosti, ktoré sa dajú naučiť v krátkom čase. Tento typ náboru používa princíp šírenia správy čo najširšej verejnosti za predpokladu, že niekde sa nájdu ľudia, ktorých organizácia potrebuje. Táto metóda využíva nástroje ako letáky a plagáty, reklama na webových stránkach alebo v médiách, webová stránka organizácie ponúkajúcej dobrovoľnícke príležitosti, kontaktovanie ľudí v komunite, šírenie správy medzi členov, rozposielanie emailov a sms.

b) cielený nábor

Táto forma náboru je veľmi užitočná vtedy, keď dobrovoľnícka príležitosť vyžaduje určité špecifické kompetencie (napr. účtovníctvo, ovládanie cudzích jazykov a pod.). V plánovacej fáze náboru je potrebné si odpovedať na otázky: Akých dobrovoľníkov potrebujeme? Aké špeciálne kompetencie by mali mať? Kde môžeme nájsť ľudí s takýmito zručnosťami? Ako by sme s nimi mali komunikovať a čo by sme mali komunikovať?

c) nábor „sústredené kruhy“

Tento typ náboru je založený na predpoklade, že najlepším cieľom náborovej kampane sú ľudia, ktorí už sú napojení na organizáciu nielen ako dobrovoľníci, ale aj tí, ktorí dokážu motivovať ostatných k dobrovoľníctvu. Najlepšie skupiny na budovanie sústredených kruhov náboru zahŕňajú aktuálnych dobrovoľníkov, priateľov a rodinných príslušníkov dobrovoľníkov, klientov danej organizácie a ich známych, zamestnancov alebo darcov, ľudí v okolí a pod. Požiadajú sa ľudia okolo organizácie o to, aby informáciu o hľadaní dobrovoľníkov šírili ústne, a využijú tak už existujúce pozitívne prepojenie s organizáciou na motiváciu dobrovoľníkov.

d) nábor v okolí

Kampaň v rámci tohto náboru je smerovaná do uzavretého systému, ako sú školy, podniky, sídlisko, cirkevné skupiny atď., s cieľom rozvíjať zapojenie medzi členmi komunity.

e) sprostredkovaný nábor

Slúži na prepojenie organizácie s inými skupinami, ktorých cieľom je zabezpečiť dobrovoľníkov pre miestnu komunitu. Takéto skupiny môžu zahŕňať dobrovoľnícke centrá, miestne firemné dobrovoľnícke programy, skupiny mládeže v školách a na univerzitách. Tieto skupiny potom organizáciu skontaktujú s jednotlivcami, ktorí hľadajú dobrovoľnícke príležitosti a môžu mať záujem o to, čo organizácia ponúka.²⁰⁸

Organizácie často rozširujú svoju činnosť alebo zväčšujú počet klientov, čím sa zvyšuje aj potreba dobrovoľníkov. Taktiež organizácie často bojujú s realitou krátkodobých dobrovoľníkov. Preto získavanie nových dobrovoľníkov je stálou súčasťou procesu manažmentu dobrovoľníkov v organizáciách. Nábor dobrovoľníkov je možné realizovať rôznymi formami, pričom sa odporúča aj ich kombinácia. Ide o formy ako plagáty, letáky, inzeráty v tlači, výzvy v rádiu či televízii, sociálne siete, web stránka organizácie, emaily s pozvánkou, dobrovoľnícke centrá, prednášky na školách či osobné pozvania.

V skúmaných organizáciách ako najefektívnejšiu metódu uviedli všetky organizácie osobné pozvanie. Dobrovoľníci, ktorí v organizácii už fungujú, oslovia v sieti svojich

²⁰⁸ Porov. HAPALOVÁ, M. *Dobrovoľnícke programy a podpora dobrovoľníctva*. 2017. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. BERE, I. a kol. *Manažment mladých dobrovoľníkov pochádzajúcich zo znevýhodnených skupín. Príručka pre trénerov*. ADOLFOVÁ, I. a kol. *Manuál EVSification – Manažment dobrovoľníkov v projekte Európskej dobrovoľníckej služby*. 2016.

blízkych a kamarátov nových dobrovoľníkov, pričom im vedia porozprávať osobné svedectvá o svojom dobrovoľníctve.

Ďalšou najčastejšou metódou sú informácie na vlastnej web stránke. Majú vytvorenú položku „dobrovoľníctvo“, a tam sa záujemcovia o dobrovoľníctvo vedia dočítať, čo všetko v rámci dobrovoľníctva môžu robiť a čo tým môžu získať. Túto metódu často kombinujú s aktuálnymi informáciami o dobrovoľníckych aktivitách zverejnených na sociálnych sieťach. Niektoré skúmané organizácie robia nábor 1-2x v roku, kedy pozvánku posielajú emailom a formou snehovej gule to adresáti rozposielajú medzi svojich známym. Takéto nábor robia väčšinou v septembri (začiatok školského roka) a v januári.

Niektoré organizácie zvyknú mávať aj občasné nedeľné zbierky v kostoloch, kde oslovujú veriacich, ktorí sa priamo zúčastnia na svätej omši ohľadom pomoci ich cieľovej skupine alebo možnosťou pomôcť ako dobrovoľníci. Koordinátori sa vyjadrili, že majú akési očakávania, že veriaci ľudia možno majú hlbšie cítenie pomáhať druhým – bližnému svojmu, ako možno iný človek na ulici.

Tiež niektoré organizácie využívajú aktivity ako Týždeň dobrovoľníctva a Dobrovoľnícke trhy.

Niektorí používajú aj nábor na vysokých školách, najmä v príbuzných odboroch ako sociálna práca a psychológia. Avšak neosvedčilo sa im to. *„Študenti nemajú motiváciu k tej práci, niekedy ani nevedia, že prečo tú školu študujú, a že čo by v budúcnosti s tou školou chceli robiť. A keď im ponúkaš priestor, kde zadarmo ale dosť intenzívnou skúsenosťou by sa naučili praktické veci, ktoré ľahko využijú v budúcnosti, a ktoré ich škola nenaučí, tak zo 100 ľudí 2 ostanú, ktorí sú ochotní fakt naďalej pomáhať a angažovať sa. Dobrovoľníctvo je priestor, ako sa dostať k práci v budúcnosti. Po skončení vysokej školy nebudem s diplomom na úrade práce, ale s diplomom pracovať. No to si žiaľ mnoho študentov neuvedomuje.“*

Získavanie dobrovoľníkov sa vyznačuje okrem stanovenia spôsobov, ktorými organizácia vyhľadáva dobrovoľníkov aj vytvorením benefítov, ktoré organizácia môže dobrovoľníkom ponúknuť.

- **ponúkané benefity dobrovoľníckej činnosti**

V rámci výskumu sme od koordinátorov zisťovali, aké prínosy ich organizácia vie ponúknuť dobrovoľníkom. Sumarizáciou sme získali tieto benefity, ktoré ponúkajú skúmané organizácie: pomôžeš tým, ktorí to najviac potrebujú, lepšie spoznáš sám seba, objavíš aj rozvinieš svoje dary a talenty, naučíš sa dávať sám seba, naučíš sa milovať druhých nezištnou láskou, prinesieš radosť tam, kde je zväčša už len smútok, budeš mať dobrý pocit z vykonanej práce, môže ti to pomôcť k duchovnému rastu, môžeš sa sebarealizovať, zakúsiš pocit užitočnosti, rozvinie sa tvoja empatia a úcta k ľuďom v núdzi, porastieš v kreativite a tvorivosti, efektívne využiješ svoj voľný čas, naučíš sa pracovať s deťmi, mládežou i dospelými, naučíš sa pracovať samostatne i tímovo, naučíš sa zvládať záťažové situácie, spoznáš nových ľudí, zažiješ spoločenstvo s ďalšími dobrovoľníkmi, získaš nový pohľad na rôzne situácie, zlepšíš si komunikačné schopnosti, zdokonalíš sa v organizačných schopnostiach, porastieš v zodpovednosti, získaš nové skúsenosti, ktoré ti môžu pomôcť v tvojom osobnom živote, získaš pracovné návyky aj prax vhodnú pri hľadaní zamestnania, zúčastníš sa školení dobrovoľníkov a výletov pre dobrovoľníkov, získaš bezplatné vstupy na športové a kultúrne podujatia.

V jednej organizácii ako najvyšší benefít uviedli možnosť získať praktické skúsenosti, ktoré môžu napomôcť aj k uplatneniu sa na trhu práce po doštudovaní. *„Prax, to je hlavné, lebo často ponúkame hlavne psychológom prax, ktorú inde nedostanú. Často nám aj ďakujú, že tu môžu chodiť a zbierať prax.“*

V ďalšej organizácii ako najvyšší benefít uviedli formáciu srdca k pomoci ľuďom v núdzi. *„Dobrovoľníci môžu rozvíjať empatiu a otvorenosť pre pomoc ľuďom v núdzi. Zrazu začínajú vnímať, že nie sú sami a okolo nich je množstvo ľudí, ktorí potrebujú pomoc a oni sú*

schopní pomôcť, darovať kúsok seba, aby tak prinavrátili nádej často životom zlomeným ľuďom.“²⁰⁹

Pri výbere dobrovoľníkov cieľom úvodného pohovoru s dobrovoľníkom je pridelenie správneho človeka na správne miesto. Čím presnejšie obidve strany popíšu svoje očakávania na začiatku spolupráce, tým menšie je riziko ich sklamania v budúcnosti. Preto je potrebné počas úvodného pohovoru čo najpresnejšie definovať: očakávania vo vzťahu k dobrovoľníckej práci na strane organizácie a záujemcu o dobrovoľnícku činnosť, predstavy o dobrovoľníckej činnosti na oboch stranách, záväzky vyplývajúce zo vzájomnej spolupráce, práva a povinnosti súvisiace s výkonom dobrovoľníckych činností, pracovnú náplň dobrovoľníka, spôsob plnenia úloh, pracovný čas.

Dôležité sú otázky zamerané na motiváciu: Prečo ste sa rozhodli pre dobrovoľnícku činnosť u nás? Čo od dobrovoľníctva očakávate? Čo Vás na našej organizácii najviac zaujalo? Ako si predstavujete dobrovoľnícku činnosť v tejto oblasti?

Zvláštnu opatrnosť pri pohovoch si vyžaduje odhalenie niektorých patologických motívov u dobrovoľníkov ako napr. neprimeraná a zbytočná zvedavosť, súcit vedúci k degradácii klienta, služba prameniaca z pocitu povinnosti, morálneho záväzku, snaha niečo si zaslúžiť, túžba obetovať sa (tzv. sebazničujúce typy), osobné nešťastie, s ktorým si človek nevie dať rady, a preto chce v službe hľadať kompenzácie, osamelosť a z nej prameniaca túžba po priateľstve, pocit vlastnej dôležitosti a nenahraditeľnosti, nedostatok sebaúcty a s tým spojená túžba stretnúť ešte úbohejších ľudí, panovačnosť, túžba ovládať iných a uplatňovať svoj vplyv.²¹⁰

Výber dobrovoľníkov sa vyznačuje zisťovaním motivácie k dobrovoľníctvu a selekciou záujemcov o dobrovoľníctvo, ktorí nespĺňajú podmienky.

- **výber zo záujemcov o dobrovoľníctvo**

Všetky skúmané organizácie sa vyjadrili, že majú málo dobrovoľníkov, a tak si nemôžu dovoliť striktné vyberať ľudí. Majú dva spôsoby výberov dobrovoľníkov – skupinové a individuálne stretnutia. Pričom obe slúžia skôr len na uistenie sa samotného záujemcu o dobrovoľníctvo, či ozaj chce byť dobrovoľníkom v danej organizácii (po bližšom objasnení dobrovoľníctva v organizácii) a na už prípravu na dobrovoľníctvo s pridelením dobrovoľníka k vyhovujúcej činnosti. „*Úplne odpíkať ľuďom, to nie, že si s nimi sadnem a povedz mi...a potom, že ďakujeme, ale nie...Ja som skôr otvorená ľuďom, ktorí sa odhodlajú a prídu. Často aktivity a vzdelávanie, čo ponúkame ich vyprofiluje.*“

Jedna zo skúmaných organizácií zvykne mávať väčší nábor, kedy rozposiela pozvánky ohľadom dobrovoľníctva, kde je určený aj čas prvého stretnutia. To prvé skupinové stretnutie so záujemcami o dobrovoľníctvo je zamerané informatívne, kde koordinátor dobrovoľníkov záujemcom predstaví organizáciu – vznik, poslanie, ciele, cieľová skupina, aktivity a najmä možnosti dobrovoľníctva. Následne dobrovoľníci prídu už priamo na zvolenú aktivitu, kde sa pod dohľadom skúsenejšieho dobrovoľníka zaučia. Väčšinou po pár dobrovoľníckych aktivitách sa vykryštalizuje ako pre dobrovoľníka, či mu daná aktivita a cieľová skupina vyhovuje, tak aj pre organizáciu, či dobrovoľník sa ozaj hodí na danú aktivitu.

