

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE  
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



**Obor: Športová diplomacia**

**Volunteer management – vnímanie športového dobrovoľníka a dobrovoľníctva vo svete**

**Motivácia dobrovoľníka a nové trendy v dobrovoľníctve k zadefinovaniu volunteer managera v odborných športových publikáciách**

Autor: Ing. Katarína Válkyová, MSA

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Markéta Votoupalová, PhD.

Vedoucí práce z praxe: Tomáš Mirovský

## **Prehlásenie:**

Prehlasujem, že som záverečnú prácu vypracovala samostatne a vyznačila všetky citácie zdrojov. Časť teoretickej a výskumnej práce bola použitá z mojej záverečnej práce v študijnom odbore „Sport management“ na Russian International Olympic University. Téma záverečnej práce bola: Volunteer management – Who is the volunteer manager and what are volunteer’s manager responsibilities during the sport event.

V Bratislave dňa 07.05.2023

Ing. Katarína Válkyová, MSA

*Válkyová*

## Obsah

Úvod.....	4
<b>1. Definovanie dobrovoľníka a dobrovoľníctva v sociálnom sektore, event sektora a športe.....</b>	<b>8</b>
1.1. Definovanie pojmu dobrovoľníctvo.....	8
1.2. Definovanie pojmu dobrovoľník.....	18
<b>2. Nové trendy v dobrovoľníctve.....</b>	<b>24</b>
<b>3. Motivácia dobrovoľníkov.....</b>	<b>33</b>
3.1 Analýza dobrovoľníckych dotazníkov z medzinárodných športových podujatí v rokoch 2019 – 2022 usporiadaných na Slovensku.....	35
3.2. Analýza odpovedí z dotazníkov, čo motivuje dobrovoľníkov:.....	377
<b>4. Volunteer managment.....</b>	<b>50</b>
4.1. Analýza podujatí z pohľadu volunteer managmentu.....	54
4.2. Kto je volunteer manager, koordinátor dobrovoľníkov a supervízor dobrovoľníkov .....	59
<b>5. Záver .....</b>	<b>61</b>
<b>Zoznam použitej literatúry.....</b>	<b>64</b>
<b>Zoznam tabuliek .....</b>	<b>73</b>
<b>Zoznam grafov .....</b>	<b>74</b>
<b>Prílohy:.....</b>	<b>75</b>

## Úvod

Touto prácou sme chceli poukázať nato, ako je definovaný dobrovoľník a dobrovoľníctvo vo svete, čo rozumieme pod dobrovoľníctvom v jednotlivých oblastiach, kde sa dobrovoľníctvo využíva. Prečo je motivácia dobrovoľníkov alfou a omegou volunteer managementu, prečo netreba podceňovať nové trendy aj z iných oblastí dobrovoľníctva a nakoniec prečo v športovej sfére nie je definovaná pozícia volunteer managera. Ale je nahrádzaná spojeným volunteer management alebo volunteer management system.

Veľké športové podujatia sú lákadlom pre rôzne skupiny ľudí – fanúšikov, športových manažérov, skautov, novinárov, politikov a aj dobrovoľníkov. Dobrovoľníci sú neoddeliteľnou súčasťou akéhokoľvek športového podujatia na svete a rôznej veľkosti. V záverečnej práci kladieme dôraz na zistenie právnej legislatívny vo svete, ako je dobrovoľník a dobrovoľníctvo definované resp. či je vôbec definované. Toto je jeden z najdôležitejších bodov pre volunteer managera pochopiť, či má legislatívne povinnosti alebo nie. Zároveň je pre neho indikácia ako má postupovať pri vypracovaní dobrovoľníckeho programu na danom športovom podujatí. Pre definovanie dobrovoľníka a dobrovoľníctva sme vychádzali z troch odborných štúdií, ktoré boli zverejnené v posledných 14 rokoch po celom svete. Prvom štúdiu je štúdia Európskej komisie, ktorá mapuje športové dobrovoľníctvo v členských krajinách Európskej únie (v čase tohto výskumu bola Británia súčasťou Európskej únie). Druhou štúdiou je publikácia Hallmanna & Farleyho (2018), ktorí na základe publikácií z 24 krajín spravili súhrn definícií, čo je dobrovoľníctvo. Poslednou štúdiou a najkomplexnejšiu je štúdia United Nations, ktorá sa priebežne dopĺňa a mapuje celý svet. Preto v záverečnej práci budú tieto publikácie spomínané a aj preto pri vysvetľovaniach v texte riešime pohľady na globálnej, európskej alebo slovenskej úrovni (tento systém poznáme najlepšie z praktického a legislatívneho hľadiska). Zároveň táto kapitola nám zodpovedá na jednu z otázok výskumu – aký je rozdiel medzi sociálnym a športovým dobrovoľníctvom.

Taktiež už spomínaný dobrovoľnícky program nevieme nastaviť bez znalosti nových trendov v dobrovoľníctve, nakoľko to čo platilo dnes nemusí platiť zajtra. Jednoducho svet sa vyvíja veľmi rýchlo a najlepší príklad na zmeny v spoločnosti a jej fungovaní bola celosvetová

pandémia COVID – 19. Gro trendov je spracovaných prioritne na sociálnu sféru, ktorá je zároveň aj v rámci dobrovoľníctva najprepracovanejšia a preto ju budeme veľmi často spomínať. No ako môžeme potom vidieť na príklade v danej kapitole, tak mnohé trendy vieme priamo využiť aj v športe. Či sa jedná o dobrovoľníctvo v športe alebo sociálnej sfére, základe je rovnaký. Dobrovoľník, ktorý chce venovať svoj voľný čas, bez nároku na odmenu pre niečo/ niekoho koho má rád.

A preto je veľmi dôležité poznať motiváciu dobrovoľníka, prečo je dobrovoľníkom a prečo to robí. Na základe jeho odpovedí sa vie nastaviť dobrovoľnícky program, ktorý je najdôležitejšou súčasťou volunteer managementu, aj keď výskumy v tejto oblasti sú veľmi slabé. Táto kapitola nám zodpovedá na otázku „Aký má vplyv motivácia na celý proces volunteer managementu“. Pri výskume sme celkovo zistili, že výskumy sú veľmi teoretické a nový volunteer manager z nich nevie nastaviť program a vyvarovať sa chybám. Motiváciu sme spracovávali z troch dobrovoľníckych dotazníkov pre 3 športové podujatia konajúce sa na Slovensku v posledných 3 rokoch: International Ice Hockey Federation Championship 2019, European Youth Olympic Festival 2022 a European Handball Federation 2022. Jedná sa o reálne odpovede prihlásených dobrovoľníkov, kde z ich odpovedí boli identifikované kľúčové motivácie (napr. rád by som zažil zákulisie, videl ako sa pripravujú športovci = zažiť zákulisie podujatia). Tieto odpovede sú spracované v kapitole 3 a na výsledky z tejto kapitoly sa odvolávame aj v kapitole 4 a závere.

Veľmi často budeme spomínať volunteer managera, ktorý nie je v odbornej športovej literatúre vôbec zadefinovaný. Kým na druhej strane v sociálnej sfére, je to regulárne zadefinovaná pozícia. Kto je volunteer manager v športe, prečo je skôr vnímaný ako volunteer management system? Toto je osoba, ktorá vie, či existujú zákony alebo predpisy o dobrovoľníctve v ich krajine, potrebuje vedieť motiváciu dobrovoľníkov a nastavuje celý dobrovoľnícky program. A práve mnoho členov organizačných tímov na najvyšších pozíciách to neraz nevie, a čo je zaujímavé mnohé odborné publikácie považujú volunteer managera, koordinátora a supervízora dobrovoľníkov za jednu a tú istú pozíciu s rovnakými právomocami. Čo ľudia z praxe takto vôbec nevnímajú. Môžeme povedať, že volunteer manager je jedna z najpodceňovanejších postáv v organizačných výboroch a športových eventov vo svete! Existuje mnoho odborných publikácií k dobrovoľníkom (Wicker 2017) (Alfes 2017), no žiadny verejný výskum, ktorý poukazuje na túto rolu a celkové chápanie volunteer managementu

a jeho prepojení. Aj keď v posledných rokoch vyšlo niekoľko publikácií na tému volunteer management alebo volunteering, stále je to teoretické čítanie, ako praktické príklady. Preto sa nemôžeme čudovať, že volunteer managerov vo svete nie je tak veľa a mnoho z nich si vo svojej krajine zakladá konzultačné agentúry. A zároveň pre rozšírenie rád volunteer managerov je nutné praktické príklady a nie teoretické. Preto kapitola 4 je spracovaná na základe skúsenosti, s minimálnym previazaním na odbornú literatúru.

Preto pri písaní záverečnej práce na The Russian International Olympic University boli vytvorené dva dotazníky:

- **Volunteer** – kde sme dávali otázky dobrovoľníkom, ako z ich pohľadu vnímajú jednotlivé kroky nastavovania dobrovoľníckeho programu – výber, selekcia, tréning, rozvoj. A tiež sme sa zamerali na pozíciu volunteer managera, ako ho vnímajú na podujatí, aké vlastnosti si na ňom cenili, a ako by túto pozíciu definovali.
- **Volunteer manager** – tento dotazník bol určený pre volunteer managerov z celého sveta, kde sme sa ich tiež pýtali na nastavenie dobrovoľníckeho programu, ako boli volunteer manager vnímaní na daných podujatiach najvyššími predstaviteľmi organizačného výboru, či sa venuje dobrovoľníctvu mimo športovej oblasti, ako dlho na danej pozícii pôsobí, a pod aké oddelenie patril.

Dotazníky boli nastavené, tak aby na seba nadväzovali v určitých otázkach a vedeli sme si porovnať vnímanie oboch aktérov na danú vec. Tieto dotazníky tvoria základ pre kapitolu 4 a záver. Rozdiel medzi výsledkami medzi touto prácou a z The Russian International Olympic University je v počte odpovedí a plus, kto v akom čase odpovedal. V prvej fáze boli oslovení spolužiaci z rôznych krajín a rôznych športov, dobrovoľníci z Majstrovstiev sveta v hokeji 2019 a European Handball Federation 2022 a ambasádorov z FVLA Academy (FISU, kde autor robil recruitera). Pre túto prácu boli ešte oslovení dobrovoľníci z European Youth Olympic Festival 2022 v Banskej Bystrici. Taktiež od písania záverečnej práce ubehol rok a na mnohé veci autor získal nadhľad alebo iný pohľad zo svojich skúseností, tak analýza bola o tieto poznatky rozšírená.

Pri získavaní dát pre kapitoly 3 a 4 sme použili kvantitatívnu metódu. Túto metódu sme si zvolili pre možnosť nestranného získania informácií na detailnejšiu analýzu a pochopenie

správania zúčastnených strán. Číselná analýza vychádza z celkového počtu odpovedí, kým textová analýza je kombinácia výsledkov, teórie z odborných publikácií a osobných skúseností autora.

Pri výskume sme si všimli, že je nutné viac výskumov, v každej jednej oblasti volunteer managementu. Mnohí autori ako Wicker (2017) a Afles (2017) spomínajú veľmi slabý výskum v oblasti výber / selekcia, s čím s nimi súhlasíme a to najmä v praktických radách pre volunteer managerov. Mnoho volunteer managerov bez praxe nevie nastaviť dobrovoľnícky program, nemá predstavu, ako sa to robí, a načo si pri selekcii dávať pozor, ako vytvoriť dotazník a podobne. Zároveň nerozumejú prečo je dôležité poznať a analyzovať motivácie dobrovoľníkov. Samotná motivácia má dopad na vytvorenie tréningového a rozvojového programu, ako aj výchovu potenciálnych nových supervízorov / koordinátorov alebo volunteer managerov. V športovom volunteer manažment funguje minimálny mentoring, čo nemôžeme povedať o sociálnej sfére dobrovoľníctva. Preto je veľmi dôležité poznať obe svety a brať si z nich to najlepšie. Alice Chadwick v brífingových papieroch pre International Association for Volunteer Effort (Chadwick 2022) poukázal aj na dôležitosť prispôbiť sa zmenám vo svete (Covid – 19, Ukrajina a podobne), že je nutné nastaviť trendy v svetom sociálnom dobrovoľníctve. A práve sociálne dobrovoľníctvo je jedna z ciest, ktorú treba poznať a poznatky z nej preniesť do športového dobrovoľníctva. Tam je mnoho vecí zadefinovaných, majú presne stanovenú štruktúru pozícií. Nie je to o tom, že v športe treba niečo vymyslieť, ale prepojiť tieto dve oblasti a čerpať z toho, čo funguje, no len to treba prispôbiť danému odvetviu. Načo sa neraz zabúda. Áno, jedná sa o dva rozdielne svety, iný prístup, no v konečnom dôsledku ide o prácu s ľuďmi, zároveň nemôžeme vynechať aspekt rozdielnosti daných odvetví.

# 1. Definovanie dobrovoľníka a dobrovoľníctva v sociálnom sektore, event sektora v športe

O definovanie dobrovoľníka a dobrovoľníctva v sociálnej sfére, event manažmente a aj v športe sa snažilo mnoho autorov z rôzneho prostredia a v rôznych publikáciách. Každý jeden si kladie otázky: kto je dobrovoľník; aký je rozdiel medzi dobrovoľníkom v športe, eventovej a sociálnej sfére. Čo motivuje dobrovoľníka stať sa dobrovoľníkom; prečo je dobrovoľník ochotný sa vzdať svojho voľného času v prospech niekoho iného; má dobrovoľník a jeho správanie vplyv na kultúru a prostredie, v ktorom žije a z ktorého pochádza; alebo sú tam zahrnuté aj úplne iné aspekty? (Hallmann & Farley 2018). Ale tam to nekončí, je nevyhnutné pýtať sa, či na evente potrebujeme dobrovoľníkov, alebo platených ľudí, resp. či je vhodné mať na danom type eventu dobrovoľníka, a či nám to v konečnom dôsledku prinesie úspory v nákladoch na podujatie, a či má s nimi zmysel absolvovať celý náborový a tréningový proces. Na druhej strane nemôžeme zabúdať ani na definovanie a pochopenie pojmu dobrovoľníctvo.

Tak či onak najdôležitejšími otázkami zostáva:

- **kto je dobrovoľník,**
- **čo je to dobrovoľníctvo,**
- **či je táto pozícia vôbec definovaná v zákone alebo inom dokumente upravujúcom dobrovoľníctvo,**

v jednotlivých krajinách po celom svete. A na aký typ eventu dobrovoľníka vôbec potrebujeme.

## 1.1. Definovanie pojmu dobrovoľníctvo

**Dobrovoľníctvo** všeobecne a veľmi v skrátenej podobe definujeme ako činnosť, ktorú vykonáva dobrovoľník vo svojom voľnom čase, v prospech niekoho iného (mimo svoju rodinu a domácnosť), bez nároku na finančnú odmenu. Dobrovoľníctvom, dobrovoľník venuje časť svojho voľného času, vedomostí, skúseností a schopností, odmenou je dobrovoľníkovi osobnostný a profesionálny rast, pocit zadosťučinenia, nové kontakty a priateľstvá. (Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií 2023).



Na Slovensku nám dobrovoľníctvo definuje Zákon o dobrovoľníctve 406/2011 Z.z. s platnosťou do 31.03.2023 v § 3 ako dobrovoľnícku činnosť, ktorú vykonáva dobrovoľník:

*(1) Dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť najmä*

- *pre osoby so zdravotným postihnutím, cudzincov a osoby bez štátnej príslušnosti, osoby počas výkonu trestu odňatia slobody alebo ochrannej výchovy a po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, z výkonu väzby a z výkonu ochrannej 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*
- *v neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou a v činnostiach v oblasti práce s mládežou*
- *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,*
- *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,*
- *pri odstraňovaní foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorého cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi podľa osobitného zákona,*
- *pri začleňovaní osôb žijúcich v sociálne vylúčenom spoločenstve do spoločnosti, najmä pri odstraňovaní všetkých foriem ich znevýhodnenia*
- *pri administratívnych prácach pre verejnú správu*

*(2) Dobrovoľníckou činnosťou podľa zákona nie je*

- *činnosť vykonávaná medzi manželmi alebo medzi blízkymi osobami,*
- *činnosť vykonávaná v rámci podnikania alebo inej zárobkovej činnosti,*
- *činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo činnosť vykonávaná v rámci študijných povinností,*
- *vzájomná občianska alebo susedská výpomoc,*
- *činnosť vykonávaná osobami, ktoré nedovršili 15 rokov.“*

Od 01. apríla 2023 bude v platnosti novelizácia zákona, ktorá výrazne dopĺňa vyššie citovaný § 3 a zároveň zavádza ďalšie zmeny (skrátenu definíciu jednotlivých bodov uvádzame nižšie pod týmto textom):

- vymedzuje sa verejný záujem na účely tohto zákona,
- upravuje sa výkon krátkodobej a dlhodobej dobrovoľníckej činnosti,
- **ustanovuje sa povinnosť určiť fyzickú osobu, ktorá je zodpovedná za koordináciu dobrovoľníkov,**
- ustanovuje povinnosť vystaviť písomné potvrdenie o zručnostiach, schopnostiach a skúsenostiach, ktoré nadobudol dobrovoľník počas dobrovoľníckej činnosti,
- explicitne sa uvádza, že miestom výkonu dobrovoľníckej činnosti môže byť aj domácnosť dobrovoľníka (Verejná správa Slovenskej republiky).

Z pohľadu športových podujatí a ich organizácie je bod o osobe zodpovednej za koordináciu dobrovoľníkov jeden z najdôležitejších bodov v tomto zákone (bližšie sa tomuto budeme venovať v kapitole volunteer management).

Nižšie uvádzame najdôležitejšie zmeny v jednotlivých bodov § 3:

- (1) *Dobrovoľník v súlade s napĺňaním **verejného záujmu** vykonáva dobrovoľnícku činnosť najmä ...*
- (5) *Dobrovoľnícka činnosť je **krátkodobá** alebo **dlhodobá**. Dlhodobá činnosť je vykonávaná po dobu dlhšiu ako tri mesiace.*
- (6) *Napĺňaním verejného záujmu na účely tohto zákona je poskytovanie spoločensky prospešnej služby pre spoločnosť ako **celok a pre neobmedzený okruh fyzických osôb** uvedených v odseku 1. Napĺňaním verejného záujmu je aj poskytovanie spoločensky prospešnej služby pre skupinu osôb, ktorú je možné identifikovať podľa územného záujmu alebo členského záujmu.“ (116 schôdza vlády Slovenskej republiky 2022)*

Dobrovoľníctvo a dobrovoľníkov môžeme angažovať rôznymi spôsobmi a pre rôzne aktivity, preto v praxi rozlišujeme niekoľko druhov dobrovoľníctva. Nemôžeme zabúdať, že pri dobrovoľníctve musí organizácia prioritne zväžiť svoje vlastné potreby, tie sú pre nich alfou a omegou fungovania a podľa toho hľadajú aj jednotlivých dobrovoľníkov:

- chod organizácie je priamo závislý na dobrovoľníkoch, bez ich pomoci by nemohla organizácia plniť svoje ciele (humanitárne akcie),

- dobrovoľníci vykonávajú činnosť, ktoré sú súčasťou programu organizácie spolu so zamestnancami (sociálne a zdravotné služby),
- dobrovoľníci nie sú pre vlastný chod organizácie dôležitý, ale pomáhajú skvalitniť služby organizácie počas podujatia (**eventové podujatia, športové podujatia**) (Frič et al. 2001)

Dobrovoľníci sa najčastejšie zapájajú podľa analýzy dobrovoľníctva na Slovensku od Brozmanovej (Brozmanová, Marček & Mračková 2009) do týchto dobrovoľníckej činností resp. sektorov:

- ochrana životného prostredia,
- humanitárna pomoc a pomoc pri katastrofách,
- zdravotníctvo,
- sociálne služby,
- športová a rekreačná činnosť,
- kultúrna a umelecká činnosť,
- rozvoj obcí a regiónov,
- vzdelávanie a výskum,
- obhajoba a ochrana občianskych záujmov a práv,
- zahraničná dobrovoľnícka služba,
- profesijné organizácie.

### **Eventové dobrovoľníctvo**

Pri výskume sme si všimli, že každá oblasť si k slovu „dobrovoľníctvo“ pridáva svoj prívlastok. Ak píšete o dobrovoľníctve v sociálnej sfére hovoríte o sociálnom dobrovoľníctve a podobne. My sa snažíme poukázať, že každé dobrovoľníctvo má rovnaký základ, je len prispôbené oblasti alebo odvetviu, v ktorom pôsobíte. A preto si pre začiatok musíme zadefinovať, čo je to event a či eventové dobrovoľníctvo máme definované? Na túto otázku dostanete rozdielnu odpoveď, v závislosti od oblasti a pohľadu danej osoby. Všeobecne môžeme event definovať, ako dočasné a účelové stretnutie skupiny ľudí spojené rôznymi prejavmi rituálnych prvkov (napr. zapáľovanie ohňa na Olympiáde), čo z každého jedného eventu robí niečo unikátne (Bladen *et al.* 2018).