Ďalšie organizácie volia skôr individuálne stretnutie, ktorého cieľom je pridelenie správneho človeka na správne miesto. Čím presnejšie obidve strany opíšu svoje očakávania na začiatku spolupráce, tým menšie je riziko ich sklamania v budúcnosti. Preto v rámci stretnutia čo najpresnejšie definujú očakávania na oboch stranách, predstavy o dobrovoľníctve, záväzky, pracovnú náplň dobrovoľníka a časové možnosti dobrovoľníka.

²⁰⁹ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²¹⁰ Porov. TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. 2006. HAPALOVÁ, M. *Dobrovoľnícke programy a podpora dobrovoľníctva*. 2017. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014.

- **motivácia dobrovoľníkov**

Súčasťou úvodných stretnutí je aj zisťovanie motivácie k dobrovoľníctvu. V prvom rade koordinátori uviedli, že je náročné motivovať ľudí k dobrovoľníctvu. „*Motivovať mladých ľudí bez finančného ohodnotenia je veľmi zložitú. Oni majú strašne veľa možností. Radšej pôjdu na brigádu alebo na stáž do zahraničia, ktorá sa im počíta do životopisu oveľa vyšším ohodnotením ako dobrovoľníctvo.*“

Viacerí koordinátori sa zhodli na tom, že motivácia musí vychádzať z vnútra človeka, že chce tú prácu robiť napriek tomu, že nie je to ľahká práca, že sa bude stretávať aj s rôznymi zložitými situáciami. Vnútornú motiváciu pritom charakterizovali tak, že dobrovoľník nepotrebuje hmotné statky, alebo iné výhody k tomu, aby danú činnosť mohol robiť. Vychádza to z vnútra. Teda robí to bez očakávaní akýchkoľvek benefitov. Aj keď za to nedostane nič, jeho to vnútorne poteší. Jeho život to obohatí aj napriek tomu, že za to nemá peniaze.

Koordinátori uviedli, že je dôležité pýtať sa záujemcu o dobrovoľníctvo, že prečo si vybral práve našu organizáciu. Aby si vedel obhájiť, že ozaj inklinuje k pomoci práve našej cieľovej skupiny. „*Zisťujeme motiváciu, pretože keď príde dobrovoľník, ktorý prišiel len tak na blind, že chcem byť niekde dobrovoľníkom, a príde sem bez toho, že chce pomôcť tejto cieľovej skupine. A robím to naozaj preto, že to robiť chcem, a nie preto, aby som zabil niekde čas, tak takýto dobrovoľník neobstojí. Na takom dobrovoľníkovi to je vidieť, že chodím tu, lebo musím, aby som zabil čas, a ani poriadne neviem, komu pomáham.*“

K najčastejším motiváciám dobrovoľníkov v skúmaných organizáciách patrí chuť a vôľa pomáhať druhým, zaniietenosť a záujem pre to, odhodlanie zlepšiť sociálne podmienky či život niekomu inému, získanie nových vedomostí a praxe a skúsenosť (s problémami cieľovej skupiny) v rodine.²¹¹

3. Príprava dobrovoľníkov

Príprava dobrovoľníkov by mala byť všeobecná a špecifická. K všeobecnej príprave patrí informovanie dobrovoľníkov o poslaní, cieľoch a činnosti organizácie, špecifikách organizácie, organizačnej štruktúre, spôsoboch práce a pracovných postupoch, základných dokumentoch organizácie, špecifikách klientov, funkcií koordinátora dobrovoľníkov. Špecifická príprava by mala zahŕňať: analýzu prípadných obáv dobrovoľníkov, informovanie o tom, čo sa smie a čo sa nesmie (najmä vo vzťahu ku klientom – aké sú hranice ich činnosti, prípravu na konkrétne činnosti, ktoré bude dobrovoľník vykonávať (teoretickú a pokiaľ možno aj praktickú).

Súčasťou je aj vzájomné spoznanie sa dobrovoľníkov so zamestnancami a klientmi, no taktiež aj vzájomné spoznanie sa medzi dobrovoľníkmi.²¹²

Príprava dobrovoľníkov obsahuje špecifikáciu priebehu prípravy nových dobrovoľníkov a vzdelávanie dobrovoľníkov.

- **priebeh prípravy**

Ako už vyššie bolo spomenuté, niektoré skúmané organizácie spájajú výber dobrovoľníkov aj s prípravou na dobrovoľníctvo, nakoľko kvôli nedostatku dobrovoľníkov si veľmi vyberať nemôžu a až činnosťou dobrovoľníka sa vykryštalizuje, či je vhodný na zvolené dobrovoľníctvo.

Príprava na dobrovoľníctvo pozostáva z troch častí. Prvou je všeobecná príprava, kde koordinátori priblížia záujemcom o dobrovoľníctvo svoju organizáciu – poslanie, ciele, cieľová skupina, činnosť a možnosti dobrovoľníctva. Druhou časťou je špecifická príprava, v ktorej sa koordinátori zameriavajú na špecifiká práce s cieľovou skupinou a na prípravu pre

²¹¹ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²¹² Porov. HAPALOVÁ, M. *Dobrovoľnícke programy a podpora dobrovoľníctva*. 2017. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

konkrétnu činnosť dobrovoľníkov. Treťou časťou je už samotná dobrovoľnícka činnosť pod dohľadom skúsenejšieho dobrovoľníka. Skúmané organizácie sa vyjadrili, že po teoretickom informovaní nových dobrovoľníkov ich podľa záujmu dobrovoľníkov pridelia k zvolenej činnosti k skúsenému dobrovoľníkovi alebo pracovníkovi, ktorý ich má zaučiť. *„Máme adaptačnú dobu. Dobrovoľník tu príde cez 2-3 týždne, kedy tu chodí len pozorovať, kedy sa zoznamuje s organizáciou, jej chodom, časovým harmonogramom, hlavne s klientmi – diagnózami, príznakmi, náladami, rizikami, ktoré ho môžu stretnúť, ich talentmi, ktoré môže využiť pre svoju prácu ako dobrovoľník. Vtedy dobrovoľník nevyvíja vlastnú aktivitu. Je tam človek, ktorý vedie aktivitu a dobrovoľník sa pozorovaním učí od neho.“*

- **vzdelávanie dobrovoľníkov**

K ďalšej etape prípravy dobrovoľníkov je ich vzdelávanie. To je už zamerané špecificky na konkrétne potreby dobrovoľníctva v danej organizácii.

Jedna zo skúmaných organizácií má vypracovaný vzdelávací program, ktorý funguje tak, že trvá 2 roky, každý ročník má 2 stretnutia (víkendovky), spolu sú to 4 stretnutia. Ide o neformálne vzdelávanie s množstvom zážitkových hier, ktoré vedia dobrovoľníci potom s cieľovou skupinou využiť. Je tam komunikácia, motivácia, vzťahová väzba, témy zo sociálnej práce, prvá pomoc, krízové situácie (starší dobrovoľníci povedia situácie s ktorými sa v rámci cieľovej skupiny stretli a vysvetli, ako to riešili – z vlastných skúsenosti sa snažia mladších dobrovoľníkov na to pripraviť, že aj toto sa môže stať a musíš si s tým poradiť).

Ďalšia organizácia má každý rok 2x víkendové školenie dobrovoľníkov. Školenie je aj formou poďakovania za pomoc dobrovoľníkov, preto je spojené s oddychom, prechádzkami v prírode, plávaním a pod. Zároveň je to aj teambuildingom, kde sa prehlbujú vzťahy medzi dobrovoľníkmi a pre nových dobrovoľníkov je to úžasný spôsob, ako lepšie zapadnúť do kolektívu. Každý deň sú aspoň 3 prednášky zamerané na cieľovú skupinu – ako efektívnejšie pomáhať, kedy naopak pomoc škodí, ale aj na osobnostnú formáciu dobrovoľníka – čnosti, empatia a pod. Súčasťou školení je vždy aj organizačná časť, kedy sa predstavujú najbližšie aktivity. Riešia sa aj vzniknuté problémy a prípady konkrétnych klientov.

Ďalšia organizácia má vždy na začiatku školského roka víkendové stretnutie – organizačné pracovné stretnutie, ktoré je spojené aj s výletom a duchovnou obnovou. Tam plánujú aktivity na školský rok. Potom majú aj raz mesačne kratšie porady, kde sa povie, čo sa chystá v najbližšej dobe a kto s čím vie pomôcť.

Ďalšia organizácia má len krátke infosemináre, ktoré sú zamerané na poučenie dobrovoľníkov o diagnózach klientoch. Povedia im, na čo si majú dávať pozor, aké sú príznaky, čo robiť v prípade zhoršenia stavu. Snažia sa ich bližšie zoznámiť s diagnózami, nakoľko dobrovoľníci nemajú odbornú formáciu v tejto oblasti. Snažia sa to robiť viackrát v priebehu roka, lebo dobrovoľníci to potom lepšie chápu, ak už zažijú klientov a trocha ich spoznajú aj s ich diagnózami.

Niektorí koordinátori sa vyjadrili, že ich organizácie nemajú dostatočné finančné možnosti, ktoré by potrebovali k vzdelávacím aktivitám ich dobrovoľníkov. Lepšie na tom sú veľké – celonárodné organizácie, ktoré majú vyhradený rozpočet na dobrovoľníctvo. Pre malé organizácie, pôsobiace len lokálne, je finančná otázka vzdelávania dobrovoľníkov problémom.²¹³

4. Zmluva a evidencia

S dobrovoľníkmi by sa mala uzavrieť Dobrovoľnícka zmluva podľa zákona o dobrovoľníctve, ktorej obsahom sú údaje o dobrovoľníkovi (meno, priezvisko, bydlisko, dátum narodenia), údaje o organizácii (názov, sídlo, IČO), miesto, obsah a trvanie dobrovoľníckej činnosti.

²¹³ Porov. ŠULEOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

Súčasťou Dobrovoľníckej zmluvy by mala byť aj Dohoda o mlčanlivosti, ktorá chráni klientov organizácie.

Evidencia dobrovoľníkov v organizácií umožňuje kontakt s dobrovoľníkmi, zabezpečuje prehľadne informácie o počte a náplni práce dobrovoľníkov a zjednodušuje vyhodnocovanie dobrovoľníckeho programu v organizácii. Evidencia by mala zahŕňať najmä: mená a kontaktné údaje na dobrovoľníkov, druh činnosti, ktorú dobrovoľníci vykonávajú, dobrovoľnícke hodiny odpracované v organizácii. Evidenciu dobrovoľníckych hodín môžu robiť sami dobrovoľníci alebo ich koordinátor.²¹⁴

Administratíva v manažmente dobrovoľníkov sa vyznačuje vytvorením základných dokumentov k dobrovoľníctvu (Dobrovoľnícka zmluva, Dohoda o mlčanlivosti, Potvrdenie o absolvovaní dobrovoľníctva a Poučenie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), databázy dobrovoľníkov a evidencie dochádzky.

- **základné dokumenty**

Väčšina zo skúmaných organizácií má dobrovoľnícku zmluvu. Pričom v jednej organizácii sa podpisuje na 1 rok, v ďalšej organizácii na 2 roky a v ďalších organizáciách sa podpisuje na dobu neurčitú. Dobrovoľníctvo sa ukončuje buď skončením časovej platnosti dobrovoľníckej zmluvy alebo dohodou o ukončení dobrovoľníctva.