Z veľmi jednoduchého a pragmatického dôvodu rozdelíme eventy na 4 kategórie:

- **Súkromné** (svadba, narodeniny, narodenie dieťaťa, krstiny);
- **Voľno časové eventy** (šport, relax);
- **Kultúrne eventy** (festivaly, umenie);
- **Komerčné eventy** (pre firmy, uvádzanie na trh, politické kampane, športové eventy).

Netreba zabúdať, že toto rozdelenie je len uhol pohľadu zo strany, kde „stojíte resp. pôsobíte“. Ak organizujete športové podujatie a ste členom organizačného výboru, z vášho pohľadu sa jedná o komerčný event, kým z pohľadu fanúšika je to voľnočasový event, kde si ide oddýchnuť a zabaviť sa. V jednoduchosti ide o symbiózu vnímania daného event z rôznych pohľadov. A tu začíname hovoriť o event managemente, ktorého úlohou je organizovať, koordinovať jednotlivé aktivity a činnosti k spokojnosti oboch strán (Bladen *et al.* 2018). No nehovoríme o eventovom dobrovoľníctve, dobrovoľníctvo je súčasťou rôznych podujatí (športových alebo sociálnych podujatí). Čo je skôr dôležité vnímať je „event“ v slovenčine „podujatie“. Či v sociálnej alebo športovej sfére hovoríme - ideme pripraviť alebo zorganizovať **podujatie**. Preto je zaujímavé ako vnímajú sociálne dobrovoľníctvo ľudia pracujúci v tomto prostredí, a ako vnímajú dobrovoľníctvo ľudia zo športu, no v konečnom dôsledku je to o slove podujatie, alebo všetci ho robia.

## **Sociálne dobrovoľníctvo**

Dobrovoľníci v sociálnej sfére sa považujú za hybnú silu, ktorá pomáha pri rozvoji sociálnych služieb.

Dobrovoľníctvo v tejto sfére prináša organizáciám mnoho prínosov:

- zefektívnenie internej komunikácie; čas na klienta, čo vedie k posilneniu ich schopnosti viesť samostatný život (Matulaynová 2007);
- nové nápady;
- vedomosti;
- neformálne vzťahy;
- diverzitu a v poslednom rade pozitívnu náladu (Brozmanova *et al.* 2019).

Na druhej strane, ak sociálne zariadenie nie je otvorené bodom v prechádzajúcej vete, tak pre dobrovoľníkov nie je toto prostredie zaujímavé. Keďže je veľmi náročné na psychickú stránku

(pracovať dlhodobo s chorými ľuďmi alebo vo veľmi zlej životnej situácii). Zároveň tento typ dobrovoľníctva je považovaný za dlhodobé dobrovoľníctvo, čo pre mnohých môže byť problém a veľmi zaväzujúce (Brozmanova et al. 2019). Preto mnoho dobrovoľníkov obľubuje nepravidelné dobrovoľníctvo, pre rôzne organizácie a v obmedzenom čase.

## Športové dobrovoľníctvo

Športové podujatia môžeme vnímať od malých lokálnych eventov až po mega svetové športové eventy, ktoré navštevujú milióny ľudí z rôznych krajín. Je jedno či tento event trvá jeden deň alebo niekoľko týždňov, v konečnom dôsledku je o dvoch pohľadoch. Fanúšik / návštevník, ktorí podujatie navštívili a jeho spokojnosť. A na druhej strane o organizačnom výbore, ktorý si musel prejsť celým procesom – pripraviť ponuku na podujatie, vyhrať možnosť usporiadať dané podujatie, nábor organizačného výboru, sponzorov až po premyslenie, aký bude mať vplyv toto podujatie na danú krajinu, mesto, ich ekonomiku až po odkaz po skončení podujatia. A práve dobrovoľníci sú súčasťou tohto celého procesu. (Bladen *et al.* 2018). Stanovenie počtu potrebných dobrovoľníkov na športové podujatie je jednou z prvých diskusií organizačného výboru (Novotný et al. 2011), kde si podrobne prejdú celú organizačnú štruktúru, zdefinujú počet dobrovoľníkov (či budú mať len lokálnych alebo aj zahraničných, ako ich budú trénovať a podobne). Je to nikdy nekončiaci proces od začiatku až do konca podujatia, ďalej si zdefinujú už spomínaný odkaz. Pre každú krajinu a mesto je ten odkaz iný pre:

- London 2012 bol jedným z odkazov zvýšiť povedomie o dobrovoľníctve a zapájanie dobrovoľníkov vo všetkých oblastiach medzi ľuďmi rôznych vekových kategórií (May 2014),
- Sochi 2014 má týchto odkazov viac, ale za najprestížnejší odkaz považujú The Russian International Olympic University (International Olympic Committee 2019)
- RIO 2016 považuje za svoj odkaz pomoc znevýhodneným skupinám (International Olympic Committee 2017),
- PyeongChang 2018 považuje za svoj odkaz PyeongChang 2018 Legacy Foundation, ktoré pracuje na projektoch zameraných na rozvojové programy v športe, šírenie olympijských hodnôt medzi mládežou (International Olympic Committee 2020),
- Beijing 2022 považuje za jeden zo svojich odkazov zveľadenie reputácie „China – designed“ a „China – made“ (Olympic World Library 2022).

Vyššie zmenené riadky nám definovali, čo je športové podujatie, ako čo je to športové dobrovoľníctvo. Hallmannovi a Farleyovi sa podarilo do ich publikácie Sports Volunteers Around the Globe získať 24 definícií dobrovoľníctvo, resp. vnímaní tohto pojmu vo svete, kde môžeme vidieť spoločné znaky – je to dobrá vôľa dobrovoľníka bez nároku na odmenu a robia ju vo svojom voľnom čase (Hallmann& Farley 2018). No zároveň krásne v definíciách môžeme vidieť aj ducha samotnej krajiny, ich hodnoty, kultúru a tradície (napr. Gambia, Omán alebo Paraguaj). Celú tabuľku s jednotlivými definíciami nájdete v prílohách (jedná sa o doslovný preklad textu z anglického originálu, t.j. môže byť trochu zmena od profesionálneho prekladu) pre ich obsah, v popisnej tabuľkovej časti sme vybrali pár najzaujímavejších definícií ako ukážok, na ktoré budeme poukazovať pri analýzach nižšie.

Tabuľka č. 1 – Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa Hallmann a Farleyho

<b>Krajina</b>	<b>Definovanie pojmu “dobrovoľníctvo”</b>
<b>Austrália</b>	Čas dobrovoľne venovaný pre spoločné dobro bez finančného zisku
<b>Gambia</b>	Duchovná alebo morálna povinnosť voči spoločnosti
<b>Japonsko</b>	Výpožička (t.j. dobrovoľník)
<b>Južná Afrika</b>	Ludská láskavosť a silný komunitný koncept, že „človek je človekom prostredníctvom iných osôb”
<b>Nový Zéland</b>	Mahi aroha – “neplatená činnosť, vykonávaná zo súcitu a starostlivosť o druhých”
<b>Omán</b>	Ponúknuť svoje peniaze alebo čas (služby) v prospech iných pre dobro Alaha
<b>Paraguaj</b>	Guarani: “pomocník” alebo “ten kto pomáha”
<b>Rusko</b>	Filantropická prax, nezištná individuálna alebo kolektívna činnosť v prospech iných ľudí alebo spoločnosti
<b>Slovensko</b>	Ponúkание vlastných zručností, vedomostí a skúseností bez finančnej odmeny

Zdroj: Hallmann, Farley, Sports Volunteers Around the Globe (str. 303 – 305)

Výkonná agentúra pre vzdelávanie, audiovizuálny sektor, ktorá spadá pod Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru Európsku komisiu dala vypracovať štúdiu o športovom dobrovoľníctve u svojich členov v roku 2009.

Tabuľka č. 2 – Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa štúdie GHK pre EK<sup>1</sup>

<b>Krajina</b>	<b>Definovanie pojmu “dobrovoľníctvo”</b>
<b>Belgicko</b>	Dobrovoľníctvo je akákoľvek činnosť, ktorú vykonáva dobrovoľník v rámci alebo pod organizáciou. Dobrovoľníctvo nie je len činnosť, ale aj záväzok voči iným, ako aj pomoc starším ľuďom, deťom, <b>organizovanie podujatí</b> , atď.
<b>Bulharsko</b>	Je to práca, ktorá je prospešná pre verejnosť a ktorú vykonávajú mladí ľudia po celom Bulharsku alebo iných krajinách pre rôzne programy, iniciatívny, sociálne, mládežnícke alebo <b>športové</b> aktivity, kde organizácia prepláca výdavky na dopravu, ubytovanie, stravu a denné diéty.
<b>Dánsko</b>	Dobrovoľnícka činnosť je dobrovoľná, nepovinná, neplatená a formálne organizovaná pre ľudí, organizácia ako aj pomoc <b>v športových kluboch</b> .
<b>Maďarsko</b>	Dobrovoľníctvo je vykonávaná práce bez ekonomickej náhrady v rámci <b>športových zväzov</b> alebo <b>športových podujatí</b>
<b>Malta</b>	Jednotlivec, ktorý sa čiastočne angažuje v dobrovoľníctve popri práci inde a bez nároku na odmenu.
<b>Slovensko</b>	N / A
<b>Španielsko</b>	Dobrovoľníctvo je skupina činností všeobecného záujmu, ktoré vyvíjajú jednotlivci a nie je vykonávaná na základe pracovného, verejného, obchodného iného plateného vzťahu. Musí spĺňať nasledovné kritéria: altruistický a solidárny charakter; vykonávaná slobodne; bez ekonomického zisku alebo finančných náhrad; musí sa rozvíjať prostredníctvom verejných alebo súkromných neziskových organizácií v rámci konkrétneho projektu
<b>Veľká Británia</b>	Činnosť, ktorá zahŕňa trávenie neplateného času prácou, čo má za cieľ zlepšiť životné prostredie, pomôcť jednotlivcom alebo skupinám iným ako blízkym príbuzným

Zdroj: Európska komisia 2009

<sup>1</sup> V dobe výskumu uskutočneného Európskou komisiou bola Veľká Británia súčasťou Európskej únie

Ako si môžeme všimnúť, dobrovoľníctvo je vo väčšine definované cez osobu, ktorá vykonáva dobrovoľne činnosť pre niekoho iného bez nároku na odmenu. Pri analýzách daných odpovedí a popisu dobrovoľníctva v jednotlivých krajinách, je dobrovoľníctvo brané všeobecne, resp. zamerané viac na sociálne dobrovoľníctvo, ako športové. Zároveň si môžeme všimnúť, že niektoré krajiny pre vyjadrenie dobrovoľníctva používajú pomenovania z ich domorodého jazyka alebo používajú synonymum pre dobrovoľníctvo, resp. dobrovoľníka (napr. Japonsko). My sa snažíme v texte rozdeľovať dobrovoľníka ako osobu a dobrovoľníctvo ako činnosť. Aj keď si do vyhľadávčov zadáte „sport volunteering“, nájdete odkazy na konkrétne konzultačné spoločnosti zaoberajúce sa športovým dobrovoľníctvom, projekty organizácií, význam športu pre spoločnosť alebo ciele organizácie. Priamu definíciu nenájdete, čo je vlastne športové dobrovoľníctvo. Štúdie Európskej komisie poukazujú na túto skutočnosť a odvolávajú sa na všeobecné definície dobrovoľníctva. Jednoducho povedané: „dobrovoľníctvo je dobrovoľníctvo“, a to bez ohľadu na oblasť, v ktorej pôsobí a to isté aj dobrovoľník.

Zároveň je zaujímavé sledovať samotný výskum jeho zhrnutie a interpretáciu pri niektorých krajinách. Najlepším príkladom je samotné Slovensko. V publikácii od Hallmanna a Farleyho existuje definícia (aj keď veľmi jednoduchá) dobrovoľníctva **na Slovensku**, v štúdiu pre Európsku komisiu je absencia tejto definície. A dôvod je veľmi jednoduchý, štúdia Európskej Komisie bola spracovaná naposledy v roku 2009, t.j. 14 rokov dozadu. Za toto obdobie sa v členských krajinách každý rok usporadúvajú rôzne medzinárodné podujatia (Londýn 2012, European Youth Olympic Festival 2022, Špeciálna Olympiáda 2023 v Berlíne, Paris 2024 a podobne), na ktorých pomáhajú dobrovoľníci z celého sveta, nie len z danej krajiny. Svet a aj športový svet sa za 14 rokov diametrálne zmenil v mnohých oblastiach, a dobrovoľníctvo nie je výnimka. Neochota znova zistiť zmeny v tejto oblasti nám poukazuje na minimálny záujem o dobrovoľníctvo v športe, nie len na lokálnej, ale aj medzinárodnej úrovni. Na druhej strane ako „researcher“ sa spoliehate na výsledky týchto štúdií, ktoré vám pomôžu podporiť Váš výskum a sú relevantné, t.j. nie sú z pofidérneho zdroja. No na druhej strane Vám môžu poukázať na diery vo výskumoch alebo laxnosť ich spracovania. Pri písaní tejto práce sme poukázali na nezáujem riešiť túto problematiku, odsúvanie športového dobrovoľníctva na okraj záujmu. A pritom športové dobrovoľníctvo patrí k najmasovejším dobrovoľníckym podujatiam na svete, krásna ukážka je viac ako 500 – tisíc prihlásených dobrovoľníkov na nedávno skončené Majstrovstvá sveta vo futbale v Katare (FIFA 2022), Špeciálna Olympiáda 2023 v Berlíne hľadá 20 tisíc dobrovoľníkov na podujatie (Special Olympics 2023), Paris 2024 hľadá



45 tisíc dobrovoľníkov (Olympic Library 2023) a podobne. Tieto číslo nám hovoria sami za seba, že športové podujatia jednorazovo potrebujú najväčšie počty dobrovoľníkov na svete s výnimkou National Football League – Final Super Bowl (Ashley 2016). Toto jediné športové podujatie nemá povolené mať neplatených dobrovoľníkov. National Football League môže používať dobrovoľníkov na akcie mimo Super Bowl zápasov. Dôvodom sú financie a zárobok z finálového zápasu. NFL využíva dobrovoľníkov skôr na sociálne programy spojené s propagáciou ich športu (Volunteeringmatch 2012). Organizáciu takéhoto eventu nie je možné bez kvalitného dobrovoľníckeho programu a kvalitného manažmentu v oblasti dobrovoľníctva.

Tabuľky s presným zoznam krajín a zoznamom zákonov alebo policy dokumentov nájdete v prílohách č. 1 – 6.

Tabuľka č. 3 – Zosumarizovanie krajín so zákonom o športe z 3 štúdií

<b>Štúdia</b>	<b>Rok vydania štúdie</b>	<b>Počet krajín v štúdiu</b>	<b>Zákon o dobrovoľníctve (počet krajín)</b>
<b>Sports Volunteers Around the Globe</b>	2018	24	5
<b>Európska komisia</b>	2009	27	16
<b>United Nations Volunteers</b>	2023	125	81

Zdroj: Zosumarizovanie tabuliek v prílohách

Z výskumu môžeme vidieť, že samotný zákon o dobrovoľníctve má vo svete minimum krajín, t.j. podľa UN Volunteers len 81 krajín (čo predstavuje 33 % z celkového počtu krajín vo svete) (UN Volunteers n.d.). O športovom dobrovoľníctve ani nehovoríme, aj zo štúdií Európskej komisie vychádza, že mnohé menované zákony sú všeobecné alebo dobrovoľníctvo je súčasťou niekoľkých zákonov (pracovné právo, zákony o daniach a podobne). Preto sa naskytá otázka, ak dobrovoľníctvo nemá právnu formu, ako teda má vyzeráť, je nutná zmluva, čo mu musíme zabezpečiť, koľko hodín môže robiť, čo sa vlastne považuje za dobrovoľníctvo

a čo nie. Keď si to zhrnieme veľmi jednoducho a v skratke, **dobrovoľníctvo je obyčajové právo.**

## 1.2. Definovanie pojmu dobrovoľník

Na Slovensku podľa zákona 406/2011 Z.z. - Zákon o dobrovoľníctve definujeme dobrovoľníka s platnosťou od 1. apríla 2023:

*„Dobrovoľníkom je fyzická osoba, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a splňa podmienky ustanovené týmto zákonom, ak dobrovoľnícku činnosť:*

- 1. 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,*
- 2. nevykonáva pre orgán alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom,*
- 3. vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.“*  
*(Zákon o dobrovoľníctve, čl. 1, § 2 ods. 1).“*

Zákon o športe definuje športového dobrovoľníka ako športového odborníka, ktorý má nárok na odmenu na základe vykonávanej funkcie, ktorú má zapísanú v príslušnom športovom registri (Zákon o športe č. 440/2015 Z.z., čl. 1, § 6), tento bod podporuje aj samotný Zákon o dobrovoľníctve v § 6 ods. 2 písmeno e) – „Náhradu za stratu času dobrovoľníka zapísaného v informačnom systéme športu, za každú hodinu vykonávania dobrovoľníckej činnosti v športe najviac vo výške hodinovej minimálnej mzdy“. A práve tieto dva body sú trňom v oku pre organizácie venujúce sa sociálnemu dobrovoľníctvu. Obaja dobrovoľníci vykonávajú dobrovoľnícku činnosť vo svojom voľnom čase, zo slobodnej vôle, no jeden je definovaný ako odborník a má nárok na odmenu. Druhá vec, na ktorú poukazujú je dvojaký prístup. Tí, ktorí sú zapísaní v športovom registri, tak pracujú na dobrovoľnícku zmluvu a mzda sa im prepláca ako cestovné resp. do maximálnej výšky platnej odmeny. Na dobrovoľníkoch mimo športového registra sa pozerá ako na klasického dobrovoľníka, ktorý nedostáva finančnú alebo materiálnu odmenu, ak sa organizácia nerozhodne sama (čo je odhadom asi 1 % dobrovoľníkov, ktorý

dostane odmenu). A tu nastávali a ešte nastávajú otázky, kým bude schválený nový zákon o športe: budeme každého jedného dobrovoľníka registrovať, ako športového odborníka na podujatie trvajúce pár dní; prihlásil sa ako dobrovoľník prečo mu mám platiť; aká bude vlastne pre mňa finančná a administratívna záťaž a má to pre mňa, ako organizáciu zmysel (Šumichrast & Vicová 2019); kto je presne športový dobrovoľník a kto je „klasický dobrovoľník“; kto bude zodpovedný za dobrovoľníka; máme v organizácii takúto osobu a podobne. Na otázky ohľadom zodpovednosti už zodpovedal Zákon o dobrovoľníctve, ktorý konečne oficiálne definuje pozíciu koordinátora dobrovoľníkov (bližšie v kapitole Volunteer management). Ak prejde pripomienkovaný zákon o športe, tak zmenami prejde práve vyššie spomínaný športový odborník (**kto ním nie je**) v § 26 – 27 a § 44. Práve v § 44 je najzásadnejšia zmena, mal by sa zaviesť nový typ zmluvy o náhrade za stratu času športového odborníka, ktorý túto činnosť vykonával v režime dobrovoľníka. Toto vo veľkej miere zotrie rozkoly medzi sociálnou a športovou obcou ohľadom odmeňovania dobrovoľníkov, no na druhej strane kategorizuje dobrovoľníkov v sociálnej sfére a športe, len na dobrovoľníkov. Tu nám nastáva otázka, aký bude mať vplyv zákon na zákonitosti športu a ako sa bude postupovať pre veľkých športových podujatiach. A práve aj vyššie spomínané dôvody vedú k spomínanej zmene, a k ozrejmieniu kto je dobrovoľník v športe (že športový odborník nie je dobrovoľník) a je nutné postupovať podľa Zákona o dobrovoľníctve a nie športe (Hrbek 2022). Nakoľko Zákon o športe sa nachádza v medzirezortnom pripomienkovom konaní, tak nevieme povedať, či tieto zmeny budú prijaté v čase písania a odovzdanie tejto záverečnej práce (Pašuth 2023).

Dobrovoľník podľa Cambridgeského výkladového slovníka je osoba, ktorá niečo robí, najmä dobrovoľne pomáha druhým, bez toho aby bol nútený alebo platený. Majú krajiny v Európskej únii alebo vo svete takúto jednoduchú definíciu dobrovoľníka? Podľa výskumu pre Európsku komisiu Európskej únie z roku 2009 môžeme konštatovať, že áno majú. Ako vidíme v tabuľke nižšie, tak mnohé krajiny majú obdobnú definíciu resp. trochu obsérnejšie napísanú, ako uvádza Cambridgeský výkladový slovník a až jedenásť krajín nemalo vôbec definíciu, kto je dobrovoľník v danom čase.