Spomínané organizácie majú aj Dohodu o mlčanlivosti kvôli ochrane údajov klientov. Tá platí aj po ukončení dobrovoľníctva v organizácii. Niekedy sa stáva, že dobrovoľníci, ktorí sú študentmi končiacich ročníkov vysokých škôl v odbore sociálna práca alebo psychológia, chcú kvôli svojim diplomovým prácam robiť výskumy s klientmi. To však svojvoľne nemôžu. Najprv musia mať súhlas riaditeľa organizácie a potom aj klientov. Aj to majú organizácie ošetrené v Dohode o mlčanlivosti.

Organizácie podľa Zákona 406/2011 o dobrovoľníctve na konci roka vystavujú dobrovoľníkom Potvrdenie o absolvovaní dobrovoľníctva, ktoré obsahuje trvanie, rozsah, obsah a hodnotenie dobrovoľníckej činnosti. Pracujúci dobrovoľníci (ak majú viac ako 40 dobrovoľníckych hodín ročne) môžu potvrdenie doložiť k daňovému vyhláseniu a namiesto 2% môžu darovať až 3% z dane pre neziskovú organizáciu. Študujúci dobrovoľníci zasa môžu potvrdenie priložiť k životopisu, čo im môže pomôcť po absolvovaní školy nájsť si zamestnanie.

Niektoré organizácie robia pre dobrovoľníkov aj poučenie a protokol o BOZP (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci), kde sa zameriavajú na zásady práce s cieľovou skupinou a postupy v krízových situáciách. Dobrovoľníci na konci podpisujú prezenčnú listinu. „*Robíme aj BOZP – musia vedieť, čo v prípade krízy, ak klient dostane amok, psychiatrický záchvat, tak čo v tom prípade, teda príprava na krízy. Robí to náš vedúci manažér, ktorý to má na starosti.*“

- **databáza dobrovoľníkov a evidencia dochádzky**

Každá organizácia si vedie databázu dobrovoľníkov. Tá zväčša obsahuje osobné údaje dobrovoľníkov – meno, dátum narodenia, bydlisko, telefónne číslo a email.

Koordinátorov sme sa pýtali aj na to, aké spôsoby najčastejšie využívajú na informovanie dobrovoľníkov o plánovaných aktivitách. Najčastejším spôsobom je rozposlanie emailov a potom sociálna sieť, kde pridávajú informáciu do skupiny dobrovoľníkov. Často využívajú aj telefonovanie, najmä ak je málo času do akcie alebo ak potrebujú konkrétneho dobrovoľníka. „*Každý týždeň, keď sú nové oznamy, vždy im posielam tie oznamy. Ja mám v maily vytvorenú skupinku a hromadne im pošlem oznamy o najbližších aktivitách. Keď niečo potrebujem súrne vyriešiť, tak im telefonujem.*“

Nie každá zo skúmaných organizácií vedie písomnú dochádzku dobrovoľníkov. Ako dôvod uviedli, že dobrovoľníci často fungujú sami na aktivitách aj mimo zariadenie a nemajú

²¹⁴ Porov. Zákon o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z. z. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

dochádzkový list so sebou a že ich nechcú zaťažovať tým, aby si to doma sami písali. Alebo ak organizácia funguje prevažne na dobrovoľníckej báze, kde dobrovoľníci naplňajú základné poslanie organizácie, tak tam dobrovoľníctvo je často každodennou súčasťou dobrovoľníkov, ich životným štýlom a nezapisujú si to. Skôr len odhadom vedia povedať hodiny. „*Nerobíme evidenciu dochádzky. Počet hodín si dobrovoľníci neznačia. No dá sa to ľahko zistiť cez prezenčnú listinu aktivít.*“ „*Máme evidenciu dochádzky, kde si dobrovoľníci zapisujú, čo robili s klientom, kedy a od kedy do kedy boli. Aby sme vedeli následne spočítať hodiny. A aj my si vieme následne pozrieť, aký to malo efekt pre nás a pre nich. Majú zvlášť papier v šanóne, kde si to zapisujú a podpisujú.*“

Koordinátori sa nám vyjadrili, že časovo najviac zaťažujúcou zložkou administratívy dobrovoľníkov je pre nich evidencia odpracovaných dobrovoľníckych hodín. Najmä ak dobrovoľnícka činnosť je pre dobrovoľníka každodennou súčasťou. Dobrovoľníci považujú zapisovanie si aktivít a hodín za stratu času a najmä na to ani nemyslia, nakoľko to nerobia kvôli „počtu hodín“. Koordinátori tak niektoré dobrovoľnícke aktivity ani nepostrehnú (napr. ak sú dobrovoľníci v centrách pre deti a rodiny a individuálne sa stretávajú s deťmi, pričom stretnutia si dohadujú s deti a centrom a ku koordinátorovi dobrovoľníkov, ktorý zastrešuje všetkých dobrovoľníkov, informácia o tomto stretnutí s deťmi ani nedôjde). Potom je náročné vyčíslieť presný počet odpracovaných dobrovoľníckych hodín.²¹⁵

5. Vedenie, podpora a supervízia

Vedenie a podpora dobrovoľníkov je predpokladom ich dlhodobého udržania v organizácii. Tri najčastejšie a možno najzásadnejšie kľúčové prvky, ktoré sa podieľajú na udržaní dobrovoľníkov sú motivácia, spokojnosť a socializácia. Dôležité je: dôkladne oboznámiť dobrovoľníkov s tým, čo majú robiť; pomôcť dobrovoľníkom začleniť sa do nového kolektívu; udržiavať kontakt medzi koordinátorom a dobrovoľníkmi. Nevyhnutná je nepretržitá komunikácia s dobrovoľníkmi.

V oblasti manažmentu dobrovoľníkov je užitočné uvažovať o podpore a supervízii ako o kontinuu medzi potrebami dobrovoľníka na jednom konci a požiadavkami na jeho rolu na druhej strane: osoba – podpora – supervízia – úloha.

Pomoc je definovaná ako záujem, pochopenie a starostlivosť, ktorá je poskytovaná dobrovoľníkom počas celého obdobia a tiež v čase krízy a umožňuje im uspokojiť svoje potreby a potreby organizácie. Podpora je zameraná na osobu. Supervízia je popisovaná ako spôsob sledovania výkonu dobrovoľníkov so zámerom umožniť im ťažiť z ich pracovného umiestnenia, aby bolo isté, že primerane plnia úlohy, podporovať ich v riešení problémov a poskytnúť im vedenie. Supervízia dobrovoľníkov sa môže uskutočňovať formou osobných alebo skupinových stretnutí. Funkciou supervízie je: umožniť dobrovoľníkom vyjadriť svoje pocity a konzultovať svoje postoje či postupy; profesionálny rast dobrovoľníkov; ochrana klientov pred nekompetentnými zásahmi dobrovoľníkov; prevencia straty motivácie a syndrómu vyhorenia.²¹⁶

Vedenie a podpora dobrovoľníkov je predpokladom ich dlhodobého udržania v organizácii. Dôležité je dôkladne oboznámiť dobrovoľníkov s ich činnosťou, pomôcť im začleniť sa do nového kolektívu, zabezpečiť pridelovanie úloh, udržiavať kontakt s nimi aj v čase, keď sa dlhšie nevenujú dobrovoľníctvu a zabezpečiť im supervíziu alebo porady, kde by mohli riešiť vzniknuté problémy.

²¹⁵ Porov. ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²¹⁶ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009. LOWENBERG-DEBOER, K. – AKDERE, M. *Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training*. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2018. ADOLFOVÁ, I. a kol. *Manuál EVSification – Manažment dobrovoľníkov v projekte Európskej dobrovoľníckej služby*. 2016. HOMAN, D. M. – BLOIR, K. L. – EPLEY, H. K. *Evaluating Volunteer Competencies to Achieve Organizational Goals*. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2017.

- **zoznamovanie a začlenenie do organizácie**

Vo všetkých skúmaných organizáciách zoznamovanie nových dobrovoľníkov s členmi organizácie (zamestnanci a starší dobrovoľníci) zabezpečuje koordinátor dobrovoľníkov individuálnou formou. Nového dobrovoľníka im predstaví osobne a nechá aj členov sa predstaviť novému dobrovoľníkovi. *„My ich osobne zoznamujeme s klientmi. Väčšinou na rannej komunite ich zoznámime a predstavíme. Oni niečo o sebe povedia – odkiaľ sú, aké majú záľuby a potom každý klient sa predstaví. Bližšie spoznávanie je cez aktivity a prestávky.“*

K hlbšiemu začleneniu nového dobrovoľníka často pomáhajú aj víkendové školenia či stretnutia dobrovoľníkov, kde môžu aj neformálne tráviť voľný čas. *„Dobrovoľníci, aby sa lepšie spoznali, na to je na začiatku školského roka duchovná obnova a potom raz mesačne porady.“*

- **prevencia pred vyhorením dobrovoľníkov**

Aj u dobrovoľníkov môže dôjsť k vyhoreniu. Príčiny sú rôzne: rozdiel medzi očakávaním a realitou, rutinnosť úloh, ktoré im nedávajú zmysel, a alebo pocit, že ich pomoc je nanič,

Koordinátorov sme sa pýtali aj na to, ako v organizáciách predchádzajú vyhoreniu dobrovoľníkov. Jedným zo spôsobov je nepretržitá komunikácia s dobrovoľníkmi, aby mali priestor na vyjadrenie problémov a ak vznikne nejaký problém, tak individuálny rozhovor. Niekedy je to o empatii koordinátora, nakoľko dokáže vycítiť vznikajúce problémy u dobrovoľníkov. S tým súvisí aj vytvorenie vhodného prostredia pre dobrovoľníkov, kde by cítili prijatie, dôveru a súdržnosť. *„Prostredie je dôležité, aby vedeli, kedy niečo, môžu prísť a povedať, zdôveriť sa, a snažíme sa nájsť riešenie. Nie sme síce rodina, no sme tím a mali by sme držať spolu.“*

Preveniou pred vyhorením je aj nezahlcovanie dobrovoľníka aktivitami. Môže sa stať, ak je málo dobrovoľníkov, alebo ak je dobrovoľník až nadmieru ochotný, že z 1 aktivity má zrazu 10 a robí aj to, čo vôbec neplánovali. Niekedy dobrovoľník nedokáže povedať nie, inokedy je až veľmi obetavý, no nakoniec mu dôjdu sily a vyhorí. Preto je dôležité nepreťažovať dobrovoľníkov. *„U nás dobrovoľníci nechodia často, tak nehrozí vyhorenie dobrovoľníkov kvôli vysokej frekvencii aktivít.“*

Ďalším zo spôsobov prevencie pred vyhorením sú pravidelné porady či supervízie, kde môžu riešiť vzniknuté problémy. A tiež víkendové stretnutia (školenia, výlety, duchovné obnovy), ktoré sú priestorom aj na oddych.²¹⁷

6. Oceňovanie a odmeňovanie

Formy odmeňovania dobrovoľníkov sú rôznorodé: oslava Dňa dobrovoľníkov; posielanie gratulácií k meninám a narodeninám; posielanie vianočných pozdravov; darčeky, diplomy s logom organizácie; školenia dobrovoľníkov; umožnenie absolvovania edukačných aktivít; pozývanie dobrovoľníkov na neformálne stretnutia zamestnancov či klientov; vydávanie odporúčaní pre iné inštitúcie; zahrnutie mien dobrovoľníkov do výročných správ, správ do médií a pod.²¹⁸

Skúmané organizácie často využívajú slovné poďakovanie pred skupinou aj individuálne, symbolické darčeky, výlety, školenia, duchovné obnovy, blahoželania k narodeninám a meninám, možnosť ísť na vystúpenia (divadlo, filharmónia,..) a špeciálne stretnutia pre dobrovoľníkov (Vianočná kapustnica,..). *„Pre dobrovoľníkov máme duchovné obnovy a pred Vianocami máme adventný večer – stretnutie s dobrovoľníkmi, tam im*

²¹⁷ Porov. ŠULOVIČ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²¹⁸ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

poďakujeme, dá sa im symbolický darček ako pamiatka. Aj na konci roka máme stretnutie, dá sa im poďakovanie – nejaká drobnosť, porozprávajú sa zážitky aj sa riešia problémy. “

Na Slovensku sa organizuje oceňovanie dobrovoľníkov pod názvom Srdce na dlani, ktoré zastrešujú jednotlivé dobrovoľnícke centrá. Existuje oceňovanie aj na národnej úrovni. Organizácia píše nominácie na svojich dobrovoľníkov. Tí sú potom pozývaní na slávnostné oceňovanie, spojené s kultúrnym programom a občerstvením, kde sú vyhlásení dobrovoľníci roka a dobrovoľnícke organizácie roka. Napriek tomu, že sú „výhercovia“, každá nominácia na dobrovoľníka je prečítaná a každému dobrovoľníkovi je odovzdaný ďakovný list.²¹⁹

7. Ukončenie spolupráce

K ukončeniu spolupráce s dobrovoľníkom môže dôjsť vo viacerých fázach. Počas vstupného pohovoru alebo pri výbere, ak pri porovnaní očakávaní a kvalít záujemcu o dobrovoľnícku prácu a očakávaní a požiadaviek organizácie sú nezhody. Ďalej to môže byť po uplynutí skúšobného obdobia, ak dobrovoľník nemá o prácu záujem alebo koordinátor zistí, že nie je vhodný pre danú činnosť. Tiež aj po dlhšom časovom období, a to z rôznych dôvodov, napr. neplnenie povinnosti, porušenie podmienok dohody, nezvládanie práce a pod.