Tabuľka č. 4 – Zadefinovanie dobrovoľníka v krajine podľa GHK pre EÚ<sup>2</sup> v skrátenej podobe

<b>Krajina</b>	<b>Zákon</b>
<b>Belgicko</b>	Osoba, ktorá dobrovoľne a bez nároku na odmenu poskytuje služby podľa platného zákona.
<b>Bulharsko</b>	Dobrovoľník je človek, ktorí dobrovoľne pomáha pri konkrétnych krátkodobých športových aktivitách a podujatiach, zohrávajú menšiu úlohu, keďže telesná výchova a šport sú typickou verejnou aktivitou podporované štátom a obcami.
<b>Cyprus</b>	Osoba, ktorá poskytuje služby z altruistickej ochoty ochotne pomáhať a nedostáva žiadnu finančnú odmenu
<b>Česká republika</b>	<p>1. Dobrovoľník, ktorí sa zúčastňuje jednej konkrétnej akcie. Tento dobrovoľník nemusí byť držiteľom žiadnej kvalifikácie. Je to príležitostný dobrovoľník.</p> <p>2. Dobrovoľník je osoba, neustále venujúca svoj čas a úsilie práce v športe bez odmeňovania. Tento typ dobrovoľníka je v športe skôr funkcionár alebo držiteľ určitej licencie.</p>
<b>Dánsko</b>	Dobrovoľník venuje dobrovoľne svoj voľný čas, bez nároku na finančnú odmenu.
<b>Estónsko</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá nedostáva žiadnu finančnú odmenu a zúčastňuje sa na dobrovoľníckej činnosti z vlastnej slobodnej vôle.
<b>Fínsko</b>	N/A
<b>Francúzsko</b>	Bénévoles – N/A
<b>Grécko</b>	N/A
<b>Holandsko</b>	N/A
<b>Írsko</b>	N/A
<b>Litva</b>	N/A
<b>Lotyšsko</b>	N/A
<b>Luxemburg</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá vykonáva dobrovoľnícku službu.

<sup>2</sup> V dobe výskumu uskutočneného Európskou komisiou bola Veľká Británia súčasťou Európskej únie

<b>Maďarsko</b>	Dobrovoľník pracuje zadarmo.
<b>Malta</b>	Dobrovoľníka rozdeľujú do dvoch kategórií: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. príležitostní dobrovoľníci, ktorí pomáhajú počas športových podujatí na obmedzený čas.</li> <li>2. dobrovoľník, ktorí pravidelne venuje svoj čas športu s malým platom alebo bez neho</li> </ol>
<b>Nemecko</b>	N/A
<b>Poľsko</b>	Osoba, ktorá dobrovoľne a bez nároku na odmenu poskytuje služby podľa platného zákona.
<b>Portugalsko</b>	Je jednotlivec, ktorý slobodným a zodpovedným spôsobom sa zaviazá vykonávať dobrovoľnícku činnosť pre organizáciu podľa svojich schopností a času, ktorý má k dispozícii bez nároku na finančnú odmenu.
<b>Rakúsko</b>	N/A
<b>Rumunsko</b>	Vykonáva činnosť len podľa svojich schopností a dostupnosti.
<b>Slovensko</b>	N/A
<b>Slovinsko</b>	N/A
<b>Španielsko</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá vykonáva činnosť bez ekonomického zisku a tým nie je dotknuté právo dobrovoľníka na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli pri plnení jeho úloh.
<b>Švédsko</b>	Čas a úsilie, ktoré sú dobrovoľné, nenútené, neplatené od jednotlivca pre verejné organizácie.
<b>Taliansko</b>	Dobrovoľník svojou angažovanosťou zobrazuje hodnoty aktívneho občianstva a solidarity.
<b>Veľká Británia</b>	Osoba zapojená do dobrovoľníckej činnosti, ktorá zahŕňa trávenie neplateného času (okrem cestovných a iných schválených hotových výdavkov), robí niečo, čo má za cieľ priniesť prospech inej tretej strane, okrem blízkeho príbuzenského vzťahu.

Zdroj: Európska komisia

Ako môžeme vidieť, tak definície dobrovoľníka a dobrovoľníctva sú úzko prepojené, nevedia existovať jedna bez druhej. Budeme sa znova opakovať, ale gro definícií je rovnaké – voľný čas, dobrovoľne a bez nároku na odmenu. Zvyšok je doplnený na základe právnych predpisov alebo doplnujúcich predpisov danej krajiny. Môžeme konštatovať, že neexistuje jeden univerzálny dokument, čo má svoje výhody a nevýhody. Za výhodu môžeme považovať, že daný zákon rešpektuje zákony danej krajiny, no na druhej strane každá krajina k dobrovoľníkovi a dobrovoľníctvu pristupuje rozdielne. Čo môže byť značný problém pri nastavení dobrovoľníckeho programu, nakoľko každý dobrovoľník je zo svojej krajiny zvyknutí na niečo iné. Skúsený dobrovoľník si na základe nastavených bodov vie potom vybrať kam pôjde, čo sa mu ponúka, a či je to pre neho zaujímavé. To vedie k ďalšej otázke do volunteer managementu, ako správne nastaviť program na základe platnej legislatívny danej krajiny a prilákaní skúsených zahraničných dobrovoľníkov?

Tento výskum, aj keď už možno nie je úplne aktuálny nám ukázal taktiež medzeru vo výskumoch, že sa nerobia pravidelne, resp. robia si ich strešné organizácie pre svoje účely (Meijs, Hendriks & Dobrevá 2021). Či už lokálne vlády alebo samotná Európska komisia by mala tejto tematiky začať venovať patričnú pozornosť, sledovať zmeny a reagovať na tieto zmeny. Nehovoríme len o športovom dobrovoľníctve, ale aj sociálnom. Vie sa, že obe dobrovoľníctva sa tu nachádzajú, ale sú stále v nejakom vzduchoprázdne. Zákonu o dobrovoľníctve slovenskí zákonodarcovia dlhodobo nevenovali pozornosť, zákony si protirečili, no vojna na Ukrajine toto vnímania zmenila. Zákon konečne reaguje na problematické body aplikačnej praxe, čo by malo dopomôcť k rozvoju dobrovoľníctva, jeho finančnú podporu, preukázanie aktívneho vykonávania dobrovoľníckej činnosti a možnosť získať akreditáciu pre organizácie, ktoré dlhodobo pracujú s dobrovoľníkmi v rôznej oblasti (Ministerstvo vnútra 2023). Uvidíme, ako sa zmeny zákona prejavia v praxi po 1. apríly 2023, no už teraz môžeme povedať, že upresnenie pojmov a doplnenie koordinátora dobrovoľníka je veľký krok vpred pre akúkoľvek oblasť dobrovoľníctva. Áno, niektoré body pridali administratívu organizácii (hodnotenie dobrovoľníka). No na druhej strane niektoré tieto administratívne body umožnia ľahšie získať spätnú väzbu na dobrovoľníka v písomnej podobe. Čo z osobnej praxe považujeme za veľmi dobré rozhodnutie, t.j. nedostane sa na podujatie dobrovoľník, ktorého nechcete (nemáte s ním dobre skúsenosti), ale jeho dobrovoľnícke resumé je neskutočné a o jeho prijatí rozhodne nakoniec niekto iný a vy s ním musíte pracovať alebo tolerovať jeho správanie.

Zároveň nám výskum poukázal nato, že každý volunteer manager by mal veľmi podrobne vedieť, či v jeho krajine daný zákon alebo predpisy existujú a postupovať podľa nich.. Zároveň volunteer manager by mal mať prehľad o tom, ako je to v iných krajinách na svete. Nakoľko uľahčí mu to pochopiť, čo dobrovoľník očakáva, t.j. ak majú zákon alebo predpis, bude očakávať minimálne zmluvu, občerstvenie, oblečenie, certifikát a bude vedieť, že dobrovoľníctvo je neplatené a podobne. Pre dobrovoľníka, kde tieto zákony alebo predpisy neexistujú bude vnímať benefity inak, resp. bude mať mnoho otázok k veciam, čo pre iných dobrovoľníkov je bežné. Tu si treba uvedomiť, že to nie je o nezáujme dobrovoľníka, ale je to pre neho niečo nové s čím sa nestretol. A aj tieto vedomosti pomáhajú volunteer managerovi nastaviť dobrovoľnícky program, pripraviť sa na pohovor a vyhradiť si dostatok potrebného času na takéhoto dobrovoľníka, aby sa mu všetko vysvetlilo. Toto všetko má opäť vplyv na nastavenie dobrovoľníckeho programu volunteer managerom.

## 2. Nové trendy v dobrovoľníctve

Tak, ako sa mení svet okolo nás, mení sa aj svet dobrovoľníctva, to čo platilo dnes nemusí platiť zajtra. A tak, ako sa mení svet menia sa aj dobrovoľníci, ich motivácie a čo očakávajú. Na podujatí nikdy nemáte jeden tip dobrovoľníka, ktorý je dobrý v používaní moderných technológií, má skúsenosti z medzinárodných podujatí a dobrovoľníctvu sa venuje roky. Na podujatiach máte mix dobrovoľníkov z rôzneho prostredia, rôzneho veku, skúseností a s rôznou motiváciou (Hustinx, 2001). Inak povedané, nie je to len vecou individuálneho rozhodnutia a konania, ale je to sociálny jav, ktorý je daný historicky, kultúrne a zmenou vnímania seba, spoločenstva a spoločnosti jednotlivých generácií (Putman 2000; Robinson 2017):

- Stratené generácia (1890 – 1915)
- Interbellum generácia (1901 – 1913)
- Najväčšia generácia (1910 – 194)
- Generácia druhej svetovej vojny (1901 – 1927)
- Tichá generácia (1925 – 1945)
- Povojnová generácia (1946 – 1964)
- Generácia X (1965 – 1979)
- Cennials (1975 – 1985)
- Generácia Y - Millennials (1980 – 1994)
- Generácia Z - post Millenials/ Zoomeri (1995 – 2012)
- Generácia Alfa – Generácia skla/ Screenedžeri (2013 – 2025)

Bez bližšieho poznania jednotlivých generácií a pripravovaného podujatia si nevieme vybrať ani trendy, ktoré použijeme na prípravu dobrovoľníckeho programu. Na druhej strane je nutné, aby sa volunteer manager alebo koordinátor orientovali v aktuálnych trendoch, vzdelávali sa a najmä pracovali na svojom rozvoji. Z vlastnej skúsenosti môžeme potvrdiť, že mnoho dobrovoľníkov vníma pozitívne, ak jeho koordinátor alebo volunteer manager sa sami venujú dobrovoľníctvu ako dobrovoľník. Nakoľko tieto informácie im pomôžu lepšie nastaviť výberový proces, udržanie dobrovoľníkov (Volunteer Canada 2016) a vytvorenie vzťahov do budúcnosti, resp. vytvorenie organizácie zastrešujúcej dobrovoľníkov v športe (Volunteers



4sport.cz – v Českej republike alebo Bee Volunteers na Slovensku založenej po European Youth Olympic Festival 2022). Evens a Saxton v roku 2005 definovali 9 základných/ kľúčových trendov v dobrovoľníctve, ku ktorým sa vraciame aj dnes po viac ako 15 rokoch od ich predstaveniu svetu. Dôvod je veľmi jednoduchý, vychádzajú z psychologického poznania jednotlivca a sú aplikovateľné na akúkoľvek zmenu vo svete a generáciu dobrovoľníkov.

Evens a Saxton (Evens & Saxton 2005) trendy v dobrovoľníctve, ktoré sú doplnené o čiastkové vysvetlenie od Brozmanovej (Brozmanova et al 2019):

1. **Vzostup znalostné (brain) dobrovoľníctvo** – dobrovoľníci vykonávajú dobrovoľnícku činnosť stále viac pre seba, t.j. chcú vedieť, čo im prinesie (skúsenosť do života, nové zručnosti, kamarátov). Toto odráža aj to, že dobrovoľníci si dnes sami vyberú činnosť s akou chcú pomôcť, t.j. už nerobia „špinavú prácu“, ktorú nechceli robiť platení zamestnanci organizácie. Čo môžeme považovať za veľký posun vpred a zároveň aj rúcania dogmy, čo je dobrovoľníctvo – náhrada za platených zamestnancov pri práci, ktorú nechcú robiť a niekto, čo nás nič nestojí. Dnes sa pohľad na dobrovoľníctvo postupne mení, aj keď stále pretrvávajú dogmy s otázkami, prečo to robíš a čo ti to dáva a podobne. Odpoveď na túto otázku dáme nižšie v príklade.
2. **Vzostup vecne simulovaných (cause – driven) dobrovoľníkov a pomalý pokles časovo stimulovaných dobrovoľníkov (time – driven)** – kým v minulosti sa dobrovoľníci zapájali do dobrovoľníctva, aby vyplnili svoj voľný čas, tak dnes sa to mení. Je pre nich dôležitejšie pomoc konkrétnej veci, ktorá má pre nich zmysel a neľutujú, že poskytnú tejto veci svoj voľný čas. Dnes je to viac o angažovanosti ako čase, kým v minulosti to bolo práve naopak. Dobrovoľník mal dostatok voľného času a chcel niečo robiť, cítiť sa užitočný a nezaostávať za svojimi susedmi alebo kamarátmi (USA, kde je dobrovoľníctvo súčasť ich DNA).
3. **Vzostup sebeckého dobrovoľníctva** – chcú vedieť, čo získavajú a dostávajú za pomoc. Stále viac sa podobajú s požiadavkami platením zamestnancom, no bez nároku na odmenu.
4. **Potreba profesionalizácie manažmentu dobrovoľníkov a koordinátorov / supervízorov dobrovoľníkov** – bližšie si k tomuto povieme v časti volunteer management.
5. **Spájanie dobrovoľníkov a komunít** – je to spájanie susedov z okolia, kolegov alebo rôznych komunít pre spoločnú vec. Je to možnosť spoznať iných ľudí, iné kultúry a rozšíriť si vedomosti o nové poznatky. Neraz v prípade krízových situácií cez komunity

dokážeme veľmi rýchlo pomôcť. Platí staré známe, každý pozná niekoho, kto pozná niekoho na správnom mieste a pomoc je rýchlejšia a adresnejšia.

6. **Aktivismus na lokálnej a aj globálnej úrovni** – mladí ľudia sa radi zapájajú do dobrovoľníctva, ktoré sa spája s aktivizmom a nie so staromódnym a neašpirujúcim dávaním svojho voľného času niekomu, lebo to robia iní. Synonymum pre aktivizmus v slovenskom jazyku je motivovať, burcovať, pobádať zvedavosť, povzbudzovať a stimulovať tvorivosť mladých ľudí. A práve cez dobrovoľníctvo môžeme mladých ľudí povzbudiť k aktivizmu aj do iných oblastí (politika, environmentalistika a podobne), no aby sme toto mohli spraviť, je dôležité dobrovoľníkovi vysvetliť, prečo je toto dobrovoľníctvo pre neho to pravé, čo mu to prinesie. Opätovne sa vraciame k správne nastaveniu volunteer managementu. Aj tu môžeme vidieť, že volunteer management je neustále prebiehajúci proces od podania prihlášky na uskutočnenie podujatia až po jeho skončenie a neraz aj po ňom.
7. **Firemné dobrovoľníctvo** – v poslednom období má na Slovensku narastajúci trend, keď samotné firmy vyhľadávajú organizácie, ktorým chcú pomôcť a tieto informácie distribuujú medzi svojich zamestnancov. Tieto aktivity im pomáhajú vybudovať tím, zlepšiť morálku, prepojiť firmu s lokálnou komunitou. Touto formou im chcú poskytnúť nové a rôznorodé skúsenosti. Mnohé spoločnosti sa prioritne zapájajú do Týždňa dobrovoľníctva, ktorá sa koná každý rok na území Slovenska (Týždeň Dobrovoľníctva 2023 n.d.). Spoločnosti vytvoria tímy, vyberú si aktivitu a počas svojho pracovného času pomôžu. Nakoľko na tento tip dobrovoľníctva vyslal dobrovoľníkov zamestnávateľ, tak im prináleží ich plat, alebo im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy (podľa Zákonníka práce). Zároveň zákon 311/2001 Z.z. - Zákonník práce v § 138 stanovuje, že zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na vykonanie dobrovoľníckej činnosti, no bez nároku na odmenu, ak je to na žiadosť samotného dobrovoľníka, t.j. daného zamestnanca.
8. **Životná fáza dobrovoľníka** – na základe svojho veku, životných skúseností a životnej fázy dobrovoľníka sa menia aj jeho preferencie, kde a komu chce pomôcť a aké sú jeho finančné a časové možnosti.
9. **Dobrovoľníctvo ako produkt** – tento posledný bod je odpoveďou na všetky vyššie uvedené trendy. Organizácie by mali dobrovoľnícku činnosť ponúkať ako produkt, kde dobrovoľník rozumie, koľko času si musí na dobrovoľníctvo vyhraďovať, ako dlho, aké sú prínosy pre neho a prijímateľa. Jednoducho povedané musia s dobrovoľníctvom počítať v ich marketingovej stratégii a PR stratégii.

Alžbeta Brozmanová vo svojej publikácii Dobrovoľníctvo v zariadeniach sociálnych služieb (Brozmanova et al 2019) k týmto 9 základným princípom doplnili ešte 4 ďalšie trendy:

1. **Skupinové dobrovoľníctvo** – mnoho dobrovoľníkov by rado išlo vykonávať dobrovoľnícku činnosť so svojimi kamarátmi, no mnoho organizácií tento tip v sociálnej sfére neponúka. Nemôžeme úplne povedať, že by sa využívalo aj v športovom dobrovoľníctve. Tu sa skôr mnoho dobrovoľníkov pozná z iných podujatí, dajú si informáciu a prihlásia sa, no pozície si vyberajú podľa svojich vlastných preferencií a nie ako skupina. Stálo by za uváženie poskytnúť takúto možnosť v dotazníkoch, či sa dobrovoľník hlási ako jednotlivec alebo ako skupina. Pohovor viete spraviť s touto skupinou naraz a zároveň získate väčší počet dobrovoľníkov za kratší čas. Na druhú stranu je veľký otáznik, ako ovplyvní, ak jeden alebo viacerí dobrovoľníci zo skupiny sa nebudú môcť zúčastniť, t.j. odhlásia sa aj oni alebo zostanú. Skupinové dobrovoľníctvo môžeme považovať za medzeru v športovom a aj celosvetovom dobrovoľníctve. Preto by bolo zaujímavé preskúmať, ako by toto dobrovoľníctvo bolo vnímané v športe, aké výhody a nevýhody by to prinieslo.
2. **Dobrovoľníctvo seniorov** – zapájanie seniorov dobrovoľníctva nie je spojené len s demografickým starnutím spoločnosti na celom svete, ale aj ich skúsenosťami, elánom, časom a neraz obrovskou chuťou pomôcť. Dobrovoľníckym maskotom na nedávno skončených FIFA WORLD CUP QATAR 2022 sa stal 76 – ročný dobrovoľník z Nemecka (Qatar 2022). Jeho osobný príbeh hovorí o tom, že pre neho to bola možnosť opäť zažiť skvelú atmosféru a nesmútiť doma za manželkou, ktorá umrela. Zároveň zapájanie seniorov do dobrovoľníctva prináša úžasné prepojenie rôznych generácií za rovnakým cieľom. Prepájane rôznych vekových skupín je jednou z výziev volunteer managementu nájsť balans v rôznych oblastiach (výber, tréning, zapojenie, nastavenie časového fondu a výber správnej pozície).
3. **Virtuálne dobrovoľníctvo a mikrodobrovoľníctvo** – vplyv technológií na náš každodenný život sa prejavil už aj v dobrovoľníctve. Silu technológií sme si uvedomili počas Covid 19, keď sme si na vzniknutú situáciu museli veľmi rýchlo zvyknúť. Tento trend so sebou nesie veľmi zaujímavé možnosti, spájanie dobrovoľníkov z celého sveta na jednom projekte, kde vieme pomôcť najmä virtuálne. V mnohých prípadoch to organizácii šetrí čas, náklady a naozaj získa kvalitného človeka. Za nevýhodu môžeme považovať sociálnu dištanciu, čo nemusí byť pre psychiku človeka dobré. Práve na túto zmenu životného štýlu sa zamerlal vo svojej knihe aj Anders Hansen. Autor v knihe

„Dobehni svoj mozog“ poukazuje nato, že nové technológie nám uľahčujú životný štýl, no na druhej strane nám veľmi ubližujú, či už mentálne alebo fyziologicky, nakoľko náš mozog sa ešte nepreprogramoval na túto zmenu (Hansen 2016). Preto by bolo veľmi zaujímavé v budúcich rokoch spraviť podrobný výskum na výhody, nevýhody virtuálneho dobrovoľníctva, ako aj psychologický stav dobrovoľníka.

4. **Rodinné dobrovoľníctvo** – je to dobrovoľníctvo, kde sa zapája celá rodina rôzneho veku. Pre rodičov sa stáva dobrovoľníctvo súčasť výchovy ich potomkov a to vedie k ich prosociálnosti. Aj toto je zaujímavý trend, ktorý by sa mohol využiť v športovom dobrovoľníctve na lokálnych a aj medzinárodných podujatiach. Vo výskume motivácie dobrovoľníkov môžeme vidieť odpoveď od jednej z dobrovoľníčok, že ako matka športovca chcela kvôli Covid 19 byť dobrovoľníkom, aby mohla byť na blízku svojho dieťaťa, fandiť mu, no na druhej strane aj vytvoriť prostredie pre dobré športové výkony v jeho športe. Preto mnoho rodičov pomáha na podujatiach alebo v kluboch, kde ich deti športujú, aby im boli na blízku, aby v nich videli oporu a aj, že takáto pomoc je vítaná. Táto ich aktivita môže v budúcnosti prerásť do pravidelného dobrovoľníctva aj mimo aktivít dieťaťa a zároveň je to cesta k rodinnému dobrovoľníctvu aj mimo športu. No pre mnohých je to práve o samotnom dieťati (Nichols, Hogg, Knight & Strorr 2019). Do budúcnosti by bolo veľmi zaujímavé spraviť aj výskum medzi rodičmi, ktorí sa venujú dobrovoľníctvu, ako ho vnímajú, či je to naozaj len o ich deťoch alebo sa táto aktivita posunie aj do iného levelu (na inú úroveň).

Ako príklad k jednotlivým bodom od Evensa a Saxa si môžeme uviesť študenta predposledného ročníka strednej školy pred maturitou a výberom vysokej školy. Študent uvažuje ísť na vysokú školu študovať športový manažment, lebo má rád jazdectvo, svet športu ho uchvátil, rád by v budúcnosti bol súčasťou športového zväzu / klubu / podujatia, no nemá žiadne skúsenosti. A dobrovoľníctvo vidí ako dobrú odrazovú dráhu na získanie skúseností.

1. Získanie znalostí z fungovania podujatia – *personálna štruktúra, pracovný čas, rozdelenie úloh, počet ľudí zastrešujúci dané podujatie.*
2. Vzostup vecne simulovaných (cause – driven) dobrovoľníkov a pomalý pokles časovo stimulovaných dobrovoľníkov (time – driven) – *získanie vedomostí, ktoré vie prioritne získať počas svojho osobného voľna (letné prázdniny).*
3. Vzostup sebeckého dobrovoľníctva – *dobrovoľnícka skúsenosť, skúsenosť do životopisu, spoznanie ľudí, naučenia sa jazyka.*

4. Potreba profesionalizácie manažmentu dobrovoľníkov a koordinátorov / supervízorov dobrovoľníkov – *niekto, kto mu vysvetlí jeho úloha na danom podujatí, tréning, opora v niekoho, kto ho bude vedieť podržať počas jeho prvej dobrovoľníckej skúsenosti, naplánuje mu zmeny a podobne.*
5. Spájanie dobrovoľníkov a komunit – *spozná ľudí rovnako orientovaných, môžu po skončení podujatia ostať v kontakte a pomáhať si na diaľku, podporovať sa a vytvárať nové projekty, spájanie jednej alebo viacerých komunit.*
6. Aktivizmus na lokálnej a aj globálnej úrovni – *byť súčasťou niečoho výnimočného.*
7. Firemné dobrovoľníctvo – *dobrovoľníctvo je spôsob života. Pozitívna skúsenosť ho podporí v tom hľadať príležitosti pre spoločnosť, kde pracuje. Táto aktivita ich ako zväz / firmu môže v budúcnosti zviditeľniť, resp. môžu byť spoločnosť, ktorá bude zháňať dobrovoľníkov na pomoc – vyčistenie stajní, namaľovanie prekážok, sadenie kvetín a podobne. V danom momente nemusí vidieť pozitívum tohto bodu, no v budúcnosti si na neho môže spomenúť a venovať sa mu.*
8. Životná fáza dobrovoľníka – *som študent mám čas skúšať nové veci, spoznať rovnako zmýšľajúcich ľudí, nájsť si prácu.*
9. Dobrovoľníctvo ako produkt – *kvalitný volunteer management zanechá v ňom pozitívnu stopu a v budúcnosti sa bude k nemu vracat'. Tento bod je veľmi dôležitou súčasťou volunteer managementu, o ktorom budeme hovoriť v inej kapitole.*

Iným pohľadom nato pozerala organizácia International Association for Volunteer Effort (ďalej IAVE), ktorá na základe svojho výskumu po Covide 19 definovala oblasti, ktoré by mali byť pokryté a mali by zlepšiť dobrovoľníctvo vo svete.

1. **Rozšírenie uznanie toho, čo je dobrovoľníctvo a kto je dobrovoľník** – detailnejšie zdefinovanie dobrovoľníctva, kto je dobrovoľník, ich význam pre spoločnosť a najmä podpora komunitne vedeného dobrovoľníctva, dobrovoľníckeho systému a zapájanie všetkých ako rovnocenných partnerov v danej komunite. Tento trend potvrdzuje už uvedené závery v prvej kapitole.
2. **Inkluzívne dobrovoľníctvo pre sociálnu zmenu** – venovať sa identifikovaniu a odstraňovaniu prekážok v dobrovoľníctve, ktorým čelia marginalizované skupiny a zabezpečiť pre všetkých dobrovoľníkov prijateľné prostredie pre vykonávanie dobrovoľníckej činnosti. Dobrovoľnícka komunita môže byť odrazovým miestom

pre lepšie zmeny v spoločnosti – rovnosť, podpora a začlenenie marginalizovaných skupín ľudí, čo zahŕňajú aj body z United Nations 2030 agendy (United Nations Development Programme n.d.). Za ďalšiu zmenu môžeme považovať aj väčšie počty hendikepovaných dobrovoľníkov na športových podujatiach (bližšie v kapitole 3 Motivácia).

3. **Technológie** – príchod Covidu 19 nám ukázal, ako je nutné využívať technológie na komunikáciu, ak sa ocitneme v totálnej izolácii. Preto aj pri dobrovoľníctve a dobrovoľníkoch je nutné využívať možnosti, ktoré technológie poskytujú. Mnohé dobrovoľnícke organizácie veľmi rýchlo preniesli svoje aktivity do online sveta – školenia, stretávania sa, vzdelávanie a nové systémy.
4. **Zapojenie vlády do dobrovoľníctva** – vypracovanie podrobnej národnej legislatívy, dokumenty na pravidelný reporting, zapracovanie darcovstva, kto je darca. Na Slovensku môžeme dobrovoľníka ako fyzickú osobu považovať za darcu a to v prípade, ak v danom roku mal príjem zo zamestnania alebo živnosti a v zdaňovacom období vykonával dobrovoľnícku činnosť v rozsahu najmenej 40 hodín. Podmienkou je písomné potvrdenie vydaného prijímateľom dobrovoľníckej činnosti dobrovoľníkovi. V tomto prípade môže dobrovoľník darovať vybranej organizácii 3 % zo zaplatenej dane podľa § 50 Zákona o dani z príjmov.  
Zároveň nový zákon o dobrovoľníctve umožňuje akreditovaným dobrovoľníckym organizáciám uchádzať sa o dotácie zo štátneho rozpočtu, čo doteraz nebolo možné. V rámci športu môže byť tento bod zaujímavý pre jednotlivé športové zväzy alebo kluby, ktoré pravidelne spolupracujú s dobrovoľníkmi. (TASR 2023)
5. **Partnerstvá a spolupráce** – vybudovanie a zlepšenie vzťahov medzi verejnými a súkromnými organizáciami. Covid 19 poukázal nato, že najpevnejšie puto medzi organizáciami je práve počas kríz (COVID 19, prírodné katastrofy – cunami, zemetrasenia, sopky a vojna). No zároveň tieto krízy pomáhajú vytvárať dlhodobé spolupráce, hľadanie možností navýšenie súčasných finančných prostriedkov.
6. **Koalícia učenia sa a zdieľania informácií** – vytváranie konzorcií, koalície a networkových sietí je cesta ako zmeniť dobrovoľníctvo vo svete. Tieto spájania majú dopomôcť šíriť nové myšlienky, smery, nápady, vymieňanie informácií medzi dobrovoľníckymi organizáciami nie len v krajine, regióne, ale na svetovej úrovni.

Ako si môžeme všimnúť štúdia IAVE taktiež poukazuje na detailnejšie spracovanie na národnej aj medzinárodnej scéne - kto je dobrovoľník a čo je dobrovoľníctvo. Nakoľko dobrovoľníctvo je nevyhnutné na budovanie akejkoľvek komunity, či už sociálnej alebo športovej sféry. Ako sme spomínali v úvode tejto kapitoly, tak aj technológie majú teraz veľký vplyv na dobrovoľníctvo. Musíte riešiť, aký tip technológie použijete, aby ste mali čo najviac dobrovoľníkov, rôznych vekových skupín. Na druhej strane to otvorilo dvere pre ľahšiu komunikáciu s celým svetom cez rôzne platformy v reálnom čase. Taktiež nový Zákon o dobrovoľníctve na Slovensku umožňuje dobrovoľníkovi vykonávať činnosť z domu, čo taktiež otvára úplne nové dvere pre organizácie s čím vedia dobrovoľníci pomôcť. Vo svete spoločnosť VolunteerHub vyvíja softvér, ktorý má pomôcť a uľahčiť manažovanie dobrovoľníkov. Medzi funkcie patrí tvorba databázy dobrovoľníkov, automatické posielanie emailov a ľahké prihlasovanie na podujatia, na druhej strane manažérovi dobrovoľníkov to pomôže manažovať zmeny, vidieť počet dobrovoľníckych hodín a podobne. Takýto systém dokáže pri dlhodobom dobrovoľníctve v športe (zväzy, kluby) uľahčiť celú administratívu s dobrovoľníkmi. Pri mega – eventoch má každé podujatie prepracovaný interný systém, ktorý im uľahčuje takéto činnosti.

Ďalším zaujímavým pohľadom na nové trendy na základe výsledkov Corporation for National and Community Service v USA, kde pred pandémiou Američania aspoň raz do roka pomohli ako dobrovoľníci v sociálnej sfére (Rogelstad 2022), čo sa po pandémii zmenilo a na základe tohto vnímajú tieto tendre, s ktorými sa budú musieť vysporiadať:

1. **Úbytok dobrovoľníkov** – Covid 19 zavrel dvere pre dobrovoľnícku pomocť všade vo svete, resp. veľmi striktné sa vyberalo, kto môže pomáhať a kto nie. Aj vďaka tejto situácii bude nejaký čas trvať, kým sa čísla vrátia na pôvodnú úroveň. Tu môžeme vidieť výhodu športového dobrovoľníctva na veľkých podujatiach. Podujatie je od niekoľkých dní, maximálne do 1,5 až 2 mesiacov, napr. FIFA World Cup, čo je pre dobrovoľníkov prijateľná doba, ako pravidelná dobrovoľnícka činnosť pre vybranú neziskovú organizáciu v treťom sektore. No na druhej strane po športových podujatiach sú dobrovoľníci hladní, nakoľko skoro dva roky trvali COVID 19 obmedzenia, mnoho zo športových podujatí bolo zrušených alebo posunutých (ESPN News Services n. d. 2020).
2. **Zmeny v tom, ako pomáhajú** – zaujímavejšie sa pre nich stáva virtuálne dobrovoľníctvo ako osobné. A to najmä z časového hľadiska, možnosť pomáhať na projektoch mimo krajiny, kde žijú. Vďaka virtuálnemu prepojeniu sa im otvárajú možnosti, ktoré doteraz nemali.

3. **Výmena generácií v dobrovoľníctve** – pred pandémiou bola najaktívnejšou generáciou dobrovoľníkov vo veku 40 – 50 rokov. Mnohí z týchto ľudí pomáhali v náboženskej organizácii alebo na školách svojich detí. Pandémia nielenže zrušila mnoho organizácií, ale aj táto generácia sa začala viac báť o svojej zdravie. Čo je na jednej strane zlá správa, no na druhej strane tínedžeri a mladí dospelí z generácie Z sa snažia vyplniť tieto medzery.
4. **Význam dobrovoľníckej práce na duševné zdravie teenagerov** – výskum Oxfordskej univerzity zistil, že dobrovoľníctvo pomáha teenagerom nadväzovať sociálne vzťahy a zároveň znižuje úzkosť, okrem toho im ukazuje, že pomáhať druhým je dôležité. Toto všetko má pozitíva k ich lepšiemu duševnému zdraviu. Zároveň záujem o dobrovoľníctvo u nich zvyšujú aj ich rodičia, ak sa mu sami venujú.
5. **Samo zvolené dobrovoľníctvo** - je efektívnejšie, ako vybrané dobrovoľníctvo niekým iným, resp. lebo je to najväčšie podujatie v danej krajine, tak tam je nutné byť. Pri výbere dobrovoľníctva je nutné každého jednotlivca nechať vybrať samostatne. Vtedy dané dobrovoľníctvo má zmysel a profitujú z neho obe strany.
6. **Vplyv dobrovoľníctva na miestnu komunitu** – mnohé štúdie poukazujú nato, že ak je výsledok dobrovoľníctva hmatateľnejší, tým viac to ľudí bude lákať. Toto je veľmi veľká výhoda športového dobrovoľníctva. Dobrovoľníci vidia kus roboty odrobenej už pred ich nástupom na dobrovoľnícku pozíciu vďaka práci organizačného výboru. Pri nástupe na svoju-dobrovoľnícku pozíciu tiež okamžite vidia výsledky svojej práce (napr. vytlačenie akreditácií pre športovcov, príprava šatní, ubytovacích zariadení a podobne).

Ako môžeme vidieť na viacerých trendoch v rámci sveta, rôznych organizácií. Všetky majú spoločné črty – dobrovoľníctvo sa stáva sebeckým; technológie začínajú mať čoraz väčšie slovo aj v dobrovoľníctve; nastáva veľká generačná výmena dobrovoľníkov po celom svete; dôležitý je účel, prečo sa stať dobrovoľníkom, čo mu to prinesie do budúcnosti a až následne je to strávený čas. Zároveň dobrovoľníctvo si vytvára svoje miesto v mnohých organizáciách (na Slovensku teraz prioritne v športových organizáciách), kde začína byť branné ako súčasť organizácie, ktorej sa treba venovať. Na Slovensku tomu prioritne pomohli tri medzinárodné športové podujatia vo veľmi krátkom čase - IIHF 2019 World Championship, European Youth Olympic Festival 2022 and European Handball Federation 2022, ktorým sa v médiách venoval dostatočný priestor (TASR 2019).



### 3. Motivácia dobrovoľníkov

Ako môžeme vidieť vyššie dobrovoľníctvo v akejkoľvek forme vychádza vo veľkej miere z tradícií / kultúry a najmä osobnostného postoja daného človeka. Preto sa opätovne naskytá otázka, čo motivuje človeka stať sa dobrovoľníkom a čo očakáva od samotného dobrovoľníctva. Pri pohľade na teóriu a odbornú literatúru sa za priekupnícke prístupy považuje Maslowova hierarchia potrieb (Maslow 1943) a Herzbergova teória dvoch faktorov motivácie (Management study guide n.d.). Na základe týchto dvoch teórií môžeme identifikovať tri hlavné smery:

1. *Model založený na dvoch alebo troch faktoroch* (Oorton Smith) – nehmotná / nemateriálna odmena, ochota pomôcť a sociálne záväzky (Adolfová et al. 2016).
2. *Uni – dimenzionálny model* (Cnaan, Godlberg – Glen 1996) – dobrovoľníci konajú na základe jedného alebo viacerých motívov. Je to kombinácia altruistickej a egoistickej motivácie (Brozmanová, Frimmerová & Šolcová, 2019). A práve aj analýza motivácie dobrovoľníkov nám poukazuje, že práve na tento model je v praxi najbežnejší. Inak povedané **vášeň, postoj a záväzok** sú hlavné aspekty pre ideálneho dobrovoľníka, ktorého hľadáme. Dobrovoľníctvo vníma ako svoju **vášeň**, je pre neho zapálený, prinesie so sebou zručnosti, nové nápady, do svojej úlohy dá srdce a je prípravný pomôcť so všetkým. Jednoducho neberie dobrovoľníctvo ako svoju prácu. **Postoj** (morálka) je spoľahlivý, úctivý a ochotný sa učiť, tak vieme mu omnoho ľahšie predať špecifické zručnosti, ktoré bude potrebovať. **Záväzok** ochota venovať svoj voľný čas na kratšie alebo dlhšie obdobie (Knihgt 2022).
3. *Multifaktoriálny model* (Clary, Snyder) – hlavnou motiváciu sú hodnoty, potreba učiť sa, získať znalosti, kariéra, sociálne prostredie a sebaúcta (Brozmanová, Frimmerová & Šolcová 2019).

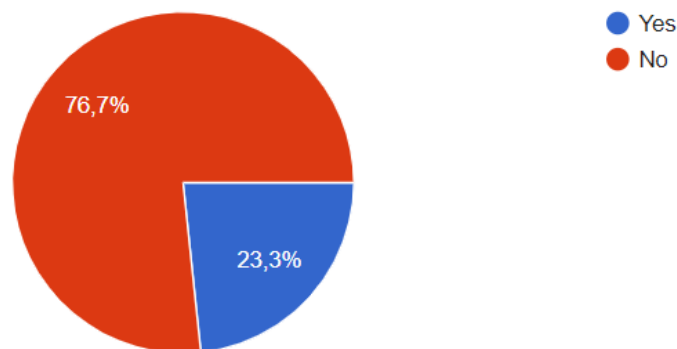
Je nutné, aby tieto teórie ovládala osoba, ktorá vyberá dobrovoľníkov? Odpoveď nie je jednoznačná, keďže záleží či má vzdelanie v odbore ľudské zdroje. V mnohých prípadoch z praxe môžeme povedať, tieto teórie neovláda (nemá vyštudovaný tento smer), ale na základe odpovedí potenciálnych dobrovoľníkov, skúseností a intuície vie odhadnúť o aký typ dobrovoľníka sa jedná (Brozmanová et. al, 2018). Dôvod prečo mnoho ľudí pracujúcich s dobrovoľníkmi na pozíciách volunteer manager alebo dobrovoľnícky koordinátor nemá toto

vzdelania je história dobrovoľníka. Sám začal ako dobrovoľník, ktorý na základe svojich skúseností postúpil v hierarchii. Informácie priorityne získaval zo svojej praxe, kurzami pred eventom, než študovaným materiálom (odborných publikácií, článkov alebo výskumov). Ako môžeme nižšie vidieť na základe výsledkov dotazníka pre Volunteer managerov, tak viac ako 76 % nemá vzdelanie v ľudských zdrojoch.

Graf 1: Máte profesionálny background v odbore ľudské zdroje?

Do you have a professional background in Human Resources?

30 odpovedí



Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

Preto je veľmi dôležité pri výber dobrovoľníka poznať jeho motiváciu (Wilson 2012), inak povedané poznať vnútornú túžbu, a akú snahu je ochotný dobrovoľník vyvinúť pri plnení dobrovoľníckej činnosti (Mitchell, Daniels 2003). V jeho odpovedi je potrebné nájsť odpoveď na naše otázky – „čo, ako ťažko a ako dlho“ (Taylor, Doherty, McGraw & 2015). Preto každý jeden dobrovoľnícky dotazník obsahuje otázku „**Čo ťa motivuje stať sa dobrovoľníkom na danom podujatí?**“ (Allen et al. 2010), aby osoba zodpovedná za selekciu dobrovoľníkov (mal by to byť volunteer manager, na Slovensku podľa nového Zákona o dobrovoľníkoch to môže byť aj koordinátor, resp. osoba zodpovedná za dobrovoľníkov) si vedela vybrať správnu osobu na správne miesto (Gatewood, Feild & Barrick 2016) a na potrebný čas. Môžeme povedať, že toto je najkľúčovejšie otázka z celého dotazníku, zvyšok otázok pomáha volunteer managerovi pochopiť a doplniť informácie o dobrovoľníkovi ako osobe.

### 3.1 Analýza dobrovoľníckych dotazníkov z medzinárodných športových podujatí v rokoch 2019 – 2022 usporiadaných na Slovensku

Z praktického hľadiska sa na motiváciu dobrovoľníkov pozrieme z reálnych odpovedí z dobrovoľníckych dotazníkov z troch medzinárodných podujatí organizovaných na Slovensku:

- International Ice Hockey Federation 2019 World Championship,
- European Youth Olympic Festival 2022,
- European Handball Federation 2022<sup>3</sup>.

Dátam z troch dotazníkov z podujatí na Slovensku sú spracované v tabuľkách č. 5 a 6, nachádzajúce sa v tejto podkapitole. Dáta z dotazníkov vytvorených autorom záverečnej práce sa nachádzajú v kapitolách 3 (Motivácia dobrovoľníkov) a 4 (Volunteer management) v tabuľkových a grafických zobrazeniach.