Pri prerušení spolupráce s dobrovoľníkom z akýchkoľvek dôvodov je dôležité poďakovať za prácu, ktorú pre organizáciu vykonal, a o prepustení informovať všetkých zainteresovaných ľudí.²²⁰

Kordinátori uviedli, že častým dôvodom odchodu dobrovoľníka je hneď v začiatkoch jeho dobrovoľníckej činnosti, a to jeho vlastné neodhadnutie síl, času či nesprávnych očakávaní. Stáva sa, že dôjdu zapálení dobrovoľníci a chcú pomáhať, no keď sa majú už priamo zapájať do aktivít, tak na aktivitu ani neprídu. Proste zistia, že nemajú čas, alebo záujem. *„Situácia, že ponúkneš dobrovoľníkovi škálu aktivít. Dáš mu možnosť, že môže tam prísť. On nepríde raz, dvakrát, trikrát, lebo mu to nevyhovovalo, tak potom kontakt s ním je už slabší. Možno myslel, že to bude stíhať a nestíha, že si možno zle zhodnotil svoje sily a časový priestor. “*

K ďalším častým dôvodom koordinátori uviedli ukončenie vysokej školy. Ak sú dobrovoľníkmi študenti a ukončia vysokú školu, tak sa vracajú späť domov do iného mesta alebo si nájdu zamestnania a časovo to už nestíhajú.

Niekedy dobrovoľníci ukončujú svoju činnosť aj počas štúdia posledného ročníka, kedy kvôli záverečným prácam a štátniciam už nestíhajú dobrovoľníctvo.

Ďalším dôvodom ukončenia činnosti dobrovoľníka je vyhorenie. K tomu môže dôjsť, ak je dobrovoľník preťažený dobrovoľníckymi aktivitami. *„Keď už skúsenosti a aktivít už bolo tak veľa, že ten človek už nevládze. “*²²¹

Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov a značka kvality

Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov (príloha 4) vznikli v roku 2014 a sú známkou kvality manažmentu dobrovoľníkov, ktorú organizácia môže získať, ak prejde určeným procesom sebahodnotenia a externého hodnotenia manažmentu dobrovoľníkov vyškolenými hodnotiteľmi.

Štandardy sú zamerané na tieto oblasti práce s dobrovoľníkmi:

1. koordinácia dobrovoľníkov,
2. právny a etický rámec,
3. finančné a materiálne zdroje pre dobrovoľníctvo,
4. začlenenie do tímu,

²¹⁹ Porov. ŠULOVIÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

²²⁰ Porov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. 2014. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. 2009.

²²¹ Porov. ŠULOVIÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. 2020.

5. náplň práce a profil dobrovoľníkov,
6. nábor a výber dobrovoľníkov,
7. zaškolenie a príprava dobrovoľníkov,
8. komunikácia s dobrovoľníkmi a ich podpora,
9. ocenenie a uznanie,
10. evidencia, dokumentácia,
11. hodnotenie dobrovoľníckeho programu.

Značka kvality manažmentu dobrovoľníkov (obrázok 7) je unikátny nástroj posudzovania a určovania štandardov kvality práce s dobrovoľníkmi pre organizácie, ktoré s nimi pracujú, chcú svoj manažment zlepšovať či potvrdiť jeho kvalitu. Značka je rovnako užitočnou referenciou pre samotných dobrovoľníkov pri výbere organizácie, s ktorou budú spolupracovať. Značka kvality sa udeľuje na tri roky.²²²

Obrázok 7: Značka kvality manažmentu dobrovoľníkov²²³



Pod značkou kvality si môžeme predstaviť akúsi známku či ohodnotenie organizácie na základe overenia metód, ktoré používa pri práci s dobrovoľníkmi. Značku kvality organizácii udeľuje Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií po preverení konkrétnych postupov pri riadení dobrovoľníkov a preskúmaní dôkazov o ich uplatňovaní.

Kvalita manažmentu dobrovoľníctva sa hodnotí v troch stupňoch. Organizácia môže získať jednu, dve alebo tri hviezdičky, ktoré odkazujú na kvalitatívny stupeň manažmentu dobrovoľníctva. Čím viac hviezdičiek, tým lepší systém riadenia má organizácia nastavený. Dobrovoľníci vidia, koľko má hviezdičiek, resp. aký štandard spĺňa organizácia, ktorá zverejnila dobrovoľnícku ponuku. Podľa toho sú organizácie kategorizované do 3 skupín:

1. organizácie s najvyšším štandardom kvality,
2. organizácie s vyšším štandardom kvality,
3. organizácie so základným štandardom kvality.²²⁴

²²² Porov. PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Značka kvality – informácie pre organizácie*. <<https://dobrovolnictvo.sk/znacka-kvality-manzmentu-dobrovolnikov-a-dobrovolnicok/preco-a-ako-ziskat-znacku-kvality/>>.

²²³ PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Značka kvality*. <<https://dobrovolnictvo.sk/znacka-kvality-manzmentu-dobrovolnikov-a-dobrovolnicok/>>.

²²⁴ Porov. PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Značka kvality*. <<https://dobrovolnictvo.sk/znacka-kvality-manzmentu-dobrovolnikov-a-dobrovolnicok/>>.

Záver

Sociálny pracovník sa môže uplatniť aj v treťom sektore – v mimovládnych neziskových organizáciách. Zároveň mnohé sociálne organizácie majú dobrovoľníkov a práve sociálny pracovník zastáva pozíciu koordinátora dobrovoľníkov. Pokladáme preto za dôležité, aby študenti sociálnej práce rozumeli základným pojmom z tretieho sektora, poznali jednotlivé formy mimovládnych neziskových organizácií a možnosti ich financovania a tiež dokázali aplikovať manažment dobrovoľníkov.

V prvej kapitole, zameranej na tretí sektor, sme charakterizovali jednotlivé sektory v spoločnosti, selektovali kritériá tretieho sektora, opísali fázy rozvoja mimovládnych neziskových organizácií a priblížili historický vývoj tretieho sektora na Slovensku. Následne sme detailne analyzovali jednotlivé právne formy mimovládnych neziskových organizácií – občianske združenie, nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby, nadácia a neinvestičný fond. V poslednej časti prvej kapitole sme sa venovali spôsobom financovania tretieho sektora. V druhej kapitole, zameranej na dobrovoľníctvo, sme sa venovali jeho definícii a typológii, objasnili sme prosociálnosť a altruizmus, analyzovali motivačné faktory a prínosy dobrovoľníctva pre dobrovoľníkov. V poslednej časti druhej kapitoly sme sa venovali manažmentu dobrovoľníkov a príprave dobrovoľníckeho programu.

Vysokoškolská učebnica poskytne študentom sociálnej práce potrebné poznatky z oblasti tretieho sektora a dobrovoľníctva a pripraví ich pre prácu sociálnych pracovníkov v mimovládnych neziskových organizáciách.

Zoznam použitej literatúry

- ADAMS, T. – MAZZELLA, E. – RENFRO, K. – SCHILLING, L. – HAGER, M. A. Measurement in Volunteer Administration: Seven Arenas. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2016, roč. XXXII, č. 1. ISSN 1942-728X. s. 22-31.
- ADOLFOVÁ, I. a kol. *Manuál EVSification – Manažment dobrovoľníkov v projekte Európskej dobrovoľníckej služby*. Banská Bystrica: Centrum dobrovoľníctva, 2016. 132 s. ISBN 973021594-4.
- ALLEN, K. From motivation to action through volunteer-friendly organizations. In *International Journal of Volunteer Administration*. 2006, 14(1), s. 41-44.
- ARBE, S. a kol. *10 kapitol o vývoji a občianskej spoločnosti na Slovensku*. Bratislava: PDCS, 2012. 128 s. ISBN 978-80-89563-07-4.
- BARÁT, J. a kol. *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 2000. ISBN 80-968095-3-9.
- BARETT, L. a kol. *Evoluční psychologie člověka*. Praha: Portál, 2007. 552 s. ISBN 978-80-7178-969-7.
- BEDNÁRIKOVÁ, D. a kol. *Vybrané problémy tretieho sektora*. Bratislava: Ekonóm, 2012. 140 s. ISBN 978-80-225-3410-9.
- BEDNÁŘÍK, A. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 1998. ISBN 80-967890-5-8.
- BEDRNOVÁ, E – NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.
- BENČO, J. *Sociálne služby a neziskové organizácie*. Banská Bystrica: Alfa, 2005. 160 s. ISBN 80-969227-1-8.
- BERARDI, L. Volunteering Measurement and Management: Evidence from Maryland. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2013, roč. XXX, č. 1. ISSN 1942-728X. s. 38-58.
- BERE, I. a kol. *Manažment mladých dobrovoľníkov pochádzajúcich zo znevýhodnených skupín. Príručka pre trénerov*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 44 s.
- BOROŠ, J. *Motivácia a emocionalita človeka*. Bratislava: SPN, 1995. 183 s. ISBN 80-85193-42-6.
- BOUKAL, P. a kol. *Fundraising pro neziskové organizace*. Praha: Grada, 2013. 264 s. ISBN 978-80-247-4487-2.
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2009. 113 s. ISBN 978-80-8083-844-7.
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Manuál na tvorbu dobrovoľníckeho programu v organizácii*. Banská Bystrica: Belianum, 2014. 68 s. ISBN 978-80-557-0711-2.
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Dobrovoľníctvo – keď pomoc baví a zábava pomáha*. Bratislava: ŠEVT, 2011. 51 s. ISBN 978-80-8106-049-6.
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Tretí sektor a mimovládne organizácie*. Banská Bystrica: UMB, 2009. 148 s. ISBN 978-80-8083-805-8.
- BÚTORA, M. – FIALOVÁ, Z. – DEMEŠ, P. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 2/1997. Kampaň „Tretí sektor SOS“*. Bratislava: Space, 1997. 67 s. ISBN 80-967403-4-2.
- BÚTORA, M. – FIALOVÁ, Z. *Neziskový sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku*. Bratislava: SAIA, 1995. 87 s. ISBN 80-967480-0-9.

- BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. Bratislava: Space, 1996. 56 s. ISBN 80-967403-3-4.
- DEBBASCH, CH. – BOURDON, J. *Neziskové organizace*. Praha: Victoria, 1995, 127 s. ISBN 80-85865-78-5.
- DLUGOŠOVÁ, Z. – MAREKOVÁ, D. *Ako založiť občianske združenie*. Ponická Huta: Centrum pre podporu miestneho aktivizmu, 1999. 12 s.
- DLUHÁ, M. – KOUŘIL, K. *Štátne zdroje a financovanie mimovládnych organizácií na Slovensku v rokoch 1998-2002*. Bratislava: SAIA, 2002. 85 s. ISBN 80-88928-48-6.
- DUDEKOVÁ, G. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 4/1998. Dobrovoľné združovanie na Slovensku v minulosti*. Bratislava: Space, 1998. 102 s. ISBN 80-967403-8-5.
- FILADELFIOVÁ, J. a kol. *Poznávanie tretieho sektora na Slovensku*. Bratislava: Space, 2004. 172 s. ISBN 80-88991-26-9.
- FRASER, C. – BURCHEL, B. *Introducing social psychology*. Malden: Blackwell Publishers, 2004. 520 s. ISBN 0-7456-1094-3.
- GAJDOŠOVÁ, M. *Sloboda združovania a občianske združenia*. Bratislava: Právnická fakulta UK, 2020. 145 s. ISBN 978-80-7160-571-3.
- HAIVAS, S. M. The management of volunteers. In *Yearbook of "Gh. Zane" Institute of Economic and Social Researches*. 2009, 18(1), s. 69-76.
- HAPALOVÁ, M. *Dobrovoľnícke programy a podpora dobrovoľníctva*. Bratislava: IA MPSVR SR, 2017. 20 s. ISBN 978-80-89837-03-8.
- HEWSTONE, M. – STROEBE, W. *Sociální psychologie*. Praha: Portál, 2006. 776 s. ISBN 80-7367-092-5.
- HLAVÁČEK, J. a kol. *Mikroekonomie sounáležitosti se společenstvím*. Praha: Karolinum, 1999. 207 s. ISBN 80-7184-856-5.
- HOMAN, D. M. – BLOIR, K. L. – EPLEY, H. K. Evaluating Volunteer Competencies to Achieve Organizational Goals. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2017, roč. XXXII, č. 2, ISSN 1942-728X. s. 34-49.
- HRAŠKOVÁ, D. *Ekonomika verejného a tretieho sektora*. Žilina: Edis, 2012. 138 s. ISBN 978-80-554-0517-9.
- HRUBALA, J. – HAŇDIÁK, P. – MACHALOVÁ, V. *Tretí sektor a dobrovoľníctvo 5/1999. Právo a neziskový sektor na Slovensku*. Bratislava: Space, 1999. 122 s. ISBN 80-88991-00-5.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Manual on the Measurement of Volunteer Work*. 2011. 54 s.
- JAKÁLOVÁ, J. *Ako rozvíjať prosociálne cítenie a správanie dieťaťa predškolského veku*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum, 2014. 40 s. ISBN 978-80-8052-597-2.
- KLIMEKOVÁ, A. *Etika a etická výchova v kontextoch človeka. Náčrt filozofickej antropológie morálky a prosociálneho správania*. Prešov: CVT FHPV PU, 2000. 108 s. ISBN 80-967053-8-5.
- KMECOVÁ, J. – FORGÁČ, M. a kol. *Teória a výskum dobrovoľníckej činnosti v súčasnej praxi*. Warszawa: Humanum, 2014. 366 s. ISBN 978-83-932603-8-6.
- KRÁLIKOVÁ, N. *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím iba tak...* Bratislava: Iuventa, 2006. 24 s. ISBN 80-8072-054-1.
- KUVÍKOVÁ, H. a kol. *Možnosti rozvoja mimovládnych organizácií v krajinách Vyšehradskej skupiny*. Banská Bystrica: UMB, 2006. 130 s. ISBN 80-8083-303-6.
- KUVÍKOVÁ, H. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. Banská Bystrica: UMB, 2006. 98 s. ISBN 80-8055-937-6.
- LEDVINOVÁ, J. *Profesionální fundraising. Jak se osvobodit od finanční závislosti*. Praha: Akademie múzických umění, 2013. 129 s. ISBN 978-80-7331-294-7.

- LENCZ, L. *Metodický materiál 2 k predmetu etická výchova*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum, 2002. 106 s. ISBN 80-8052-144-1.
- LENCZ, L. *Pedagogika etickej výchovy – Výchova k prosociálnosti*. Bratislava: Metodické centrum, 1998. 32 s. ISBN 80-8052-026-7.
- LENZ, L. – KRÍŽOVÁ, O. *Metodický materiál k predmetu Etická výchova*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum, 2004. 149 s. ISBN 80-85185-34-2.
- LOWENBERG-DEBOER, K. – AKDERE, M. Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training. In *The International Journal of Volunteer Administration*. 2018, roč. XXXIII, č. 2, ISSN 1942-728X. s. 19-38.
- MAGUROVÁ, Z. – MAGUROVÁ, H. *(Ne)ziskové právnické osoby*. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, 2018. 176 s. ISBN 978-80-973039-1-4.
- MAJDÚCHOVÁ, H. *Neziskové organizácie. Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu neziskových organizácií*. Bratislava: Sprint dva, 2009. 176 s. ISBN 978-80-89393-12-1.
- MATULAYOVÁ, T. *Dobrovoľníctvo v sociálnych službách v kontexte andragogiky a sociálnej práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2007. 110 s. ISBN 978-80-8068-697-0.
- MEDZINÁRODNÁ ASOCIÁCIA PRE DOBROVOĽNÍCKE ÚSILIE. *Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve*. 1990.
- MLČÁK, Z. – ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013. 333 s. ISBN 978-80-7464-462-7.
- MOORE, E. – WARTA, S. – ERICHSEN, K. College student's volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. In *College Student Journal*. 2014, roč. 48, č. 3, s. 386-396.
- MRAČKO, M. *Verejnoprospešné organizácie*. Bratislava, 1997, 272 s. ISBN 80-8057-015-9.
- MRÁČKOVÁ, A. *Manažment dobrovoľníkov*. Bratislava: Liga za duševné zdravie, 2009. 44 s. ISBN 978-80-970123-3-5.
- MYDLÍKOVÁ, E. a kol. *Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax*. Bratislava: ASSP, 2007. 68 s. ISBN 978-80-968713-4-6.
- MYDLÍKOVÁ, E. *Manažment v sociálnej práci*. Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004. 112 s. ISBN 80-89185-04-5.
- MYDLÍKOVÁ, E. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. Bratislava: UK, 2010. 164 s. ISBN 978-80-223-2745-9.
- MYERS, D. G. *Exploring social psychology*. New York, 2000. 440 s. ISBN 0-07-234487-3.
- MYERS, D. G. *Social psychology*. New York, 2005. 897 s. ISBN 0-07-291694-X.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. 500 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
- NonProfit – mesačník o treťom sektore*. č. 1, 2001.
- NOVÁKOVÁ, M. *Altruizmus – pohled evoluční psychologie versus sociální a kulturní antropologie*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2012.
- OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. Maryland: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, 1997. 32 s. ISBN 1-886333-29-7.
- ONDRUŠKOVÁ, E. *Sociálna psychológia*. Bratislava: OZ Sociálna práca, 2006. 100 s. ISBN 80-89185-22-3.
- PAVLÍKOVÁ, D. a kol. *Štúdiá o dobrovoľníctve, jeho systéme na Slovensku a v niektorých vybraných krajinách Európskej Únie, Kanady a jeho integrácia do rozvojovej a humanitárnej pomoci*. Bratislava: ERCSP, 2005. 53 s.
- POLAČKOVÁ, Z. *Fundraisingové aktivity. Jak získat finanční prostředky od místní komunity*. Praha: Portál, 2005. 120 s. ISBN 80-7178-694-2.
- RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. *Rozhodnutie Rady z 27. novembra 2009 o Európskom roku dobrovoľníckych činností podporujúcich aktívne občianstvo (2011)*.

- RADKOVÁ, L. *Sociálna práca v treťom sektore*. Trnava: Trnavská univerzita, 2003. 70 s. ISBN 80-89104-30-4.
- RIDLEY, M. *Původ ctnosti : O evolučních základech a zákonitostech nesobeckého jednání člověka*. Praha: Portál, 2000. 296 s. ISBN 80-7178-351-X.
- ROCHE OLIVAR, R. *Etická výchova*. Praha: Orbis Pictus, 1992. 215 s. ISBN 80-7158-001-5.
- SKOVAJSA, M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 376 s. ISBN 978-80-7367-681-0.
- SLAMĚNÍK, I. – VÝROST, J. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. 416 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- SMITH, K. – HOLMES, K. – HASKI-LEVENTHAL, D. – CNAAN, R. – HANDY, F. – BRUDNEY, J. Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. In *ANSERJ – Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*. 2010, roč. 1, č. 1, s. 65-81.
- STUDER, S. – SCHNURBEIN, G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. In *International Society for Third-sector research*. 2013, 24, s. 403-440. DOI 10.1007/s11266-012-9268-y.
- Sväté písmo*. Trnava: SSV, 2009. 1612 s. ISBN 978-80-7162-777-7.
- ŠAFÁRIK, M. *Kompetícia v službách altruizmu – čo zdravá súťaživosť prináša predajcom časopisu Nový Prostor*. Praha: UK, 2011. 97 s.
- ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Public relations, fundraising a lobbying pro neziskové organizace*. Praha: Grada, 2012. 144 s. ISBN 978-80-247-4040-9.
- ŠEDIVÝ, M. – MEDLÍKOVÁ, O. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-4041-6.
- ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Satelitný účet tretieho sektora – tvorba návrhu a zavedenia*. 2021. 130 s.
- ŠULOVÁ, M. *Dobrovolníctvo ako spôsob sebarealizácie mladého človeka*. Ružomberok: Verbum, 2015. 198 s. ISBN 978-80-561-0308-1.
- ŠULOVÁ, M. *Management of Volunteers in Non-Profit Organizations in Slovakia*. Łódź: Uczelnia Nauk Społecznych, 2020. 111 s. ISBN 978-83-64838-32-3.
- TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v neziskových organizacích*. Praha: Portál, 2006. 146 s. ISBN 80-7367-178-6.
- URBANÍKOVÁ, I. *Dimenzie dobrovoľníka, cesta k sebe a iným. Osobnosť dobrovoľníka*. Bratislava: eRko, 2002. 62 s. ISBN 80-88710-47-2.
- Ústava Slovenskej republiky*.
- WOLEKOVÁ, H. a kol. *Tretí sektor a dobrovolníctvo 6/2000. Neziskový sektor na Slovensku – ekonomická analýza*. Bratislava: Space, 2000. 67 s. ISBN 80-88991-02-1.
- Zákon č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady SR č. 207/1996 Z. z.
- Zákon č. 162/2014 Z. z. o verejných zbierkach a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby.
- Zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 346/2018 Z. z. o registri mimovládnych neziskových organizácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovolníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

Internetové zdroje

- ALIANCIA NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÍ SLOVENSKA. *2% z dane - informácie a postupy*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.anosk.sk/2-z-dane/>>.
- ASSOCIATION OF VOLUNTARY SERVICE ORGANISATIONS. *All about volunteering*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<http://www.avso.org/all-about-volunteering>>.
- BAJUŽÍK, M. *Založenie občianskeho združenia – ako na to 2024*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.pravovpraxi.sk/zalozenie-obcianskeho-zdruzenia/>>.
- BRATISLAVSKÉ DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<https://dobrovolnictvoba.sk/o-nas/>>.
- CENTRUM DOBROVOĽNÍCTVA. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>>.
- DOBROVOĽNÍCKE CENTRUM KOŠICKÉHO KRAJA. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<https://www.dckk.sk/o-nas/>>.
- EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE. *About. 20 years supporting volunteering in Europe*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<http://www.cev.be/about-2/>>.
- FIRMÁREŇ. *Chcete občianske združenie a prijímať 2%? Založte si ho do konca roka!* 2015. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.firmaren.sk/clanky/chcete-obcianske-zdruzenie-a-prijimat-2-zalozte-si-ho-do-konca-roka/>>.
- INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR VOLUNTEER EFFORT. *About IAVE*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<http://iave.org/content/about-iave>>.
- KUKUMBERG, B. *Nová povinnosť pre občianske združenia – nahláste údaje o štatutárnom orgáne (návod)*. 2019. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.firmaren.sk/clanky/nova-povinnost-pre-obcianske-zdruzenia-nahlaste-udaje-o-statutarnom-organe-navod/>>.
- MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Dodatok k stanovám občianskeho združenia*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na internete: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.
- MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Informácie o registrácii občianskeho združenia/ evidencii odborovej organizácie alebo organizácie zamestnávateľov*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na internete: <<https://www.minv.sk/?informacie-o-registracii-3>>.
- MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Návrh na registráciu občianskeho združenia*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na internete: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.
- MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Stanovy občianskeho združenia*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na internete: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.
- NITRIANSKE CENTRUM DOBROVOĽNÍCTVA. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<https://www.ncdnitra.sk/o-nas/>>.
- PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<https://dobrovolnictvo.sk/o-nas/>>.
- PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Formulár na sebahodnotenie a externé hodnotenie*. [online]. [cit. 2024-06-23]. Dostupné na internete: <https://dobrovolnictvo.sk/wp-content/uploads/2024/06/2021_formular_standardy_hodnotenie.pdf>.
- PLATFORMA DOBROVOĽNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Značka kvality – informácie pre organizácie*. [online]. [cit. 2024-06-23]. Dostupné na internete:

- <<https://dobrovolnictvo.sk/znacka-kvality-manazmentu-dobrovolnikov-a-dobrovolnicok/preco-a-ako-ziskat-znacku-kvality/>>.
- PLATFORMA DOBROVOLNÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. *Značka kvality*. [online]. [cit. 2024-06-23]. Dostupné na internete: <<https://dobrovolnictvo.sk/znacka-kvality-manazmentu-dobrovolnikov-a-dobrovolnicok/>>.
- POHORELÁ, P. *Občianske združenie – založenie a podnikanie*. 2021. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/obcianske-zdruzenie-zalozenie-a-podnikanie>>.
- PREŠOVSKÉ DOBROVOLNÍCKE CENTRUM. *O nás*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<https://dobrovolnictvopo.sk/o-nas/>>.
- SENEŠI, N. *Aké povinnosti má občianske združenie*. 2021. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/ake-povinnosti-ma-obcianske-zdruzenie>>.
- SENEŠI, N. *Hlavná a podnikateľská činnosť občianskeho združenia*. 2021. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/zdruzenie/hlavna-a-podnikatelska-cinnost-obcianskeho-zdruzenia>>.
- SURMÁNEK, E. *Aspekty občianskeho združenia, časť 2*. 2013. [online]. [cit. 2024-4-20]. Dostupné na internete: <<https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/o/aspekty-obcianskeho-zdruzenia-cast-2.html>>.
- SVIDROŇOVÁ, M. – KUVÍKOVÁ, H. *Kvantitatívny rast a akceptácia súkromných neziskových organizácií v Slovenskej republike*. 2010. [online]. [cit. 2024-5-2]. Dostupné na internete: <<https://www.researchgate.net/publication/254006818>>.
- UNITED NATIONS. *UN Secretary-General Ban Ki-moon's message on International Volunteer Day 2009*. [online]. [cit. 2024-06-15]. Dostupné na internete: <<http://www.un.org/News/Press/docs/2009/sgsm12640.doc.htm>>.

Prílohy

Príloha 1: Návrh na registráciu občianskeho združenia – vzor ²²⁵

Ministerstvo vnútra SR
sekcia verejnej správy
odbor všeobecnej vnútornej správy
oddelenie registrácií
Drieňová 22
826 86 Bratislava 29

dňa

VEC

Návrh na registráciu

Prípravný výbor podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov predkladá návrh na registráciu občianskeho združenia s názvom:

.....
(vypísať presný názov totožný s názvom uvedeným v priložených stanovách – vrátane veľkých a malých písmen, úvodzoviek, pomlčiek a pod.)

Sídlo:

.....

1. člen prípravného výboru a zároveň splnomocnenec²²⁶

(meno a priezvisko) (rodné číslo)
(bydlisko, adresa + PSČ) (podpis)

2. člen prípravného výboru

(meno a priezvisko) (rodné číslo)
(bydlisko, adresa + PSČ) (podpis)

3. člen prípravného výboru

(meno a priezvisko) (rodné číslo)
(bydlisko, adresa + PSČ) (podpis)

Údaje o štatutárnom orgáne združenia alebo členoch štatutárneho orgánu združenia

(meno a priezvisko) (rodné číslo)
(adresa trvalého pobytu + PSČ)
(dátum narodenia.)

Prílohy: 2x stanov
potvrdenie o úhrade správneho poplatku 100 €

²²⁵ MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Návrh na registráciu občianskeho združenia*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.

²²⁶ Splnomocnenec musí byť starší 18 rokov a musí mať trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území SR.

**Stanovy združenia občanov
podľa zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v z. n. p.**

**Článok I.
Názov, sídlo a ciele združenia**

- 1) Názov združenia: **názov** (ďalej v texte len „združenie“)
- 2) Sídlo združenia: **ulica, súpisné číslo/orientačné číslo, PSČ, obec/mesto**
- 3) Ciele združenia sú:
 - a)

**Článok II.
Členstvo, práva a povinnosti členov**

- 1) Členstvo v združení je dobrovoľné. Členom môže byť každá fyzická a právnická osoba, ktorá súhlasí so stanovami združenia.
- 2) Členstvo v združení vzniká prijatím člena príslušným orgánom na základe žiadosti uchádzača o členstvo. Členstvo v združení zaniká dňom doručenia písomného oznámenia člena o vystúpení zo združenia, alebo dňom ústneho vyhlásenia o vystúpení na zasadnutí najvyššieho orgánu, vylúčením príslušným orgánom združenia, zánikom združenia, alebo smrťou člena, resp. zánikom člena - právnickej osoby.
- 3) Členovia majú práva:
 - a) podieľať sa na činnosti združenia,
 - b) voliť a byť volení do orgánov združenia,
 - c) obracať sa na orgány združenia s námietkami, sťažnosťami a žiadať o stanovisko,
 - d) byť informovaní o činnosti a o rozhodnutiach orgánov združenia.
- 4) Členovia majú povinnosti:
 - a) dodržiavať stanovy združenia,
 - b) pomáhať pri plnení cieľov združenia podľa svojich možností,
 - c) **platiť členské príspevky,**
 - d) ochraňovať a zveľaďovať majetok združenia.

**Článok III.
Orgány združenia**

- 1) Orgánmi združenia sú:
 - a) najvyšší orgán – členská schôdza,
 - b) štatutárny orgán – predseda.
- 2) Najvyšší orgán:

²²⁷ MINISTERSTVO VNÚTRA SR. Stanovy občianskeho združenia. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.

- a) tvoria všetci členovia združenia,
 - b) schvaľuje zmeny a doplnky stanov,
 - c) volí a odvoláva všetky ostatné orgány združenia,
 - d) schvaľuje plán činnosti združenia a rozpočet,
 - e) schvaľuje prijatie nových členov a vylúčenie členov,
 - f) rozhoduje o zrušení združenia,
 - g) zvoláva ho štatutárny orgán, resp. nadpolovičná väčšina členov,
 - h) je uznášaniaschopný ak sa ho zúčastní nadpolovičná väčšina členov,
- 3) Štatutárny orgán:
- a) zabezpečuje a riadi činnosť združenia medzi zasadnutiami najvyššieho orgánu,
 - b) zastupuje združenie navonok a koná v jeho mene samostatne,
 - c) je volený na funkčné obdobie rokov.

Článok IV. Zásady hospodárenia

- 1) Združenie hospodári s hnutel'ným a nehnuteľným majetok.
- 2) Zdrojmi majetku sú členské príspevky, dary, dotácie, granty a iné príjmy v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a príslušnými povoleniami.
- 3)

Článok V. Záverečné ustanovenia

- 1) Združenie vzniká dňom registrácie na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky.
- 2)

V dňa

Príloha 3: **Dodatok k stanovám občianskeho združenia – vzor** ²²⁸

Dodatok č. ...*

k stanovám občianskeho združenia s názvom

** registrovaným Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky

dňa

pod č.

*** vzatým na vedomie Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky

dňa

pod č.

Na základe uznesenia členskej schôdze (valného zhromaždenia,..)**** zo dňa sa mení text stanov v článku**** bude**** takto:

(pôvodný text)

.....

na

(nový text)

.....

* Doplňte poradové číslo dodatku.

** Vyplňte len v prípade, ak sa jedná o dodatok k stanovám združenia registrovaným pri vzniku združenia, t. j. ak združenie ešte nevykonávalo zmenu stanov formou úplného znenia stanov v zmysle § 11 zákona č. 83/1990 zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

*** Vyplňte len v prípade, ak sa jedná o dodatok k stanovám vzatým na vedomie ministerstvom vnútra, t. j. už bola v minulosti vykonávaná zmena stanov formou úplného znenia stanov v zmysle § 11 zákona č. 83/1990 zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

**** Vypísať podľa platných stanov.

²²⁸ MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Dodatok k stanovám občianskeho združenia*. 2024. [online]. [cit. 2024-4-30]. Dostupné na: <<https://www.minv.sk/?vzory-dokumentov-a-tlaciv>>.

Príloha 4: Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov ²²⁹

Indikátor	Príklady spôsobov preukázania splnenia indikátora
1. KOORDINÁCIA DOBROVOENÍKOV A DOBROVOENÍČOK	
Organizácia má určenú osobu poverenú koordináciou dobrovoľníkov.	
<p>A.1.1. V organizácii je určená konkrétna osoba, ktorá je zodpovedná za koordináciu dobrovoľníkov, administratívu spojenú s dobrovoľníckym programom a za informovanie o dobrovoľníctve smerom dovnútra i navonok organizácie. Dobrovoľníci a pracovníci organizácie vedia, kto je kľúčovou kontaktnou osobou pre dobrovoľníkov.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zápisy z pracovných stretnutí organizácie • prezenčné listiny z neformálnych a formálnych stretnutí s dobrovoľníkmi • emaily s dobrovoľníkmi za posledný týždeň / mesiac • informácia na webovej stránke organizácie o osobe koordinátora • poverenie na koordináciu dobrovoľníkov • pracovná zmluva/ dohoda/ dodatok/ náplň práce/ interná smernica alebo zmluva o dobrovoľníckej činnosti
<p>A.1.2. Osoba zodpovedná za koordináciu dobrovoľníkov rozhoduje o všetkých otázkach v organizácii, ktoré sa týkajú dobrovoľníkov v organizácii.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zápisy z pracovného stretnutia organizácie, ktoré sa týkalo rozhodovania o otázkach manažmentu dobrovoľníkov • emaily týkajúce sa rozhodovania o otázkach manažmentu dobrovoľníkov
<p>B.1.1. Osoba, ktorá je zodpovedná za koordináciu dobrovoľníkov, má túto činnosť uvedenú v pracovnej zmluve/dohode, jej dodatku alebo zmluve o dobrovoľníckej činnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracovná zmluva/dohoda/dodatok/náplň práce/interná smernica alebo zmluva o dobrovoľníckej činnosti • výkaz práce koordinátora dobrovoľníkov • záznam z knihy dochádzky
<p>C.1.1. Osoba, ktorá je zodpovedná za koordináciu dobrovoľníkov, má túto činnosť uvedenú v pracovnej zmluve/dohode, jej dodatku alebo zmluve o dobrovoľníckej činnosti, pričom súčasťou je presné určenie náplne práce a množstvo pracovného času, ktoré má tejto činnosti venovať.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracovná zmluva/dohoda/dodatok/náplň práce/interná smernica alebo zmluva o dobrovoľníckej činnosti s uvedením pozície, náplne práce koordinátora dobrovoľníkov vo vzťahu k ich koordinácii a vhodne vymedzeného množstva času na ich koordináciu • výkaz práce koordinátora dobrovoľníkov • záznam z knihy dochádzky
2. PRÁVNÝ A ETICKÝ RÁMEC	
Organizácia rešpektuje právny a etický rámec práce s dobrovoľníkmi.	
<p>A.2.1. Organizácia rozumie definícii dobrovoľníka v zmysle zákona o dobrovoľníctve a aplikuje ho v práci s dobrovoľníkmi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • definícia dobrovoľníka v materiáloch organizácie, na webovej stránke organizácie, v internej smernici organizácie
<p>A.2.2. V organizácii sú jasne definované práva a povinnosti dobrovoľníkov a organizácie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • evidencia o ústnej dohode • zmluva o dobrovoľníckej činnosti • prezenčná listina zo školenia, kde boli dobrovoľníci informovaní o svojich právach a povinnostiach a o dobrovoľníckej činnosti • etický kódex dobrovoľníka alebo organizácie, v ktorom sú definované práva a povinnosti dobrovoľníkov a organizácie • stanov organizácie, organizačný alebo iný poriadok organizácie, v ktorom sú definované práva a povinnosti dobrovoľníkov a organizácie • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
<p>A.2.3. Organizácia zabezpečuje ochranu zdravia a bezpečnosti dobrovoľníkov pri výkone ich činnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zmluva o dobrovoľníckej činnosti • evidencia o ústnej dohode • prezenčná listina zo školenia, kde boli

²²⁹ Porov. PLATFORMA DOBROVOENÍCKYCH CENTIER A ORGANIZÁCIÍ. Štandardy kvality manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Formulár na sebahodnotenie a externé hodnotenie. < https://dobrovolnictvo.sk/wp-content/uploads/2024/06/2021_formular_standardy_hodnotenie.pdf>.