Dáta z troch medzinárodných dotazníkov obsahovali tieto dáta: **krajina, vek, vzdelanie a motivácia**. Dáta s týchto podujatí budú uverejnené len v takej podobe, ako sa nachádzajú v práci (aj keď sa nedajú identifikovať dobrovoľníci), no nie je problém poskytnúť informácie k nahliadnutiu. Dáta boli vyexportované z dobrovoľníckych systémov z daných podujatí. Autor práce z odpovedí v motivácii vybral kľúčové slová, nakoľko každá odpoveď bola jedinečne napísaná a v konečnom dôsledku by sme mali 1417 rôznych odpovedí, ktoré by v konečnom dôsledku nemali žiadnu vypovedaciu hodnotu.

Dáta z dotazníkov Volunteer a Volunteer manager sa budú nachádzať v pôvodnom znení (anglický jazyk) v prílohe v grafickej podobe. Tento zber dát prebiehal rozdielne. Autor práce oslovil cez súkromnú Facebook skupinu dobrovoľníkov z Majstrovstiev sveta v hokeji 2019, ako aj profesionálov zo športového prostredia (ktorej je členom), cez Whats app skupiny European Handball Federation 2022 a NOC European Youth Olympic Festival 2022 daných dobrovoľníkov a požiadal ich o vyplnenie dotazníka na zaslanom linku. A poslednú skupinu dobrovoľníkov tvoria ambasádori z programu FISU Volunteer Leaders Academy, kde autor textu v máji 2022 bol prizvaný ako recruiter a po dohode s FISU predstaviteľmi zaslali link daným študentom.

---

<sup>3</sup> Údaje sú poskytnuté bez porušenia GDPR, t.j. bez možnosti identifikácie osoby, poskytnuté údaje: vek, krajina, jazykové skúsenosti, motivácia / očakávania, najvyššie dosiahnuté vzdelanie a vybrané dobrovoľníckej pozície.

Počet respondentov z vyššie uvedených podujatí (3 medzinárodných podujatí, nie Volunteer dotazníka) je 1 417 dobrovoľníkov<sup>4</sup> (z celého sveta nie len zo Slovenska), s vekovým priemerom 26,67 roka a s rôznym stupňom ukončeného vzdelania. Je nutné podotknúť, že dobrovoľníci neodpovedali na všetky otázky, preto počty odpovedí sa môžu v jednotlivých analýzach meniť, zároveň pri niektorých otázkach uviedli viacero možností. Pri získavaní údajov bola použitá kvantitatívna metóda. Cieľom bolo získať, čo najväčšie množstvo odpovedí od rôznych skupín a z rôznych športových podujatí, aby bolo preukázané, prečo sa chcú dobrovoľníci venovať dobrovoľníckej činnosti na rôznych športových podujatiach, a čo ich motivuje. Nakoľko mnoho dobrovoľníkov, ktorí participovali na všetkých troch podujatiach na Slovensku, v neformálnom rozhovore potvrdili, že za tie tri roky sa ich odpoveď, čo ich motivuje zmenila. Ako dôvod uviedli získané skúsenosti - majú predstavu, čo môžu od dobrovoľníctva očakávať, osobnostný rast, a každé podujatie im môže priniesť niečo nové, resp. so svojimi skúsenosťami sa nemusia báť ísť aj na inú pozíciu, aby získali rozhľad, ako funguje iná časť podujatia (t.j. napríklad bol na akreditáciách a teraz sa rozhodne ísť pomáhať pri športovcoch).

## **Vzdelanie a vek**

Vzdelanie hrá neodmysliteľný aspekt pri dobrovoľníctve. Pre mladých ľudí s ukončeným základným / stredoškolským vzdelaním by malo byť dobrovoľníctvo zmysluplné, rozvojové, poučné, zábavné a taktiež by malo mať formu učenia sa vlastnostnou skúsenosťou (Brozmanová, et. al 2019). Z hľadiska štúdií a aj praxe, najčastejšie sa do dobrovoľníctva zapájajú študenti vysokých škôl, pracujúci a aktívni dôchodcovia (Brozmanová a et. 2012). Výhoda poznania veku dobrovoľníka nám vie ponúknuť všeobecnú charakteristiku výhod alebo obmedzení, ktoré môžeme čakať od daného dobrovoľníka.

Dobrovoľník vo veku od 15 do 30 rokov má radosť zo života, dostatok voľného času, je tvorivý, originálny a komunikatívny. Kým dobrovoľník od 31 do 60 rokov má potrebu pomáhať, má dostatok skúseností, je ochotnejší spolupracovať, a má skúsenosti ako empaticky jednať s ľuďmi. Dobrovoľník nad 60 rokov má naopak potrebu sa cítiť užitočný, má mnoho skúseností, dostatok času, potrebu byť v spoločnosti, učiť sa niečo nové a nesaediť doma (Mydlíková 2002). Tieto informácie zohrávajú dôležitú rolu pri selekcii, rozvoji a tréningu dobrovoľníkov. Inak povedané majú vplyv na tvorbu dobrovoľníckeho plánu. V tabuľke nižšie si môžeme pozrieť, aké vzdelanie dosiahli dobrovoľníci na týchto troch podujatiach. Najväčší počet

---

<sup>4</sup> dobrovoľníci v dotazníku nie vždy vyplnili všetky stĺpce a pri niektorých otázkach uviedli niekoľko odpovedí

dobrovoľníkov tvorili dobrovoľníci s ukončeným stredoškolským vzdelaním, za nimi nasledovali dobrovoľníci, ktorí ukončili povinnú školskú dochádzku a chápu dôležitosť získavať skúsenosti v čom najnižšom veku. Tretiu najpočetnejšiu skupiny tvorili dobrovoľníci s vysokoškolským diplomom druhého stupňa. Táto tabuľka len potvrdzuje už spomenuté fakty v tejto práci, aké vzdelanostné skupiny sa zapájajú do dobrovoľníctva sú potrebné. Dáta v tabuľke sú upravené na slovenské formy štúdia, v pôvodnej práci boli v anglickom jazyku aj všeobecne známe varianty vo svete.

Tabuľka č. 5 – Vzdelanie dobrovoľníkov

Vzdelanie	Počet	Priemer v %
Základné	409	30,10
Stredoškolské	462	34,00
Stredoškolské bez maturity	8	0,59
Vyššie stredoškolské	1	0,07
Prvý stupeň vysokej školy	181	13,32
Druhý stupeň vysokej školy	266	19,57
Doktorandské štúdium	32	2,35
<b>Spolu</b>	<b>1 359</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: 3 dotazníky zo športových podujatí na Slovensku

### 3.2. Analýza odpovedí z dotazníkov, čo motivuje dobrovoľníkov

Kým prejdeme k samotnej analýze odpovedí dobrovoľníkov je nutné si povedať, že na tému **motivácia** bola spracovaných mnoho štúdií, ktoré sa snažili definovať, čo je teda hlavným motívom pre dobrovoľníkov venovať svoj voľný čas tejto aktivite. Cnaan a Goldberg – Glen (Cnaan, Goldberg – Glen1991) na základe svojho výskumu definovali 28 motívov dobrovoľníkov, kde poukazujú nato, že dobrovoľník má len jeden motív, prečo chce pomáhať (tieto motívy nie sú v práci vymenované, sú len spomenuté ako prístup k motivácii v priebehu rokov.). Kým Clary a kolektív (Clary et al. 1998) na základe svojho výskumu prišiel s opačným tvrdením, že dobrovoľníci majú mnoho motivácií a nie len jednu. Na základe analýzy odpovedí z dotazníkov môžeme podporiť tvrdenie Claryho, že naozaj dobrovoľníci majú viac motivácií než jednu. Jednu maximálne dve motivácie veľmi často vyplňajú noví dobrovoľníci bez

skúseností resp. inak prepíšu, čo sľubuje organizátor daného športového podujatia. Clary s kolegami identifikovali šesť kategórií:

1. Hodnoty (humanitarizmus a altruistické dôvody);
2. Pochopenie (rozvoj schopností);
3. Zvýšenie ega (psychologický rast);
4. Kariéra (získavanie nových zručností, ktoré im dajú v budúcej alebo súčasnej kariére výhodu);
5. Sociálne (zlepšenie sociálnych vzťahov);
6. Ochrana ega (poskytnutie úteku od negatívnych pocitov a osobných problémov).

Zo spomínaných dotazníkov pri bližšej analýze nám vyšli nasledovné motivácie dobrovoľníkov, prečo sa hlásia na športové eventy. Ako sme spomínali pri tejto analýze sme použili kvantitatívnu metódu. Túto metódu sme si zvolili pre možnosť nestranného získania informácií na detailnejšiu analýzu a pochopenie správania sa dobrovoľníkov. V našej analýze je čiastočne vyjadrenie subjektívneho postoja podporeného odbornými publikáciami, resp. doplnené osobnými skúsenosťami autora tejto práce ako volunteer managera.

Tabuľka 6 – Motivácia dobrovoľníkov

Motivácia	Počet	Priemer v %
Atmosféra na evente	80	2,98
Byť súčasťou eventu	<b>589</b>	<b>21,94</b>
Zažiť zážitie podujatia	79	2,94
Certifikát	6	0,22
Kultúra krajiny/ Cestovanie/ Spoznať krajinu a jej kultúru	61	2,27
CV (curriculum vitae)	11	0,41
Rozvoj nových schopností	67	2,5
Budúca práca v športe	12	0,45
Budúce štúdium	33	1,23
Hendikep nie je problém	1	0,04
Mám rád výzvy	13	0,48

Jazyky	86	3,20
Viesť dobrovoľníkov (volunteer management)	4	0,15
Dobrovoľníctvo je láska	53	1,97
Spoznať nových ľudí/ osobné a pracovné kontakty	378	<b>14,08</b>
Nové skúsenosti/ Nové zručnosti/ Nové vedomosti	545	<b>20,30</b>
Olympic movement	9	0,34
Vyjsť mimo komfortnú zónu	10	0,37
Rodič športovca	1	0,04
Prax zo školy	3	0,11
Predchádzajúce skúsenosti s dobrovoľníctvom	83	3,09
Športová diplomacia	1	0,04
Milovník športu	246	9,16
Dobrovoľníci neodpovedali na túto otázku v dotazníku	314	11,69
<b>Spolu</b>	<b>2 685</b>	<b>100</b>

Zdroj: Analýza 3 dobrovoľníckych dotazníkov

Zároveň nemôžeme zabúdať, že ich skúseností, motivácia a neraz aj zmýšľanie je u každého dobrovoľníka veľmi rozdielne. Ako príklad uvádzame motivácie dvoch 18 ročných chalanov s podobným vzdelaním, no veľmi odlišnými odpoveďami. Jeden vie, že dobrovoľníctvo mu má pomôcť získať znalosti a skúsenosti v oblasti manažmentu organizovania veľkých podujatí, ktorý sa rozhodol študovať po skončení strednej školy. Kým druhý dobrovoľník to berie ako skúsenosť, kde spozná nových ľudí. Z týchto odpovedí skúsený volunteer manager si vie pred pohovorom nastaviť štruktúru pohovoru. Obaja respondenti nám odpovedali na otázku, kde vieme určiť ich **základnú** motiváciu, tak aký je v ich odpovediach rozdiel? Jeden z respondentov má jasnú predstavu, čo chce a prečo to chce. Druhý respondent nevie, čo presne chce, len *niečo* chce. Preto pri selekcii je pre volunteer managera veľmi dôležité zistiť **detailne** motiváciu dobrovoľníka (prečo to chcú, kam ich to môže posunúť, prečo chcú spoznať nových ľudí, čo sa chcú naučiť a podobne), na základe toho bude vedieť, či je vhodným uchádzačom pre športové podujatie a nie je to len o bezplatnom vstupe na podujatie

bez pomoci (aj keď z praxe môžeme povedať, mnohí dobrovoľníci sa naučili veľmi dobre odpovedať na túto otázku a neraz až na mieste zistíte ich skutočnú motiváciu). Nemôžeme zabúdať, že dobrovoľníctvo je aj stret rôznych generácií (Generácia X, Y, Z a alfa), ktoré zmýšľajú inak, majú odžité rôzne životné situácie, vzdelanie a postoj k životu (Mühlfeit & Krúťová 2021). Poznať detailnú motiváciu všetkých dobrovoľníkov pomôže volunteer managerovi nastaviť správny tréningový plán, ako aj vytvorenie v priestore na rozvoj každého jedného z dobrovoľníkov na športovom podujatí. Práve cez koordinátora dobrovoľníkov alebo supervízorov dobrovoľníkov môže napĺňať aj toto poslanie. Nakoľko neraz na mnohých podujatiach sa vyberie dobrovoľník len na základe napísaného textu v dotazníku bez bližšieho pohovoru alebo snahy vôbec zistiť, či naozaj ho motivuje, čo uviedol v dotazníku. Preto samotnej tvorbe dotazníku a aj selekcii je nutné venovať sa týmto krokom veľmi detailne.

Atmosféru vo všeobecnosti môže definovať podľa Kotlera ako **zrak, zvuk, vôňa, dotyk** (Kotler 1973), no v kontexte športových podujatí hovoríme, čo ponúkne hostiteľské mesto, resp. krajina, aké budú športoviská a celkový koncept podujatie pre bežných divákov – vizuál podujatia, hudba, atrakcie a najmä aké emocionálne spomienky v nich po skončení ostanú (Wochnowski 1996) a neraz zlepšenie medziľudských vzťahov počas takéhoto podujatia. Jedným z hlavných dôvodov je aj participácia miestnych, ako dobrovoľníkov pri prezentácii svojho mesta alebo krajiny (Ohmann & Wilkes 2006). A mnohí práve toto považujú za prvotnú motiváciu prečo sa prihlásiť, zažiť tú kombináciu občana daného mesta alebo krajiny a dobrovoľníka v jednom. Chcú zažiť atmosféru podujatia na vlastnej koži bez sprostredkovania alebo pasívneho diváka, ktorý v danom meste len žije. No až neskôr si dobrovoľníci uvedomia, že tá pravá atmosféra je tá, ktorú vytvoria oni v zákulisí medzi sebou a právu túto pozitívnu energiu prenesú aj medzi divákov (a tento mindset pomáha nastaviť dobrý tréning a rozvojový plán pre dobrovoľníkov zo strany volunteer managera). Inak povedané všetci žijú v športovej bubline a neriešia svet okolo seba (neriešia politickú situáciu, vojnu, infláciu a iné negatívne okolnosti). A toto môže dosiahnuť volunteer manager správnym výberom dobrovoľníkov, pochopenie už zmieňovanej motivácie, dobrého tréningu, no v neposlednej rade ľudského prístupu každej jednej zainteresovanej strane na športovom podujatí (Varmus, Ferenc & Kubina 2019).

Na druhej strane okrem atmosféry chcú byť dobrovoľníci súčasťou eventu a pomôcť. Neraz v dotazníkoch čítate „Chcem pomôcť alebo chcem byť súčasťou podujatia“. Toto nám potvrdila



aj samotná analýza, kde skoro 22 % dobrovoľníkov berie toto ako hlavnú motiváciu, prečo sa hlásia. Ochota pomôcť, byť súčasťou podujatia v dotazníku vyzerá veľmi dobro. No v praxi je to pre volunteer managera najhoršia odpoveď aká existuje, nakoľko nič konkrétne nepovie a dobrovoľníka si zato neraz zaradíte do kategórie „náhradník“ alebo „pohovor spravím neskôr“, ak vás v dotazníku neosloví niečo iné alebo toto je súčasť komplexnejšej odpovede od neho. Prečo je to pre volunteer managera najhoršia možná odpoveď? Dôvod je veľmi jednoduchý, na pohovor s ním je nutné sa podrobnejšie pripraviť, t.j. položiť správne otázky, aby ste sa dostali k jeho skutočnej motivácii. Z takto formulovanej odpovede o danom dobrovoľníkovi nič neviete, môžete len hádať, čo je motivácia, či to len neskúša, t.j. je pre vás veľká neznáma. Táto formulácia vám taktiež poukazuje nato, že sa jedná o neskúseného dobrovoľníka alebo niekoho kto sa hlási ako dobrovoľník prvýkrát. Dobrovoľník zo skúsenosťami vám málokedy napíše takúto odpoveď. Zo svojej osobnej skúsenosti môžem zhodnotiť, že takúto odpoveď píšem vtedy, ak si potrebujem zanalyzovať, ako je nastavený volunteer management na inom podujatí, t.j. ako komunikujú s dobrovoľníkmi, ako často a aké správy posielajú dobrovoľníkom, či daný dotazník čítajú a podľa toho vyberajú alebo zoberú každého, kto sa prihlási. Inak povedané spraviť si research a naučiť sa niečo nové. Ďalší dôvod prečo takto píšem danú odpoveď, ak čítajú dotazník ako zareagujú. Automaticky ma vyradia alebo mi dajú šancu a spoja sa so mnou. Takéto odpovede (ak ich je veľa) pre manažéra dobrovoľníkov indikujú, akým smerom bude nastavovať ďalšie kroky vo volunteer management – tréning, rozvoj, zmeny, akých skúsených koordinátorov alebo supervízorov bude potrebovať a podobne. Zároveň v tomto bode si bude vedieť zanalyzovať, aký bude mať podiel skúsených a neskúsených dobrovoľníkov. Volunteer manager by mal mať už pred prvým pohovorom s dobrovoľníkom pripravený „list dobrovoľníka“, kde má všetky potrebné údaje o dobrovoľníkovi, no najmä má tam detailne zapísanú jeho motiváciu, ktoré mu pomôžu pri neskoršom rozhodovaní koho nakoniec vybrať a koho dať ako náhradníka, no slúži mu aj ako podklad pre nastavenie tréningu. Takto podrobne vypracovaný dokument pomôže aj jeho koordinátorom alebo supervízorom v ďalšej práci s dobrovoľníkom. Nemôžeme zabúdať, že pri mega podujatiach si volunteer manager nebude pamätať každého jedného dobrovoľníka a toto je cesta pre obe strany, ako vedieť s nimi pracovať a nezabudnúť na niečo veľmi špeciálne, čo vás oslovilo a radi by ste to zaradili do svojho dobrovoľníckeho programu.

Pre mnohých dobrovoľníkov je aj lákadlom spoznať zákulisie podujatia. Ich motivácia je dvojaká, pre niektorých je to dostať sa bližšie k športovcom, pre druhých vidieť, ako to funguje

na takomto podujatí, učiť sa od ľudí, pochopiť športové podujatia ako celok. Čo sa deje pred začiatkom celého eventu, počas súťažných dní a čo sa deje nakoniec po skončení eventu. Dôvod prečo chcú vidieť zákulisie podujatia je nedostatok informácií, ako reálne športové podujatie prebieha, kde sú zázemia, prečo je nutné mať taký veľký počet spolupracovníkov. Jednoducho, ak chce byť event úspešný, je potrebné správnych ľudí na všetkých pozíciách, vrátane dobrovoľníkov (Alderton 2017). Pre niektorých dobrovoľníkov môže byť dobrovoľníctvo cesta k vysnívanému zamestnaniu, vysokej škole alebo šanca vyskúšať niečo nové, čo môže viesť k zmene ich kariéry. A práve aj výskum dvojice Beart a Vujic potvrdil, že ak máte dobrovoľníctvo vo svojom životopise alebo vlastníte certifikát z medzinárodného športového podujatia, tak sa jeho šance zvyšujú (Beart & Vujic, 2017). Okrem toho dobrovoľníctvo pomáha osviežiť životopis dobrovoľníka, ak celý svoj pracovný život venoval jednej pracovnej profesii. Dobrovoľníctvo mu pomôže relatívne zadarmo (ak nerátame náklady na dopravu alebo ubytovanie, ak nie sú zabezpečené zo strany organizačného výboru) získať nové skúsenosti, vedomosti a zručnosti. Zároveň vie získať referencie k svojej práci (na Slovensku od 1. apríla na základe zákona o dobrovoľníctve mu musí organizácia dávať potvrdenie o jeho nadobudnutých zručnostiach), a taktiež je to demonštrácia jeho všestrannosti a nadšenia aj pre iné aktivity (Jenns 2021). Pre budúcich študentov na vysokej škole je práve certifikát skvelý odrazový mostík k doplneniu prihlášky (najmä na školy do zahraničia), vďaka ktorým demonštruje rôzne záujmy a mimoškolské aktivity (The Princeton Review 2018), a ak úzko spolupracoval s manažérom dobrovoľníkov, môže mu napísať odporúčací list. Zároveň mnoho dobrovoľníkov si vyberá podujatie a jednotlivé pozície pre svoje štúdium, alebo pre zlepšenie životopisu. Preto môžeme povedať, že najmä v zahraničí mnoho stredných alebo vysokých škôl dáva možnosť intership absolvovať na športovom podujatí. Na Slovensku tento tip prepojenia štúdia a dobrovoľníctva je v plienkach. Väčšinou si to riešia dobrovoľníci sami so školou. Prvýkrát sme túto možnosť vyskúšali na European Handball Federation 2022, kde časť dobrovoľníkov absolvovala prax v športe, ktorý robia. Prečo je toto pre školy a študentov zaujímavé? Jedným z dôvodov je atraktívny formát pre študentov, meno daného podujatia (vhodná skúsenosť do životopisu, resp. PR pre školu) a najmä nadšenie študentov. Zároveň majú benefity ako dobrovoľníci, spoznajú ľudí z celého sveta a môžu si precvičiť jazyk, vidieť svoje športové idoly, zistiť, či ich to po skončení kariéry bude baviť pracovať v športe a mnoho iných plusov, no aj mínusov. Pre volunteer managera je toto možnosť, ako získať väčšie množstvo dobrovoľníkov za krátky čas. Ide do rizika, že kvôli tomuto môže prísť o kvalitných a skúsených dobrovoľníkov. No ak ich zas má nedostatok je to naozaj spôsob, ako získať väčšie množstvo dobrovoľníkov za veľmi krátky čas.

Taktiež netreba zabúdať aj na zákony v danej krajine, či takúto možnosť vôbec umožňujú (podpis zmluvy medzi organizačným výborom a školou), t.j. spĺňajú zákonné podmienky (napr. majú možnosť vzdelávať ľudí aj mimo športových odborníkov vo svojom športe). Otázka je, či by práva takýto typ dobrovoľníctva nemohol byť využívaný častejšie a nebolo by to pre volunteer managerov trochu jednoduchšie. Ako sme vyššie spomínali pre mnoho dobrovoľníkov je to aj o získaní certifikátu na lepšiu školu alebo dokument k životopisu. Je nutné dávať si pozor na zberačov certifikátov alebo zápisov do životopisov. Títo dobrovoľníci neraz vedia na pohovoroch povedať presne, čo potrebuje manažér dobrovoľníkov počuť, no v praxi ich nájdete všade možne, len nie na vybranej pozícii a pomáhať. Takíto dobrovoľníci neraz preklížu aj skúsenému volunteer managerovi, neraz je dobré počúvať svoju intuíciu, čo vám hovorí.

Na druhej strane pre mnohých dobrovoľníkov je dobrovoľníctvo možnosť spoznať vo veľmi krátkom čase mnoho ľudí z iných krajín, miestnu kultúru bez príkras masového turizmu (Volunteer World n.d.). V mnohých prípadoch miestny organizačný výbor pre dobrovoľníkov vybaví zadarmo verejnú dopravu (v posledných rokoch sa tento druh dopravy vyberá aj z pohľadu ekologického a klimatologického vnímania), vstupy do kultúrnych pamiatok, alebo im zašle podrobné informácie o miestnej kultúre, pamiatkach a okolitých atrakciách, ktoré môžu vo svojom osobnom voľne navštíviť. Toto je jeden z dôvodov prečo volunteer manager by mal byť súčasťou organizačného výboru pre dané športové podujatie, aby vedel zabezpečiť tieto výhody pre dobrovoľníkov a poskytol im počas podujatia bezpečné prostredie a možnosť objavovať nové kultúry bez strachu a predsudkov. A práve športové prostredie je v tomto smere jedno z najbezpečnejších prostredí na svete. Aj to je jeden z dôvodov prečo je toto prostredie pre dobrovoľníkov zaujímavé, nemusia sa báť rôznorodosti a neraz prejav akéhokolvek antisemistického prejavu je organizačným výborom veľmi prísne brané (napríklad počas hokejového šampionátu v roku 2019 bol dobrovoľníkom zaslaný „Kódex dobrovoľníka“, kde boli tieto pokyny presne spísané a ako sa budú riešiť. Inšpiráciou boli Olympijské hry, ktoré majú túto stať veľmi dobre spracovanú.). Bezpečnosť a možnosť osobnostne rásť, rozvíjať svoje schopnosti, získať skúsenosti a vyjsť zo svojej komfortnej zóny, to je čo chce športové prostredie ponúknuť dobrovoľníkom. A túto možnosť majú vďaka kvalitne nastavenému výberu alebo selekcii.

Pod selekciou rozumieme výber najvhodnejších kandidátov na pozíciu dobrovoľníka na športovom podujatí. Inými slovami, úlohou volunteer managera je vyradiť nevhodných

uchádzačov a vybrať uchádzačov, s potrebnými znalosťami, kvalifikáciou a schopnosťami na danú pozíciu (Business Jargons n.d.). Výber alebo selekcia nie je nič neznáme vo svete ľudských zdrojov, kým v dobrovoľníctve je to veľmi diskutovaná téma – či je nutné ísť podľa zabehnutých procesov ľudských zdrojov bez prihliadania na dobrovoľnícke prostredie alebo si nastaviť túto časť samostatne a na ohľady daného prostredia. Ako upozornila Wicker (2017) alebo Alfes et al. (Alfes 2017) v tomto smere je v medzera vo výskumoch a je nutné sa jej začať venovať viac. A práve oblasť selekcie nám má pomôcť vybrať dobrovoľníkov, na ktorých sa bude vedieť organizačný výbor spoľahnúť v každej vzniknutej situácii.

Práve títo dobrovoľníci majú najväčší záujem v budúcnosti pracovať v športovom odvetví a práve dobrovoľníctvo na športovom podujatí berú ako prvý krok k tomuto svojmu snu. Majú možnosť podľa dobrovoľníckej pozície stretnúť sa a spoznať ľudí z daných športových federácií, ukázať im, čo v nich je a možnosť získať prácu pre danú federáciu. Aspoň na Slovensku nie je veľmi jednoduché sa zamestnať na športovom zväze alebo v športovom klube. Je to neraz o známostiach a z časti aj samotnom dobrovoľníctve na športovom podujatí (aj keď tu je šanca 1%). No ani toto nemusí znamenať, že sa v rámci Slovenska zamestnajú v športe. Kým v zahraničí sú tieto dobrovoľnícke skúsenosti veľmi pozitívne vnímané a vedia pomôcť dobrovoľníkom nájsť vysnívané miesto v športovom prostredí a ak ich doplnia štúdiom športového manažmentu na niektorej z uznávaných zahraničných univerzít. Tak toto je pre nich najväčšie plus, ako sa stať súčasťou športového sveta. A aj práve tieto informácie majú pre volunteer managera cenu zlata.

Pre tohto dobrovoľníka môže byť mentor, zároveň môže si daného dobrovoľníka vychovať ako svoju pravú ruku alebo niekto kto v budúcnosti po ňom prevezme túto rolu. Nehovoriac, že ho môže nasmerovať správnym smerom, ako získať prácu pre danú športovú federáciu. Mentoring v športe je prioritne zameraný na vrcholových športovcov, cez duálne vzdelávanie, psychologický koučing a podobne (Kosmatopoulos 2014). Počas podujatia sa naozaj stretnete s mentoringom u veľmi malej skupiny dobrovoľníkov a aj to nie vždy. Najčastejšie mentoring prebieha od volunteer manager k jeho koordinátorom alebo supervízorom. Druhou možnosťou sú agentúry, ktoré riešia celý proces volunteer managementu pre dané podujatie a čerpajú zo svojej databázy dobrovoľníkov, s ktorými spolupracujú počas celého roku a v čase menšieho počtu športových podujatí pre nich robia školenia (Volunteers4sport n.d.). Tam je tiež otázka akým smerom sú dané školenia zamerané. Aj z osobnej skúsenosti môžeme povedať, že

mentoring prebieha vo veľmi obmedzenom režime alebo skoro vôbec. Najčastejšie takýto mentoring začína na malom športovom podujatí, kde dobrovoľník zaujme volunteer managera, ten ho osloví na ďalšie eventy, kde ho sleduje a nepozorovane mu dáva tipy, čo ako robiť; čo má zlepšiť, ako funguje podujatie a načo si dávať pozor a podobne. A keď vidí záujem a chuť u dobrovoľníka na sebe pracovať, začne ho učiť, spraví z neho supervízora alebo koordinátora a následne svoju pravú ruku. Túto oblasť tiež môžeme považovať za jednu z mála prebádaných oblastí, na ktorej by bolo zaujímavé v budúcnosti pracovať. Celkovo nie len mentoring, ale aj tréning je veľmi podceňovanou oblasťou, na ktorej sa postupne začína pracovať.

Netreba zabúdať, že dobrovoľníctvo vo všeobecnosti je pre mnohých o búraní stereotypných bariér, ale je to aj miesto, kde nie je priestor na poukazovanie odlišnosti, ale spolupatričnosti. A na toto by mal volunteer manager myslieť a nezľaknúť sa dobrovoľníka s hendikepom, no na druhej strane by mali spolu viesť otvorený rozhovor. Čo mu hendikep umožňuje a neumožňuje spraviť (Activity Alliance 2017), t.j. či potrebuje asistenciu pri jedle, ľudských potrebách, ako dlho môže stáť na nohách, aký tip činnosti môže bez námahy vykonávať. Je nutné nájsť priestor, ktorý je prijateľný pre obe strany. Pre mnohých ľudí s hendikepom je to možnosť ukázať, že možno anatomia ich tela sa zmenila, alebo bola od narodenia rozdielna. No stále sú to ľudia s rovnakými citmi, túžbami, pocitom byť nápomocný a byť súčasťou spoločnosti, či nás niečo fyzicky odlišuje alebo nie. Activity Alliance v tejto oblasti nielenže spravila veľmi zaujímavý výskum, ale aj naďalej považuje túto oblasť-za málo prebádanú. Preto by bolo zaujímavé sa tejto problematike venovať v budúcnosti podrobnejšie. Získať alebo vypracovať viac analýz a štatistík aj k tejto problematike. A nájsť priestor, kde a ako s týmito ľuďmi pracovať viac.

Ďalšou výraznou motiváciou pre mnohých dobrovoľníkov je príležitosť precvičiť si svoje jazykové schopnosti s človekom, pre ktorého je daný jazyk materinský. Mnoho dobrovoľníkov pri pohovoroch spomína, že dané prostredie berú ako bezpečné prostredie, kde sa im nikto nebude smiať za ich výslovnosť, akcent a prípadné chyby. Túto príležitosť vnímajú ako zbúranie bariéry nebáť sa hovoriť, nadobudnutie sebavedomia komunikovať v cudzom jazyku a neraz aj možnosť začať sa učiť iný jazyk (Andrew 2011). Zároveň tiež volunteer manager by si mal časť rozhovoru s domácimi potenciálnymi dobrovoľníkmi viesť v druhom oficiálnom jazyku podujatia, t.j. najčastejšie je to angličtina. Nakoľko neraz mnoho dobrovoľníkov uvedie, že nemá problém komunikovať v cudzom jazyku, ale počas podujatia sa zistí opak. V mnohých

prípadoch je práve neovládania iného jazyka pre dobrovoľníkov nevýhoda a ani sa neprihlásia. Na jednej strane to môžeme vnímať, ako výhodu ich sebareflexie, no na druhej strane sa môže jednať o skutočnosť, že vedľa hovoriť, ale neveria si. A ak je to spomínaný druhý prípad, tak podujatie príde o týchto dobrovoľníkov. Preto počas International Ice Hockey Federation 2019 sme pre takýchto dobrovoľníkov so skúsenosťami, ale bez jazyka vytvorili dve pozície, kde sa stretávali len s ľuďmi rozprávajúcimi domácim jazykom, teda slovenčinou a češtinou (keďže jej mnoho Slovákov bez problémov rozumie). Dostali šancu participovať na podujatí, no v realite k nim musel byť pridelený aj tak minimálne jeden dobrovoľník, ktorý ovládal cudzí jazyk, keďže sa nedalo minimalizovať stretnutie s cudzincami na nulu. Pre organizačný výbor a volunteer managera je dôležité v budúcnosti nájsť aj takéto pozície, kde vie pracovať aj s takýmito dobrovoľníkmi. Vytvorenie týchto pozícií môže zmeniť postoj dobrovoľníkov k cudziemu jazyku, t.j. dobrovoľníctvo sa mu dostane pod kožu a bude chcieť participovať na podujatiach v zahraničí, no bez jazyka to nepôjde a začne sa ho vo svojom voľnom čase učiť.

Mnohí dobrovoľníci počas svojej dobrovoľníckej cesty niekoľko rokov pôsobia ako „klasický dobrovoľník“, ktorí nemá zodpovednosť za iného dobrovoľníka alebo skupinu dobrovoľníkov. Postupom času títo dobrovoľníci potrebujú taktiež osobnostné výzvy v tejto oblasti. Jedná sa najmä o dobrovoľníkov, ktorí majú skúsenosti z medzinárodných podujatí, v minulosti prešli rôznymi „klasickými dobrovoľníckymi“ pozíciami. Jedná sa o pozíciu supervízora alebo koordinátora dobrovoľníkov, kde zúročia nadobudnuté skúsenosti z minulosti a zároveň rozvíjajú svoje vodcovské schopnosti. Ich hlavnou úlohou je byť spojkou medzi volunteer managerom a dobrovoľníkmi na jednotlivých pozíciách, ktorým počas podujatia rozdeľujú úlohy, sledujú dochádzku, pomáhajú s riešením vzniknutých problémov a podobne. Taktiež vďaka svojim skúsenostiam z minulosti vedľa pomôcť dobrovoľníkovi s jeho rozvojom, vysvetliť mu pridelenú úlohu a čo sa na nej naučia, t.j. akú zručnosť rozvíjajú. (Brozmanová & Mračková 2014). Ako sme spomínali vyššie, tak aj na základe „listu dobrovoľníka“ vieme rozvíjať iného dobrovoľníka, jeho zručnosti, pre ktoré je na danom športovom podujatí. Tento dobrovoľník, ako sme spomínali rozvíja prioritne svoje vodcovské skúsenosti, no na druhej strane aj u neho musíme poznať jeho motiváciu. Či je to naozaj len o tejto jednej skúsenosti, alebo má tých motivácií viac (napr. pracovať pod stresom, získať prácu v športovom prostredí, rozvíjať zručnosti potrebné jeho normálnej práci a podobne).

Netreba zabúdať, že dobrovoľníctvo spája ľudí a vytvára komunitu, či už v športe alebo sociálnej sfére. Je to neoddeliteľnou súčasťou ich života, bez ktorej postupom času nedokážu existovať. A môžeme povedať, že neraz práve neplatení dobrovoľníci držia podujatia na nohách svojou energiou, entuziazmom a vytvárajú nezabudnuteľné miesto a atmosféru pre všetkých. Sú neoddeliteľnou súčasťou celého celku, kde spoznávajú nových ľudí z rozdielnych prostredí, kultúr, náboženstiev, myslenia a aj vekových skupín (Saisan, Smith & Kemp 2015). Vznikajú priateľská, ktoré môže vydržať celý život. Mnoho dobrovoľníkov, ktorí sa takto spoznali si pred každým športovým podujatím píšú, kam idú na akú pozíciu sa hlásia, kde budú ubytovaní a podobne. Dobrovoľníctvo berú ako prostriedok na pravidelné stretávanie z dôvodu života v inej krajine, životného štýlu, pracovného nasadenia a podobne. Na druhej strane dobrovoľníctvo umožňuje sa stretnúť s ľuďmi z rôznych profesijných oblastí aj mimo športu. A tieto kontakty môžu pomôcť mladým aj starším dobrovoľníkom pri zmene práce alebo hľadani novej práce. Ak sa im osvedčia, ako dobrovoľníci pošlú im životopis a nemusia absolvovať všetky kolá pohovoru, alebo sa dozvedia o otvorení pozícií, ktoré nie sú nikde inzerované. A v konečnom dôsledku to môže byť skvelé win - win situácia pre obe strany. Odkúšaný budúci zamestnanec a zmena pracovného prostredia bez dlhého hľadania.

Z dotazníkov deväť dobrovoľníkov prekvapilo svojou odpoveďou, čo ich motivuje stať sa súčasťou, sú to aktivity skrývajúce sa pod pojmom „olympic movement (olympijské hnutie)“. Čo vlastne rozumieme pod Olympic Movement? Olympijské hnutie je zosúladená, organizovaná, univerzálna a trvalá činnosť všetkých jednotlivcov a entít, ktorí sú inšpirovaní hodnotami olympizmu. Tieto hodnoty vykonáva najvyššia autorita Medzinárodného Olympijského výboru (International Olympic Committee n.d.). Hlavným cieľom olympijského hnutia je prispieť k budovaniu mierového a lepšieho sveta výchovou mládeže prostredníctvom športu praktizovaného v súlade s olympizmom a jeho hodnotami (Olympic Charter n.d.). Inak povedané vnímajú športové prostredie ako bezpečné, čo sme už niekoľkokrát v texte spomínali. Je to bezpečné prostredie pre športovcov venovať sa svojmu športu, dosahovať stanovené méty, prekonávať seba samých, poukazovať alebo hovoriť o problémoch a na druhej strane byť vzorom pre mladých športovcov. Tak ako je to bezpečné prostredie, tak je to aj bezpečné prostredie pre dobrovoľníkov. Miesto, kde môžu vykročiť zo svojej komfortnej zóny, nebáť sa neúspechu a zlyhania. Pre mnohých je to zároveň aj veľká výzva v mnohých oblastiach – naučiť sa niečo nové, vycestovať do krajiny, kde nikde neboli, nikoho nepozná, získať nové skúsenosti, naučiť sa niečo nové a zažiť niečo neuveriteľné, načo bude spomínať celý svoj život.

A nakoniec nemôžem zabudnúť na dobrovoľníkov, ktorí majú skúsenosti z rôznych športových podujatí. Mnohí z nich sa pravidelne na dané športové podujatie vracia pravidelne. A to pre atmosféru, ktorá tam panuje, z partie dobrovoľníkov - rodina, spája ich spoločný záujem, láska k dobrovoľníctvu a k športu (Bang, Won & Kim 2009). Po určitom počte podujatí ich môžeme nazvať profesionálny dobrovoľník, aj keď tento termín nie je v športe úplne používaný. Stretnete sa s ním v sociálnej sfére a v neziskových organizáciách, ktoré sa spoliehajú na dobrovoľníkov. S týmito dobrovoľníkmi sa robí príprava na špecifickú prácu, kde získavajú potrebné zručnosti a znalosti, aby sa zabezpečilo, že dobrovoľníci sú pripravený na miesto, kde pracujú a boli prospešní (ProVol n.d.). Taktiež si netreba zamieňať profesionálny dobrovoľníctvo s expertnými. Sú to dve-odlišné dobrovoľníctva. Pod expertným dobrovoľníctvom rozumieme dobrovoľníka s určitými špecifickými zručnosťami, ktoré získal počas svojej profesijnej kariéry, a tieto zručnosti sa rozhodne „zapožičať“ neziskovej organizácii, aby mohla rásť alebo zlepšiť danú oblasť (VWA Volunteer society n.d.). Expertné dobrovoľníctvo je jednou z ďalších medzier v športovom dobrovoľníctve.

Jeden z dobrovoľníkov spomenul aj samotnú športovú diplomáciu ako svoju motiváciu prečo chce byť dobrovoľníkom. Športová diplomacia sa považuje stále za nový termín v športovom prostredí, kde ešte stále chýba solídny teoretický rámec, ako aj odborníci v tejto sfére (Australian Government 2019). Preto je skvelé, že Český Olympijský výbor spolu so Slovenským olympijským a športovým výborom rozbehli v spolupráci s Vysokou školou ekonomickou v Prahe tento študijný odbor. Taktiež nemôžeme zabúdať, že sila športu nebola nikdy dôležitejšia ako teraz. Šport sa dá využiť na boj proti klimatickým zmenám, vojnám, rodovej nerovnosti a udržateľného rozvoja (Murray, 2020). No na druhej strane rok 2022 nám priniesol niekoľko nových výziev, ktoré mali dopad na celý svet a aj ten športový. Dlhodobé diskusie, „môžu alebo nemôžu“ reprezentovať Rusi a Bielorusi svoju krajinu pod ich vlajkou alebo neutrálnou vlajkou na športových podujatiach. Môžu súťažiť družstvá alebo jednotlivci, neporušuje sa týmto zákazom Olympijská charta. Na vzniknutú situáciu nemá nikto jasnú odpoveď a to najmä pred blížiacou sa Olympiádou v Paríži 2024. Parlamentné zhromaždenie Rady Európy dňa 23. apríla 2023 vyzvalo Medzinárodný olympijský výbor na ich zasadnutí (rady Európy), aby vylúčili ruských a bieloruských športovcov z Olympiády v roku 2024 v Paríži, kým na druhej strane organizácie zastrešujúce olympijské športy posudzujú, že športovci z Ruska a Bieloruska by mohli súťažiť ako jednotlivci, ale nie ako tímy. Aj na samotnom zasadnutí sme mohli vidieť rozdielne pohľady na túto situáciu. Dánsky politik Mogens Jensen



sa jednoznačne vyjadril: „*Privodenie vojny musí mať jasné následky. Šport musí takisto prevziať zodpovednosť*“. Kým predstavitelia zo športového prostredia dali jasne najavo, že „*športové podujatia podľa nich nemôžu zahŕňať len krajiny, ktoré medzi sebou vychádzajú a rozhodnutia na úrovni vlád o tom, ktorí športovci môžu súťažiť, by bolo predzvesťou konca medzinárodného športu*“. Na zasadaní taktiež pripomenuli, že vo svete okrem vojny na Ukrajine prebiehajú aj ďalšie konflikty a krízy (TASR n.d. 2023). Aj v tomto bode by bolo zaujímavé spraviť výskum, aký bude mať vplyv na dobrovoľníctvo svetová politika, či si dobrovoľníci budú vyberať podujatia na základe krajiny alebo rozhodnutia organizácií, kde sa bude konať športové podujatie alebo či sa zúčastnia športovci z určitých krajín (TASR n.d. 2023).