	<p>dobrovoľníci poučení o ochrane zdravia a zásadách bezpečnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • etický kódex dobrovoľníka alebo organizácie, v ktorom sú definované zásady ochrany zdravia bezpečnosti dobrovoľníkov pri výkone ich činnosti • stanovky organizácie, organizačný alebo iný poriadok organizácie, v ktorom sú definované zásady ochrany zdravia a bezpečnosti dobrovoľníkov pri výkone ich činnosti
<p>B.2.1. Organizácia s dobrovoľníkmi uzatvára ústnu alebo písomnú zmluvu o dobrovoľníckej činnosti, ktorej obsahom je minimálne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • miesto, obsah a trvanie dobrovoľníckej činnosti a označenie prijímateľa dobrovoľníckej činnosti, ak je zmluva uzatvorená s vysielajúcou organizáciou, • materiálne zabezpečenie dobrovoľníka, ak bolo dohodnuté, • dôvody a spôsob predčasného skončenia dobrovoľníckej činnosti. <p>Zmluva musí mať vždy písomnú formu, ak ide o dobrovoľnícku činnosť, ktorú bude dobrovoľník vykonávať v cudzine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zmluva o dobrovoľníckej činnosti • evidencia o ústnej dohode (napr.: prezenčná listina zo školenia, kde boli dobrovoľníci informovaní o svojich právach a povinnostiach a o dobrovoľníckej činnosti • etický kódex dobrovoľníka alebo organizácie • stanovky organizácie, organizačný alebo iný poriadok rganizácie, v ktorom sú definované práva a povinnosti dobrovoľníkov a organizácie • smernica/manuál o dobrovoľníckom program
<p>C.2.1. Organizácia uzatvára pre dobrovoľníkov poistenie zodpovednosti za nimi spôsobenú škodu pri vykonávaní dobrovoľníckych aktivít.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • poisťná zmluva
<p>C.2.2. Organizácia uzatvára pre dobrovoľníkov úrazové poistenie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • poisťná zmluva
<p>3. ZDROJE Organizácia disponuje materiálnymi a finančnými zdrojmi potrebnými na prácu s dobrovoľníkmi.</p>	
<p>A.3.1. Organizácia má vytvorené zázemie pre dobrovoľníkov (priestor na stretávanie sa, na prezliekanie, úschovu vecí...), respektíve dokáže ho vytvoriť aj v exteriéri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fotodokumentácia priestoru • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe, v ktorom je priestor vyšpecifikovaný
<p>B.3.1. Organizácia dokáže zabezpečiť krytie nákladov, ktoré vznikajú jej, ako i dobrovoľníkom pri výkone dobrovoľníckych aktivít.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • doklad o úhrade cestovného pre dobrovoľníkov alebo nákladov dobrovoľníkov vzťahujúcich sa k dobrovoľníckemu programu (školenie, vybavenie, pomôcky a pod.) • zmluva o dobrovoľníckej činnosti • evidencia o ústnej dohode • prezenčná listina zo školenia, kde boli dobrovoľníci poučení o pravidlách krytia nákladov súvisiacich s výkonom dobrovoľníckych aktivít • etický kódex dobrovoľníka alebo organizácie, v ktorom sú definované pravidlá krytia nákladov • stanovky organizácie, organizačný alebo iný poriadok organizácie, v ktorom sú definované pravidlá krytia nákladov...
<p>C.3.1. Organizácia vopred plánuje a získava zdroje na preplácanie výdavkov, ktoré vznikajú dobrovoľníkom pri výkone aktivít.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • finančný plán / rozpočet organizácie • v smernici / manuáli o dobrovoľníckom programe • je uvedený aj finančný plán
<p>C.3.2. Organizácia má vytvorené podmienky pre dobrovoľníkov bez ohľadu na ich zdravotný, sociálny, ekonomický a iný status.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe • propagačné materiály organizácie vo vzťahu k ponuke dobrovoľníckych aktivít • dokumentácia aktívnej spolupráce organizácie s tretími stranami, ktoré pracujú s ľuďmi s rôznymi znevýhodneniami
<p>4. ZAČLENENIE DO TÍMU Organizácia dobrovoľníkov vníma ako súčasť organizácie.</p>	
<p>A.4.1. Pracovníci, členovia organizácie sú informovaní o role dobrovoľníkov v organizácii (existuje minimálne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fotodokumentácia informačnej nástenky v priestoroch organizácie

jeden funkčný nástroj na stále informovanie ostatných členov, resp. zamestnancov o dobrovoľníckych aktivitách a dobrovoľníkoch a dobrovoľníčkach).	<ul style="list-style-type: none"> informácia na webovej stránke, intranete záznamy z pracovných stretnutí, na ktorých boli pracovníci, členovia informovaní o role dobrovoľníkov v organizácii smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
B.4.1. Pracovníci organizácie sa spolupodieľajú na tvorbe dobrovoľníckeho programu v organizácii (náplň práce, vytvárajú činnosti pre dobrovoľníkov, dávajú spätnú väzbu, spoluvytvárajú benefity pre dobrovoľníkov).	<ul style="list-style-type: none"> záznam z pracovných stretnutí emailová komunikácia plán činnosti dobrovoľníkov smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
C.4.1. Organizácia vytvára dobrovoľníkom podmienky pre účasť na pracovných stretnutiach a poradách zamestnancov za účelom hodnotenia a plánovania aktivít organizácie do budúcnosti.	<ul style="list-style-type: none"> prezenčná listina z pracovných stretnutí pozvánka na stretnutie smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
5. NÁPLŇ PRÁCE A PROFIL	
Organizácia má definovanú náplň práce a profil dobrovoľníkov pre jednotlivé pozície.	
A.5.1. Organizácia má jasne definovanú náplň práce dobrovoľníkov pre jednotlivé pozície (obsah činnosti, miesto vykonávania a časový rozsah) vyplývajúcu z analýzy potrieb organizácie/klientov.	<ul style="list-style-type: none"> dokumenty, ktoré obsahujú náplň práce dobrovoľníkov, napr. propagačné materiály, webová stránka, smernica/manuál o dobrovoľníckom programe zmluva o dobrovoľníckej činnosti, príloha k zmluve informácia vo forme inzerátu, ktorý obsahuje všetky definované náležitosti, v externých online databázach dobrovoľníckych ponúk
A.5.2. Organizácia má jasne definovaný profil dobrovoľníkov pre jednotlivé pozície (napr. potrebné vlastnosti, schopnosti, zručnosti záujemcov o dobrovoľnícke pozície, iné požiadavky na dobrovoľníkov).	<ul style="list-style-type: none"> dokumenty, ktoré obsahujú profil dobrovoľníkov, napr. propagačné materiály, webová stránka, smernica/manuál o dobrovoľníckom programe zmluva o dobrovoľníckej činnosti, príloha k zmluve informácia vo forme inzerátu, ktorý obsahuje všetky definované náležitosti, v externých on-line databázach dobrovoľníckych ponúk
B.5.1. Organizácia pravidelne vytvára rôznorodú ponuku dobrovoľníckych pozícií vhodných pre rôznych záujemcov.	<ul style="list-style-type: none"> dokumenty, ktoré obsahujú informácie o konkrétnych dobrovoľníckych ponukách a požiadavkách, napr. propagačné materiály, webová stránka, smernica/ manuál o dobrovoľníckom programe, informácia vo forme inzerátu v externých online databázach dobrovoľníckych ponúk a pod. zmluva o dobrovoľníckej činnosti, príloha k zmluve
C.5.1. Dobrovoľníci majú možnosť navrhnúť a realizovať vlastné aktivity v spolupráci so zamestnancami a členmi organizácie.	<ul style="list-style-type: none"> záznamy z aktivít dobrovoľníkov záznamy zo stretnutí výpovede dobrovoľníkov
6. NÁBOR A VÝBER	
Organizácia má vypracovaný systém komunikácie s uchádzačmi o voľné dobrovoľnícke pozície a spôsob výberu dobrovoľníkov.	
A.6.1. Organizácia má zverejnené jasné informácie o voľných dobrovoľníckych príležitostiach.	<ul style="list-style-type: none"> informácie na svojej webovej stránke, sociálnej sieti, vo svojich propagačných materiáloch informácia vo forme inzerátu v externých online databázach dobrovoľníckych ponúk prezenčná listina a záznam z aktívneho náboru dobrovoľníkov
A.6.2. Pri komunikácii s uchádzačmi o dobrovoľnícku činnosť sú vyjasňované vzájomné očakávania dobrovoľníkov a organizácie.	<ul style="list-style-type: none"> formulár na výber dobrovoľníkov scenár rozhovoru so záujemcami o dobrovoľníctvo emailová komunikácia záznamu z výberu výpovede dobrovoľníkov

A.6.3. V prípade, že uchádzači nie sú pri výbere úspešní, je im poskytnutá spätná väzba a sú im objasnené dôvody neúspechu.	<ul style="list-style-type: none"> • záznam z informovania • výpovede dobrovoľníkov
B.6.1. Organizácia má vypracovaný prihlasovací formulár/dotazník pre uchádzačov o dobrovoľnícku pozíciu.	<ul style="list-style-type: none"> • ukážka kontaktného formulára alebo iného písomného dokumentu • organizácia využíva externú online databázu (a formulár priamo v nej)
B.6.2. Pri výbere dobrovoľníkov je analyzovaná ich motivácia pre dobrovoľnícku činnosť.	<ul style="list-style-type: none"> • formulár na výber dobrovoľníkov, ktorý obsahuje otázky vzťahujúce sa na motiváciu <ul style="list-style-type: none"> • scenár rozhovoru so záujemcami o dobrovoľníctvo • emailová komunikácia • záznam z výberu
C.6.1. Organizácia má vytvorený systém výberu dobrovoľníkov (dotazníky, pohovor, postup organizácie pri výbere a pod.).	<ul style="list-style-type: none"> • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe obsahujúca systém výberu • formulár/dotazník na výber dobrovoľníkov • záznam z výberu
7. ZAŠKOLENIE A PRÍPRAVA	
Organizácia má vypracovaný systém zaškolenia a prípravy dobrovoľníkov.	
A.7.1. Dobrovoľníci sú pred začiatkom vykonávania dobrovoľníckej činnosti informovaní o organizácii a o svojej role v nej.	<ul style="list-style-type: none"> • prezenčná listina zo školenia • plán vzdelávania • interná smernica • zápis/záznam zo školenia • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
A.7.2. Noví dobrovoľníci sú predstavení personálu a klientom, s ktorými budú prichádzať do kontaktu.	<ul style="list-style-type: none"> • prezenčná listina zo školenia • plán vzdelávania • interná smernica • zápis/záznam zo školenia • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
B.7.1. Organizácia má vypracovaný systém zaškolenia a prípravy dobrovoľníkov na jednotlivé dobrovoľnícke pozície.	<ul style="list-style-type: none"> • prezenčná listina zo školenia • plán vzdelávania • interná smernica • zápis/záznam zo školenia • smernica/manuál o dobrovoľníckom programe
C.7.1. V organizácii existuje ponuka ďalšieho vzdelávania dobrovoľníkov súvisiacich s výkonom dobrovoľníckej činnosti a ich osobným rozvojom a kompetenciami.	<ul style="list-style-type: none"> • interná ponuka vzdelávania pre dobrovoľníkov • ponuka účasti na odborných seminároch, konferenciách, školeniach a pod. • popis systému rozvoja kompetencií dobrovoľníkov • obsah školenia/výcviku dobrovoľníkov • manuál dobrovoľníka • manuál dobrovoľníckeho programu
8. KOMUNIKÁCIA A PODPORA	
Organizácia aktívne komunikuje s dobrovoľníkmi a poskytuje im potrebnú podporu pri vykonávaní dobrovoľníckej činnosti.	
A.8.1. Organizácia udržiava aktívnu a pravidelnú komunikáciu s dobrovoľníkmi.	<ul style="list-style-type: none"> • záznam z komunikácie (emaily, pravidelné osobné stretnutia a pod.) • spracovaný systém komunikácie
A.8.2. Dobrovoľník je pred začiatkom výkonu dobrovoľníckej činnosti oboznámený s možnosťami podpory a vie, na koho sa v tejto oblasti v organizácii obrátiť.	<ul style="list-style-type: none"> • záznam z pracovného stretnutia/vstupného pohovoru/prípravy/školenia
B.8.1. Organizácia poskytuje dobrovoľníkom podporu formou pravidelných individuálnych a/alebo skupinových stretnutí.	<ul style="list-style-type: none"> • prezenčné listiny zo stretnutí • záznamy zo stretnutí • fotodokumentácia zo stretnutí
C.8.1. Organizácia má vypracovaný systém podpory pre všetkých dobrovoľníkov s definovanými možnosťami. Existuje ponuka individuálnej a/alebo skupinovej podpory a supervíznych stretnutí pre dobrovoľníkov pracujúcich s klientmi.	<ul style="list-style-type: none"> • písomná dokumentácia organizácie (definovaní konkrétni poskytovatelia podporných stretnutí), • záznam zo supervíznych stretnutí alebo iných foriem podpory s danými dobrovoľníkmi