A nakoniec na podujatí chcú byť dobrovoľníci, ktorí milujú šport a väčšinou neriešia ďalšie iné motivácie. Títo dobrovoľníci si podujatia vyberajú na špecificky zamerané športové podujatia (hokej, tenis, basketbal, americký futbal a podobne), vonkoncom neriešia o aký typ športového podujatia ide, chcú byť súčasťou lebo milujú šport. Pre volunteer managera v oboch prípadoch ide o neľahkú situáciu. Nakoľko je nutné nájsť dôvod prečo chce byť naozaj súčasťou daného športového prostredia. Napríklad mnoho uchádzačov tam chce byť, aby si nemuselo kupovať lístky, pozerať len zápasy, dostať oblečenie, získať fotku s hráčom, no bez ochoty pomôcť. Na druhej strane sú tí, ktorí daný šport milujú, chcú vidieť zápas, ale sú ochotní aj pomôcť.

***Ako môžeme vidieť, to čo motivuje dobrovoľníka sa nedá presne zaškatul'kovať, treba porozumieť každej jednej motivácii. Pre niekoho je dobrovoľníctvo začiatok jeho životnej cesty (škola, zamestnanie) a pre niekoho je to neoddeliteľná súčasť života, bez ktorej nedokážu existovať. A ak chceme, aby ľudia v dobrovoľníctve pokračovali do budúcnosti je nutné mať vypracovaný kvalitný dobrovoľnícky program na čele so skúseným volunteer managerom. A práve volunteer management a volunteer managerovi sa budeme venovať podrobnejšie v ďalšej kapitole.***

## 4. Volunteer management

Pri výskume dobrovoľníkov a manažmentu dobrovoľníkov v športe sme si všimli, že pozícia volunteer manager je nahrádzaná spojeným volunteer management alebo volunteer management system. Čo je samo o sebe veľmi zaujímavé, nakoľko non – profit organizácie v sociálnej sfére majú zadanú pozíciu manažéra dobrovoľníkov. Toto zistenie poukazuje nato, že každé odvetvie sa snaží svoj problém riešiť samostatne bez toho, aby boli chápané súvislosti a nadväzovalo sa na niečo, čo už funguje inde, ale upraví sa podľa potrieb daného odvetvia. Z toho vyplýva, že niekto sa rozhodol „podme“ dobrovoľníctvo v športe pomenovať ako športové dobrovoľníctvo a niečo teoreticky spísať bez chápania súvislosti a pôsobenia v dobrovoľníckej sfére. Čo sa nám zdá nerozumné, nakoľko obe dobrovoľníctva vychádzajú z rovnakého základu, a to z ochoty ľudí venovať svoj čas bez nároku na odmenu, rozdiel je v ich motivácií a čo radi robia. Niekto rád pomáha v nemocniciach niekto v športe.

Zároveň by sme radi upozornili, že táto kapitola vychádza najmä zo skúseností autora ako volunteer managera, dobrovoľníka s medzinárodnými skúsenosťami v športe a aj sociálnej sfére. Taktiež zhrňuje poznatky a nedostatky, ktoré nie sú takto prakticky nikde verejne spísané. Preto v tejto kapitole je absencia odbornej publikácie a tvorí veľmi podstatnú časť tejto záverečnej práce, ktorá môže slúžiť na nastolenie otázky – zadané volunteer managera (manažéra dobrovoľníkov), ako osoby v športovom dobrovoľníctve a nastavenie diskusie na zjednotenie dobrovoľníctva v športe so špecifikáciami v danej krajine a jej kultúrneho dedičstva.

Volunteer manager je osoba, ktorá pripravuje a plánuje dobrovoľnícky program pre organizáciu, robí nábor dobrovoľníkov, vyberá, pripravuje tréning pre dobrovoľníkov na danú pozíciu, uzatvára dohody a pripravuje dokumenty podľa platných zákonov v krajine, vedie ich a podporuje počas celého dobrovoľníckeho programu, hodnotí dobrovoľnícky program a ukončuje spoluprácu s dobrovoľníkmi po skončení dobrovoľníckeho programu (Broznanová & Mračková, 2014).

Ako spomíname v prvom odseku tejto kapitoly, tak v športe hovoríme o volunteer management alebo volunteer management systéme, ktorý definuje procedúry procesu ako nábor, výber, orientáciu, tréning (na Slovensku používame skôr spojenie školenie), rozvoj, dokumentáciu a neustále zlepšovanie systému riadenia dobrovoľníkov (Cuskelly, Hoye & Auld, 2006). Keďže dnes žiadne športové podujatie sa nezaobíde bez dobrovoľníkov, tak je nutné mať pozíciu volunteer manažera, no mnoho publikácií uvádza vo svojich textoch koordinátor dobrovoľníkov (Coleman 2002). Mnoho odborných publikácií považuje tieto dve pozície za jednu a tú istú. Čo má v praxi opodstatnenie na malých lokálnych športových podujatiach, resp. klubových, no nemôžeme súhlasiť s takýmto spájaním pozícií na medzinárodných alebo mega športových eventoch. Tieto rozdielnosti, resp. mylné informácie môžeme pripisovať aj k tomu, že neexistuje takýto výskum, resp. sa považuje získanie potrebných informácií za problematické, a tým pádom nie je možné spraviť potrebnú analýzu, ako spomínajú vo svojich prácach nasledovní autori ako Farrell (Farrell 1998) Lynch (Lynch 2002) alebo Strigas (Strigas & Jackson 2003). Jedným z dôvodov, prečo je náročné získať tieto informácie je organizačná štruktúra na športových podujatiach. Nie je presne zadefinované, kde majú dobrovoľníci patriť, t.j. majú mať vlastné oddelenie alebo majú byť súčasťou z niektorých oddelení. Napríklad počas Majstrovstiev sveta v ľadovom hokeji v roku 2019 dobrovoľníci patrili pod oddelenie Logistiky.

A preto pre pochopenie volunteer manažera, resp. celého volunteer managementu sú dôležité zistenia Pameley Wicker (Wicker 2017): „*Dobrovoľníctvo a volunteer management v kontexte športových podujatí možno považovať za jednu z najvýznamnejších výskumných tém športového manažmentu*“. Okrem toho vo svojej práci poukázala aj na nedostatočný výskum v týchto oblastiach:

1. Efektívny manažment dobrovoľníkov na športových podujatiach.
2. Pochopenie procesu od podania prihlášky až k samotnému dostaveniu dobrovoľníka na podujatie. Tento proces zahŕňa aspekty ako je: výber, školenie, komunikácia s dobrovoľníkmi, rozdelenie dobrovoľníkov na konkrétne pracovné pozície, zabezpečenie oblečenia, stravy, ubytovania, cestovania a dopravy.
3. Výber a školenie dobrovoľníkov.
4. Zvýšenie povedomia o riadení dobrovoľníkov na podujatiach a v športových inštitúciách (federácie, zväzy, kluby a podobne).
5. Podrobný výskum na slabo preskúmané dimenzie manažmentu dobrovoľníkov na športových podujatiach.

Poznatky z Wickerovej výskumu sa zhodujú aj so skúsenosťami volunteer managerov, kde práve mnohé z týchto oblastí považujú za kritické aj oni. Na základe jej výskumu aj osobných praktických skúseností, ako volunteer managera na medzinárodných podujatiach sme sa v dotazníku na získanie komplexných informácií zamerali na tieto oblasti (Nie všetky body z tohto dotazníku budú spracované v tejto práci. Vybrali sme len najrelevantnejšie a nie všetkým sa budeme venovať nižšie v texte):

1. osobné skúsenosti volunteer managera;
2. jeho odborné znalosti z ľudských zdrojov;
3. jeho zaradenie v organizačnej štruktúre podujatia;
4. potrebné skúsenosti na vykonávanie práce volunteer managera, resp. jeho background
5. či existuje dostatok literatúry, ktorá zodpovie ich praktické otázky k ich práci;
6. mentoring;
7. vnímanie samotnej pozície volunteer managera v top managemente športového podujatia;
8. kto je volunteer manager – skúsenosti z dobrovoľníctva, aké by mal / má mať vlastnosti (pozitívne i negatívne);
9. komunikácia z dobrovoľníkom, zasielané informácie na športové podujatie a pripravenosť dobrovoľníkov pred samotným podujatím;
10. porovnania vnímania dotazníkov, tréning a podobne.

### Poznatky z praxe

Dotazník „Volunteer manager“ vyplnilo 30 volunteer managerov z celého sveta s rôznymi skúsenosťami. Z vyplnených dotazníkov vyplýva, že až 33,3 % respondentov majú viac ako 6 ročné skúsenosti na tejto pozícii, kým 6,7 % respondentov na tejto pozícii práve začína. Viac ako 83 % volunteer managerov má aj dobrovoľnícke skúsenosti pred nástupom na túto pozíciu a až 60 % z nich robí volunteer managera aj na mimo športových podujatí. Samotné výsledky dotazníku Volunteer manager sa môžu mnohým zdať zaujímavé, ale nás samotných volunteer managerov veľmi neprekvapili. Nakoľko sa snažíme pôsobiť vo viacerých odvetviach, aby sme načerpali nové vedomosti a vedeli sa orientovať aj v nových trendoch (toto tvrdenie vychádza z osobných rozhovorov s inými volunteer managermi). Skôr vnímame pozitívne, že nám výsledky daného dotazníka potvrdili naše skúsenosti a môžeme sa o tieto výsledky oprieť. Z vlastnej skúsenosti môžem potvrdiť, že prepojenie so sociálnym dobrovoľníctvom nám dáva väčší rozhľad, rozvíjanie schopností, získavanie nových poznatkov a zisťovanie nových

trendov, ktoré používa sociálne dobrovoľníctvo. A práve tieto skúsenosti im pomáhajú čiastočne alebo úplne preniesť nové trendy aj do športového dobrovoľníctva. Zároveň získané poznatky zo sociálneho dobrovoľníctva im pomôžu pochopiť ich prácu z rôznych uhlov pohľadu a rozsahu zodpovednosti. Taktiež je veľmi dôležité, aby samotný volunteer manager mal skúsenosti z rôznych podujatí, rôznej veľkosti a z rôznych krajín, ako aj počtu samotných dobrovoľníkov. Dôvodom prečo je toto dôležité pre jeho prácu je nastavenie dobrovoľníckeho programu. Inak nastavuje malé lokálne podujatie a inak mega športový event ako je Olympiáda. Volunteer manageri, ktorí vyplňali dotazník majú skúsenosti najmä z medzinárodných podujatí, preto aj odpovede na ďalšie otázky vedia zodpovedať z rôznych uhlov pohľadov a najmä získaných skúseností.

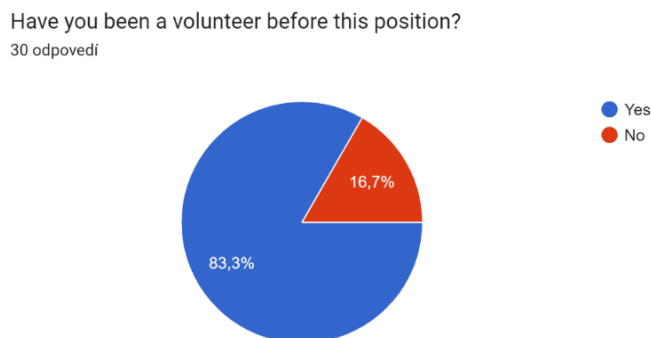
Nižšie doplníme získané údaje z Volunteer manager dotazníka v grafickej podobe na lepší prehľad, kto sa zapojil do vyplnenie dotazníka, čo spomíname v odstavci nad.

Graf 2 – Ako dlho pôsobíš ako volunteer manager (roky)



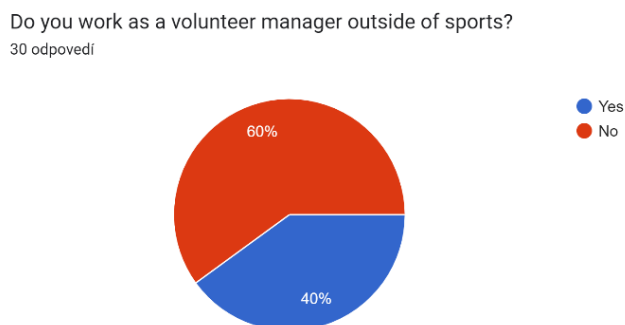
Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

Graf 3 – Bol si dobrovoľníkom pred touto pozíciou (volunteer manager)?



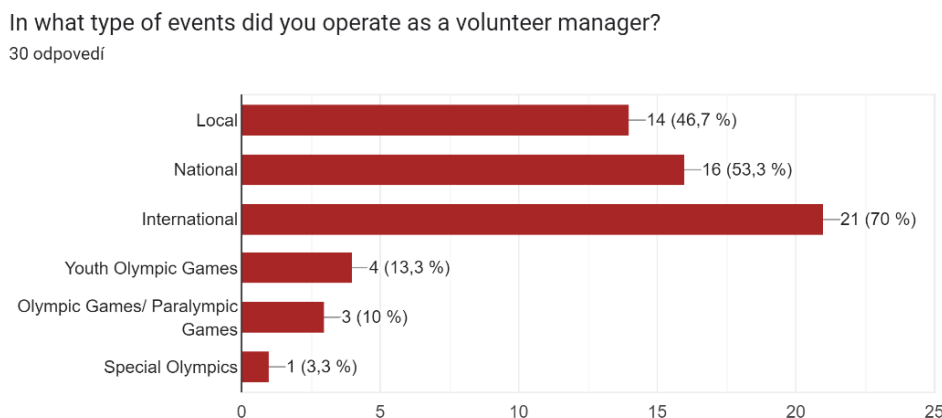
Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

#### Graf 4 – Pracuješ ako volunteer manager mimo športu?



Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

#### Graf 5 – Na akých tipoch podujatia si pôsobil ako volunteer manager?



Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

### 4.1. Analýza podujatí z pohľadu volunteer managementu

Ako sme spomínali vyššie v úvode tejto kapitoly, tak text a tvrdenie vychádzajú z osobnej skúsenosti a v takejto forme ich nenájdete v literatúre spísané. Toto je jeden z dôvodov, prečo táto práca bola vypracovaná, aby sa začal volunteer management riešiť prioritne, prakticky a nie teoreticky. Nakoľko pri nastavovaní programu podujatia nemáte čas čítať teoretické poznatky, ale potrebujete reálne príklady (prečo použiť detailný dotazník, prečo nie jednoduchý, prečo už tento typ dotazníkov nie je aktuálny). Potrebujete pochopiť aká je štruktúra dobrovoľníckeho

oddelenia, kto je začo zodpovedný a prečo. Ako sme spomínali pozícia volunteer manager v športe neexistuje, koordinátor a supervízor je vlastne jedna pozícia len inak nazvaná, vždy záleží od autora danej publikácie. Tu vidíme veľký problém, prečo táto pozícia nie je na základe výsledkov dotazníka Volunteer manager dobre vnímaná a prečo Wicker (2017) vníma volunteer management, ako jeden z najprominentnejších výskumov v rámci športového manažmentu.

Pre správne nastavenie dobrovoľníckeho programu je dôležité vedieť o aký typ podujatia sa jedná. Pre malé lokálne podujatie vám stačí jednoduchý dotazník, niekoľko minútový pohovor s dobrovoľníkom, nepotrebujete koordinátora dobrovoľníkov alebo supervízora dobrovoľníkov, prípravu detailných podkladov, podrobný tréningový plán a neriešite rozvoj dobrovoľníkov, ak tam nemáte niekoho komu sa chcete venovať. Na tomto podujatí sú dôležité len veci, aby ste im mali dostatok a pomohli s potrebnými vecami. Podľa veľkosti a počtu ich môžete rozdeliť na rôzne pozície alebo im ukážete všetko a pomáhajú, kde ich potrebujete v danej chvíli. Na tomto type podujatia väčšinou pomáhajú miestni dobrovoľníci, ak dané podujatie má pravidelný charakter, tak mnohí z dobrovoľníkov na ňom pomáhajú pravidelne a vám to uľahčuje prácu s vysvetľovaním a ich kontrolovaním. Z pohľadu volunteer managera je toto podujatia vhodné na tréning nového volunteer managera, kde vy budete vystupovať prioritne v pozícii mentora. Z hľadiska organizačného výboru podujatia sú náklady na dobrovoľníka najmä za oblečenie a stravu s pitím. V niektorých prípadoch sú to aj náklady na ubytovanie, ak radšej pracujete s overenými dobrovoľníkmi a nie sú domáci.

Národné podujatie môžeme taktiež radiť do kategórie jednoduchšieho športového eventu na organizáciu dobrovoľníkov. Tento typ podujatia potrebuje väčší počet dobrovoľníkov, minimálne pozíciu supervízora dobrovoľníkov, taktiež je toto športové podujatie vhodné podujatie na tréning supervízora alebo volunteer managera, ktorý má za sebou niekoľko lokálnych podujatí a chceme ho posunúť ďalej. Taktiež sa jedná prioritne o miestnych dobrovoľníkov, participácia medzinárodných dobrovoľníkov je skôr málo pravdepodobná (ak sa na podujatí nezúčastnia zahraniční študenti študujúci v danom meste). Z hľadiska finančných nákladov riešime oblečenie pre dobrovoľníkov, stravu, možnosť preplácania cestovných nákladov (záleží od zákonov v danej krajine, resp. rozhodnutia organizačného výboru), ak nie sú lokálni a možnosti preplatenia ubytovacích nákladov (väčšinou sa tieto náklady preplácajú rozhodcom, štatistom, nie dobrovoľníkom).

Na tieto dve podujatia potrebujete prípravu maximálne 2 mesiace pred začiatkom podujatia (v praxi sa riešia cca 3 týždne pred začatím podujatia), minimálne skúsenosti s vedením dobrovoľníckeho tímu a nastavania dobrovoľníckeho programu. Čo na jednej strane je na škodu, na druhej strane je to už spomínaná možnosť učiť sa.

K podujatiam medzinárodného charakteru pristupujeme inak, je tam nutné mať skúsenosti s vedením dobrovoľníkov, jedná sa o dlhodobú prácu (od 1,5 roka do 2 rokov) a s podrobne prepracovaným dobrovoľnícky programom. A pri týchto podujatiach si kladie volunteer manager nasledovné otázky, aby vedel nastaviť dobrovoľnícky program (otázky sú opätovne kladené na základe získaných skúseností):

1. Kam zaradíme vedenie dobrovoľníkov v organizačnej štruktúre:
  - vlastné oddelenie, súčasť vyššieho manažmentu v organizačnom výbore
  - pod HR, stredný manažment v organizačnom výbore,
  - nižší manažment v organizačnom výbore.
2. Kto je volunteer manager?; Kto je koordinátor dobrovoľníkov?; Kto je supervízor dobrovoľníkov? – aký je rozdiel medzi týmito pozíciami a začo sú zodpovední na podujatí, resp. za koho?
3. Aký rozpočet máme vyčlenený na dobrovoľníkov (čo im hradíme ako OC a čo si budú hradiť sami, t.j. benefity okrem stravy, oblečenia, certifikátu a podobne).
4. Kedy začneme s náborom, aké nástroje použijeme na získanie dobrovoľníkov, je nutné mať dotazník, aký typ dotazníka je potrebný a podobne.
5. Kedy bude prebiehať selekcia (časový harmonogram, koľko kôl, bude pohovor face to face alebo online, ako dlho bude trvať pohovor a podobne).
6. Ako často budeme komunikovať s dobrovoľníkmi od výberového procesu k nástupu, čo za informácie im poskytneme.
7. Kedy bude tréning, ako bude prebiehať tréning.
8. Ako zabezpečíme ich rozvoj na základe ich motivácie.
9. Kedy a ako im odovzdáme certifikát.
10. Pripravíme pre nich dotazník po skončení podujatia, nech sa vieme poučiť s chýb, ktoré sa spravili počas podujatia.