C.8.2. Osoba poverená poskytovaním podpory má adekvátne vzdelanie, (resp. absolvovala tréningy a kurzy zamerané na túto činnosť).	<ul style="list-style-type: none"> • potvrdenie/osvedčenie o ukončenom vzdelaní, absolvovanom školení/kurze
9. OCENENIE A UZNANIE	
Organizácia neformálne a formálne oceňuje dobrovoľníkov a ich prínos pre organizáciu, klientov a komunitu.	
A.9.1. Organizácia poskytuje dobrovoľníkom neformálne, osobné poďakovanie a ocenenie za ich dobrovoľnícku činnosť.	<ul style="list-style-type: none"> • príklady osobného poďakovania (napr. osobne, cez mail, facebook)
A.9.2. Organizácia vydáva dobrovoľníkom písomné potvrdenie o dobrovoľníckej činnosti, ak o to požiadajú.	<ul style="list-style-type: none"> • vydané potvrdenie
B.9.1. Organizácia verejne oceňuje dobrovoľníkov.	<ul style="list-style-type: none"> • zverejnenie poďakovania v newsletteri, vo výročnej správe, v publikáciách organizácie, na webovej stránke, facebooku • nominačný hárok – navrhnutie dobrovoľníka na ocenenie dobrovoľníkov (napr. Srdce na dlani a pod.)
C.9.1. Dobrovoľníci majú možnosť zúčastniť sa na formálnych a neformálnych podujatiach nesúvisiacich s výkonom ich práce, ktoré organizácia realizuje.	<ul style="list-style-type: none"> • pozvánky na podujatia • evidencia komunikácie s dobrovoľníkmi • evidencia podujatí • prezenčné listiny • fotodokumentácia
10. EVIDENCIA A DOKUMENTÁCIA	
Organizácia má vytvorený funkčný systém evidencie dobrovoľníkov a dokumentáciu k dobrovoľníckemu programu.	
A.10.1. Osobné údaje dobrovoľníkov sú chránené v súlade s aktuálnymi právnymi predpismi a sú poskytované iným osobám iba so súhlasom dobrovoľníkov. Dokumentácia k dobrovoľníckemu programu obsahujúca osobné údaje dobrovoľníkov je uchovávaná tak, aby nebola voľne prístupná.	<ul style="list-style-type: none"> • čestné vyhlásenie organizácie • interná smernica
A.10.2. Organizácia má zavedený systém evidencie dobrovoľníkov v organizácii.	<ul style="list-style-type: none"> • konkrétna dokumentácia k evidencii
B.10.1. Organizácia má zavedený systém evidencie dobrovoľnícky odpracovaných hodín.	<ul style="list-style-type: none"> • konkrétna dokumentácia k evidencii
C.10.1. Organizácia má zavedený systém dokumentácie k dobrovoľníckemu programu obsahujúci napríklad: <ul style="list-style-type: none"> • záznamy o osobných údajoch dobrovoľníkov, • zmluvy s dobrovoľníkmi, • záznamy z výberov dobrovoľníkov, • prezenčné listiny a záznamy zo školení a tréningov, • prezenčné listiny a záznamy z podporných a supervíznych stretnutí, • záznamy z individuálnych rozhovorov, • záznamy zo stretnutí dobrovoľníkov s klientmi, • osvedčenia, potvrdenia a odporúčania vydané dobrovoľníkom. 	<ul style="list-style-type: none"> • konkrétna dokumentácia k dobrovoľníckemu programu
11. HODNOTENIE	
Organizácia má zavedený systém hodnotenia dobrovoľníckeho programu.	
A.11.1. Dobrovoľníci majú v priebehu ich činnosti a pri ukončení spolupráce vytvorené príležitosti na poskytovanie spätnej väzby/hodnotenia vo vzťahu k dobrovoľníckemu programu.	<ul style="list-style-type: none"> • záznamy z neformálnych a formálnych stretnutí • záznamy zo supervíznych stretnutí • dotazníky spätnej väzby pre dobrovoľníkov • záznamy z individuálnych rozhovorov s dobrovoľníkmi
B.11.1. Organizácia získava spätnú väzbu vo vzťahu k dobrovoľníckemu programu od vedenia organizácie, jej pracovníkov, členov a klientov.	<ul style="list-style-type: none"> • záznamy z neformálnych a formálnych stretnutí a porád • záznamy zo supervíznych stretnutí • dotazníky spätnej väzby pre vedenie organizácie,

	pracovníkov, členov, klientov • záznamy z rozhovorov s pracovníkmi, klientmi
C.11.1. Organizácia v pravidelných intervaloch realizuje kvantitatívne a kvalitatívne hodnotenie dobrovoľníckeho programu (vyhodnocuje počet zapojených dobrovoľníkov, počet odpracovaných hodín, náklady na fungovanie dobrovoľníckeho programu, spätné väzby od dobrovoľníkov, vedenia, pracovníkov a pod.).	• záznam/správa z hodnotenia • výročná správa

- A. Základný štandard (stupeň A) predstavuje základ, ktorý by ste mali v organizácii spĺňať, ak pracujete alebo chcete pracovať s dobrovoľníkmi. V prípade tohto stupňa by ste mali naplniť všetky definované indikátory v rámci základného štandardu, t. j. 100 % indikátorov.
- B. Vyšší štandard (stupeň B) predstavuje v našich podmienkach vytvorenie čo najvhodnejšieho systému práce s dobrovoľníkmi. V prípade tohto stupňa by ste mali naplniť základný štandard a všetky definované indikátory pre vyšší štandard, t. j. 100 % indikátorov.
- C. Najvyšší štandard (stupeň C) predstavuje ideálny stav kvality práce s dobrovoľníkmi a je vyjadrením pokročilého systému práce s dobrovoľníkmi v našich podmienkach. V prípade tohto stupňa je potrebné naplniť predchádzajúce dva stupne a 80 % indikátorov stanovených pre najvyšší štandard.

Tretí sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku

PhDr. Michaela Šul'ová, PhD.

Vydavateľstvo: Verbum – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku

Miesto vydania: Ružomberok

Rok vydania: 2024

Počet strán: 106

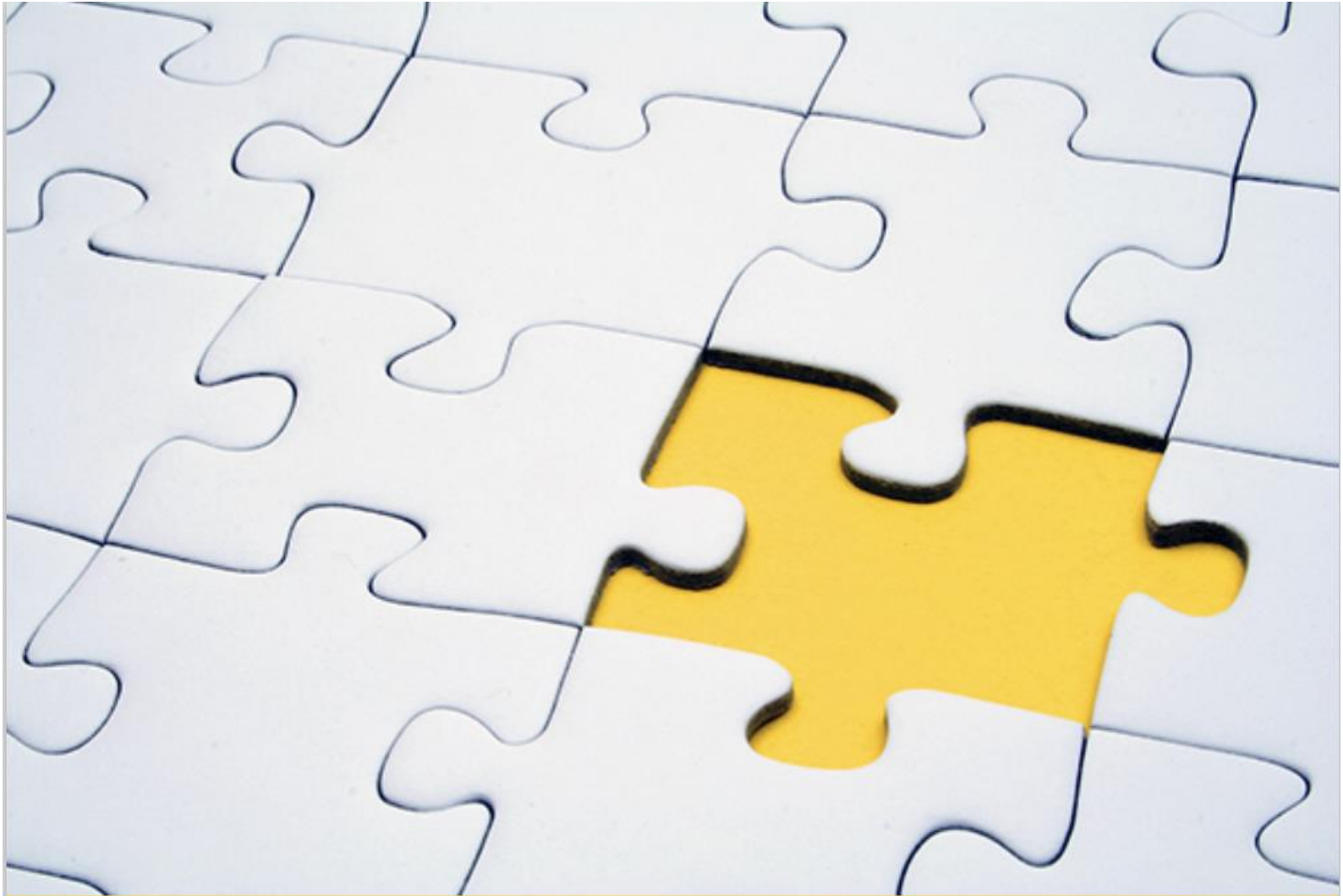
Vydanie: prvé

Forma vydania: online

Rozsah: 9,2 AH

EAN: 9788056111536

ISBN: 978-80-561-1153-6



ISBN 978-80-561-1153-6