Najdôležitejší bod pre každého volunteer manažera je otázka číslo 1, kam bude patriť, aké budú jeho právomoci. Od tohto bodu sa vo veľkej miere odvíja kvalita samotného dobrovoľníckeho programu, jeho prípravy, možnosť diskutovať o financiách resp. plánovať iné kampane



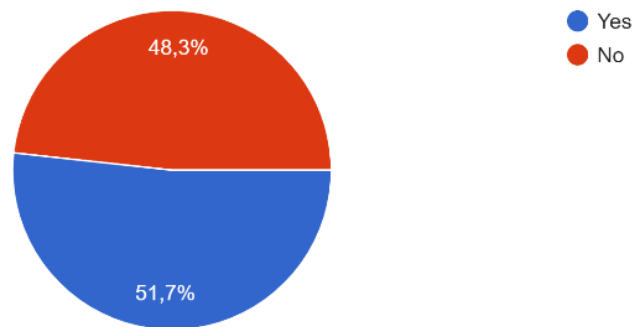
na získanie sponzorov (oblečenie, strava, ubytovacie kapacity a podobne). Preto v dotazníku pre manažerov boli položené tri otázky, ktoré nám majú poukázať, ako to vyzerá v realite na športových podujatiach):

1. Boli ste členom organizačného výboru (ako riaditeľ svojho vlastného oddelenia)?
2. Ak bola odpoveď nie, pod aké oddelenie ste patrili?
3. Aký dôraz kládol vrcholový manažment organizačného výboru na pozíciu manažéra dobrovoľníkov?

Graf 6 – Boli ste členom organizačného výboru (ako riaditeľ svojho vlastného oddelenia)?

Are you in sub commission as a member of the organizational committee (director department)?

29 odpovedí

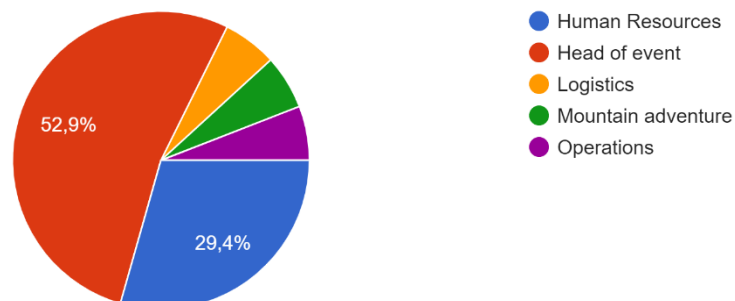


Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

Graf 7 – Ak bola odpoveď nie, pod aké oddelenie ste patrili?

If you answered no – To which department, do you belong?

17 odpovedí



Zdroj: Volunteer manager dotazník pripravený Katarínou Válkyovou

Ako môžeme vidieť tesná väčšina mala vlastné oddelenie a boli braní za plnohodnotného člena organizačného výboru, kým zvyšok volunteer managerov patril pod oddelenie ľudských zdrojov alebo priame vedenia športového podujatia. Na základe daných odpovedí môžeme povedať, že je nutné zjednotiť miesto vedenia dobrovoľníkov v organizačnej štruktúre športových podujatí na lokálnej a aj medzinárodnej úrovni.

Zároveň nižšie môžeme vidieť reálne odpovede volunteer managerov, ako boli vnímaní vedením organizačného výboru na danom podujatí, kde pôsobili (vybrali sme z dotazníka tie najčastejšie odpovede):

- dôraz bol veľký, pretože bez dobrovoľníkov sa nemôže konať žiadne veľké športové podujatie. No stále sa stáva, že sa táto pozícia podceňuje. A stále berú aj samotného volunteer managera ako dobrovoľníka;
- špičkový odborník;
- pomoc pre organizačný výbor;
- pravidelná komunikácia a podpora;
- uistenie sa, že volunteer manager poskytuje výsledky a zabezpečuje, aby dobrovoľníci zabezpečili úspech podujatia;
- pravidelne uistenie sa, že všetko beží ako má;
- nezaujímal sa;
- podpora od vedenia;
- podceňujú túto pozíciu;
- sú zdvorilý, no na druhej ostražitý pred volunteer managerom;

Aj tieto výsledky nám poukazujú na nejednotnosť vnímania dôležitosti volunteer manager, ako člena organizačného výboru, nastavenia dobrovoľníckeho programu na dané športové podujatie a tým pádom aj celkového vnímania dobrovoľníkov na športových podujatiach – sú potrební, ale nemusíme pre nich robiť nič špeciálne. Kým jedny ich považujú za najdôležitejšiu súčasť podujatia, keďže bez ich pomoci by nebolo možné dané športové podujatie spraviť. Druhý ich berú akú súčasť, ktorej netreba veľmi venovať pozornosť.

Preto sme v dotazníku Volunteer položili otázky o volunteer managerovi aj samotným dobrovoľníkom (dotazník vyplnilo 68 dobrovoľníkov):

1. Mali ste na podujatí pozíciu volunteer managera?

- 72,3 %      áno
- 27,7 %      nie

2. Mali ste supervízora dobrovoľníkov?

- 62,7 %      áno
- 37,3 %      nie

3. Vieš kto bol tvoj volunteer managera na danom podujatí?

- 94,1 %      áno
- 5,9 %        nie

4. Poznal si svojho volunteer managera osobne?

- 69,1 %      áno
- 30,9 %      nie

5. Koľkokrát si videl svojho volunteer managera alebo koľkokrát ťa prišiel pozrieť na tvoje pracovisko?

- 2,9 %        nikdy som ho nevidel
- 14,7 %      videl som ho raz alebo dvakrát
- 61,8 %      každý deň
- 20,6 %      párkrát za podujatie

Ako môžeme vidieť z odpovedí samotných dobrovoľníkov, tak veľmi silno vnímajú, že sa o nich niekto stará a je tam pre nich. Preto je dôležité, aby sa v tejto oblasti robilo viac výskumov a venovali sa odborné publikácie aj tejto osobe.

#### **4.2. Kto je volunteer manager, koordinátor dobrovoľníkov a supervízor dobrovoľníkov**

Ako môžeme vidieť z odpovedí volunteer managerov a aj dobrovoľníkov, tak táto pozícia je vnímaná organizačným výborom veľmi slabo alebo veľmi okrajovo. Kým na druhej strane dobrovoľníci túto pozíciu vnímajú veľmi silno. Nakoľko to je pre nich človek, ktorý im pomôže, keď niečo potrebujú. Na základe výskumu, osobných rozhovorov s volunteer managermi z celého sveta sme dospeli k tomu, že pozícia volunteer managera by mala byť

zadefinovaná v odborných športových publikáciách a malo by sa rozlišovať medzi koordinátorom dobrovoľníkov a supervízorom dobrovoľníkov. Hierarchia pozícií by mala byť podľa nás nasledovná a mala by byť takto zadefinované v odbornej literatúre:

- Volunteer manager
- Koordinátor dobrovoľníkov
- Supervízor dobrovoľníkov

Definíciu **Volunteer manager** sme na základe odbornej literatúry spomenuli vyššie, na základe odpovedí v dotazníkoch by sme danú pozíciu mohli doplniť o nasledovné, resp. zadefinovať nasledovne:

*„Volunteer manager je osoba, ktorá má niekoľkoročné skúsenosti v dobrovoľníctve, event management, základy v oblasti ľudských zdrojov, vzdelanie v obore športový manažment s osobnostnými predpokladmi, ako komunikačné zručnosti, vodcovské schopnosti, motivácia ľudí, organizovanosť, má skvelý timemanagement, schopnosť delegovať časť úloh na svojich podriadených, vie samostatne nastaviť nábor, výber, orientáciu, tréning a rozvoj dobrovoľníkov, vypracovať potrebnú dokumentáciu a neustále zlepšovať dobrovoľnícky program a ich vedenie.“*

**Koordinátor dobrovoľníkov** má byť pravou rukou volunteer managera, pomáhať mu s výberom dobrovoľníkov (Special Olympics British Columbia, 2016) a ďalšími aktivitami. Zároveň by mal z časti vedieť zastúpiť volunteer managera.

**Supervízor dobrovoľníkov** je vybraný dobrovoľník, ktorého úlohou je koordinovať pridelenú skupinu dobrovoľníkov, je to spojovací článok medzi volunteer managerom a koordinátorom dobrovoľníkov. Jeho úlohou je dozrieť na nástup dobrovoľníkov na ich pozíciu, posielat dobrovoľníkov na „ad hoc“ práce podľa požiadaviek ktorekoľvek oblasti, podáva im potrebné informácie k výkonu ich práce a zodpovedá ich otázky (Frison, 2010, pp. 5 – 47).

## 5. Záver

Touto prácou sme chceli poukázať na rozdiely vo vnímaní dobrovoľníctva a dobrovoľníkov vo svete v jednotlivých oblastiach a prístupy k vnímaniu dobrovoľníctva spoločnosťou, resp. zákonodarcami. Prečo je dôležité poznať veľmi detailne motiváciu dobrovoľníka na danom podujatí a kto má byť tou osobou, aby vedela s týmito informáciami pracovať.

Z výsledkov United Nations nám vyplynulo, že až 66 % krajín vo svete nemá žiadnu právnu alebo legislatívnu úpravu dobrovoľníctva a dobrovoľníkov vo svojej krajine. A mnoho volunteer managerov sa prioritne zaoberá právnou úpravou dobrovoľníctva vo svojej krajine. Nám osobne tiež tento výskum pomohol detailnejšie pochopiť vnímanie dobrovoľníctva a medzier v ňom. A preto môžeme povedať, že je veľmi náročné presadiť sa ako volunteer manager mimo rodnej krajiny. Nakoľko málokto volunteer manager sa zaujíma o právny status dobrovoľníka a dobrovoľníctva v inej krajine. To je jeden z dôvodov prečo medzinárodné federácie nechávajú výber organizačného výboru na miestnych a dopĺňajú ich len o špecifické pozície (napr. dozor na akreditácie, ak majú svoj systém). Čo je na jednej strane pochopiteľné, kvôli znalostiam právneho statusu dobrovoľníkov v danej krajine. No na opačnej strane, každý rok je dobrovoľnícky program iný, iné pozície, iné kritéria pri výbere dobrovoľníkov. Mnohí dobrovoľníci sa zúčastňujú pravidelne týchto podujatí a porovnávajú. A nechápajú, prečo každý rok je to iné a prečo v každej krajine je im poskytnuté niečo iné (napríklad ubytovanie, strava, zmluvy a podobne). Preto si myslíme, že by bolo vhodné zo strany medzinárodných federácií (organizácií) mať dobrovoľnícky manuál pre volunteer managera, ktorí si môže dotknutá krajina minimálne prispôbiť potrebám krajiny podľa právnej úpravy, resp. mať zamestnanca, ktorý bude za túto oblasť zodpovedný. Týmto krokom by samotné federácie vedeli mať zoznam všetkých dobrovoľníkov zo svojich šampionátov, vedeli by ich osloviť pre budúcu spoluprácu. Taktiež by sa od nich vedeli na pravidelnej báze zisťovať informácie pre výskum, ako aj zlepšenie niektorých zložiek na podujatí v budúcnosti a nemuseli by sa v značnej miere spoliehať na miestny zväz, či budú mať dostatok ľudí, ako bude športové podujatie zorganizované a zabezpečené dobrovoľníkmi.

Zároveň nám výskum poukázal, že je nutné pracovať na všeobecnej legislatíve dobrovoľníctva a dobrovoľníka aj vo svetovom meradle. Nakoľko mnohé krajiny nemajú zákony alebo policy (ústavné - zákony) dokumenty, nehovoriac o štatistikách a výskumoch, aký podiel má dobrovoľníctvo v jednotlivých odvetviach, či sa cez dobrovoľníctvo nedajú nastaviť úľavy alebo lepšia podpora daného odvetvia.

Z pohľadu volunteer managementu a volunteer managera venovať sa omnoho viac tomuto výskumu, ktorý bude mať lepší dopad na samotného dobrovoľníka, lebo bude ho viesť odborník na dané odvetvie. Na základe spracovaných dotazníkov a aj naštudovania odbornej literatúry vidíme medzery v následných bodoch v športovom volunteer managemente:

1. Volunteer manager – zdefinovanie jeho pozície.
2. Volunteer manager – zdefinovanie v organizačnej štruktúre športového podujatia.
3. Koordinátor a supervízor dobrovoľníkov – zdefinovanie ich právomoci.
4. Zákony a policy dokumenty o dobrovoľníctve a dobrovoľníkoch – zjednotiť základný prístup vo svete.
5. Spracovať do detailu jednotlivé kroky volunteer managementu z praktického pohľadu, nie teoretického, t.j. aký dotazník vybrať, ako nastaviť tréning a podobne = manuál pre volunteer managera.
6. Motivácia dobrovoľníkov – spracovaná na základe reálnych odpovedí z dotazníkov z rôznych športových podujatí.
7. Sprístupnenie dobrovoľníctva na športových podujatiach pre hendikepovaných.
8. Virtuálne dobrovoľníctvo – aké bude mať miesto v športe.
9. Rodinné dobrovoľníctvo – ako ho vieme zapracovať do medzinárodných športových podujatí.
10. HR (ľudské zdroje) prístup v dobrovoľníctve na praktickej úrovni, nie teoretickej resp. používať na dobrovoľníkov postupy ako pri klasickej pracovnej pozícii.
11. Mentoring a výchova nových volunteer managerov, koordinátorov a supervízorov.
12. Zapracovať viac škôl do dobrovoľníckeho programu cez intership (prax).
13. Majú politického rozhodnutia na dobrovoľníkov a ich participácia na podujatí.
14. Skupinové dobrovoľníctvo – partia kamarátov sa rozhodne ísť spolu, tak v dotazníku dať možnosť výberu o akého dobrovoľníka sa jedná (individuálny, skupina).
15. Expertné dobrovoľníctvo.

Sme toho názoru, že práve analýzy dobrovoľníckych dotazníkov nám môžu odhaliť veľmi zaujímavé aspekty pre ďalší výskum a môžu nám dať odpovedať na mnoho otázok položených v iných výskumoch, čo v konečnom dôsledku môže prispieť ku globálnemu nastaveniu dobrovoľníckych procesov, manuálov a pomôže vychovať nových volunteer manažérov pre každú jednu krajinu. Zároveň bude jedno, či sa bude jednať o miestne podujatie alebo medzinárodný mega – event. Najmä prepojenie praktických poznatkov s odbornými, nakoľko začínajúci volunteer manager nehľadá odborné články, ale praktické poznatky.

## Zoznam použitej literatúry

- Activity Alliance, Revealing Reality & Sport England and NDSOs, 2017, Encouraging more disabled people to volunteer, viewed 15 February 2023, from <https://www.activityalliance.org.uk/how-we-help/research/3512-encouraging-more-disabled-people-to-volunteer-december-2017>
- Adolfová, I., Bere, I., Brozmanová Gregorová, A., Solenean, D., Zachert, A. & Ticle, O., 2016, EVSificaton manual manažment dobrovoľníkov v projektoch eds, viewed 15 February 2023, from [https://www.centrumdobrovolnictva.sk/images/Manu%C3%A1l\\_web.pdf](https://www.centrumdobrovolnictva.sk/images/Manu%C3%A1l_web.pdf)
- Alderton, M., 2017, What Makes Behind – the Scenes Sports Events Seuccessfull, viewed 15 February 2023, from <https://www.northstarmeedingsgroup.com/Incentive/Strategy/Behind-the-Scenes-Sports-Events-Incentive-Groups>
- Alfes, K., Antuens, B. & Shantz, A. D. (2017), The management of volunteers-what can human resources do? A review and research agenda. International Journal of Human Resource Management.
- Allen, J., O’Toole, W., Harris, R. & McDonnell, I., 2010, Festival and Special Event Managment (5th ed.). Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Andrew, M., 2011, Reshaping educational experience by volunteering in the community: Language learners in the real world, viewed 15 February 2023, from <http://www.immi.se/intercultural/nr25/andrew.htm>
- Ashley, D., 2016, NFL will pay Super Bowl halftime volunteers following questionniing by ABC7 News, viewed 30 April 2023, from <https://www.volunteermatch.org/search/org188023.jsp>
- Australian Government, 2019. Sports diplomacy, viewed 04 May 2023, from <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/sports-diplomacy-2030.pdf>
- Bank, H., Kim, Y. & Won, D., 2009, Motivations, Commitment, And Intentions to Continue Volunteering for Sporting Events. DOI: 10.3727/152599509789686317
- Beart, S. & Vujic, S., 2017, Does it pay to care? Volunteering and employmnet opportunities, viewed 15 February 2023, from <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-017-0682-8>



- Bladen, Ch., Kennell, J., Abson. E., & Wilde, N., 2018, *Events management An Introduction*. Routledge.
- Brozmanov Gregorová, A., Frimmerová, A. & Šolcová, J., 2019, *Dobrovoľníctvo v zariadeniach sociálnych služieb*, viewed 01 February 2023  
[https://www.dobrovolnickecentra.sk/images/stories/files/Dobrovo%C4%BEn%C3%ADctvo\\_v\\_zariadeniach\\_soci%C3%A1lnych\\_slu%C5%BEieb\\_SOVOL\\_2019.pdf](https://www.dobrovolnickecentra.sk/images/stories/files/Dobrovo%C4%BEn%C3%ADctvo_v_zariadeniach_soci%C3%A1lnych_slu%C5%BEieb_SOVOL_2019.pdf)
- Brozmanov Gregorová, A., Marček, E. & Mračková, E., 2009, *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*, viewed 16 February 2023  
[http://www.cpf.sk/files/files/text\\_analyza\\_dobrovolnictva\\_sk.pdf](http://www.cpf.sk/files/files/text_analyza_dobrovolnictva_sk.pdf)
- Brozmanová Gregorová, A., et al, 2012, *Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie*. Bratislava : Iuventa – Slovenský inštitút mládeže.
- Brozmanová Gregorová, A., Bohdanová, S., Harváneková, I., Horvatovič, L., Kubišová, Ľ., Kurpielová, M., Milková, M., Nemcová, L., Ondrášik, M., Sabo, R., Šolcová, J. & Tomková, Ľ., 2019, *Cesta k dobrovoľníctvu – Metodika výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu*. Slovensko: IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže.
- Brozmanová Gregorová, A., Frimmerová, A. & Šolcová, 2019, *Dobrovoľníctvo v zariadeniach sociálnych služieb: Sprievodca tvorbou dobrovoľníckeho programu*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.
- Brozmanová Gregorová, A., Šolcová, J. & Siekelová, M., 2018, *Dobrovoľníctvo mládeže na Slovensku aktuálny stav a trendy*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.
- Brozmaová Gregorová, A. & Mračková, A., 2014, *Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok: Manuál na vypracovania dobrovoľníckeho programu v organizácii*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.
- Business Jargons n.d., 2018, *Selection*, viewed 15 February 2023, from <https://businessjargons.com/selection.html>
- Cnaan, R. A., Handy, F. & Wadsworth, M., 1996, *Defining who is volunteer: Conceptual and empirical considerations*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, viewed 15 February 2023 from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0899764096253006>
- Cnaan, R., & Goldberg – Glen, R.S., 1991, *Measuring motivation to volunteer in human services*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269 – 284.
- Coleman, R., 2002, *Characteristics of volunteering in UK sport: lessons from cricket*, *Managing Leisure*.

- Cuskelly, G., Hoye, R. & Auld, C., 2006, *Working with Volunteers in Sport: Theory and practice*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugne, J., et al., 1998, Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516 – 1530.
- English Federation of Disability Sport, Sport England - Activity Alliance, 2017, *Encouraging more disabled people to volunteer in sport*, viewed 15 February 2023, from [https://www.activityalliance.org.uk/assets/000/001/800/18123\\_EFDS\\_Exec\\_Summary\\_Infographic\\_Accessible\\_original.pdf](https://www.activityalliance.org.uk/assets/000/001/800/18123_EFDS_Exec_Summary_Infographic_Accessible_original.pdf)
- ESPN News Services n.d., 2020, *List of sporting events canceled because of the coronavirus*, viewed 15 February 2023, from [https://www.espn.com/olympics/story/\\_/id/28824781/list-sporting-events-canceled-coronavirus](https://www.espn.com/olympics/story/_/id/28824781/list-sporting-events-canceled-coronavirus)
- EVANS, E. & SAXTON, J., 2005, *The 21st Century volunteer. Report on the changing face of volunteering in the 21st Century*. London : Scout Association.
- Farrell, J.M., Johnston, M.E. & Twynam, G.D, 1998, *Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition*. *Journal of Sport Management*, 12(4): 288–300.
- FIFA n.d., More than half a million people sign up to volunteer at FIFA events, viewed 05 March 2023, from <https://www.fifa.com/fifaplus/en/articles/more-than-half-a-million-people-sign-up-to-volunteer-at-fifa-events>.
- FRÍČ, P. a kol., 2001, *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S. & Barrick, M.R., 2016, *Human Resource Selection* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hallmann, K., Fairley, S., 2018. *Sport Volunteers Around the Globe – Meaning and Understanding of Volunteering and its Societal Impact*. Cham, Switzerland: Springer Nature Switzerland.
- Hansen, A., 2016, *Dobehni svoj mozog*, Bonnier Akta, Stockholm.
- Herman R.D., et al, 2005, *The Jossey – Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management* (2nd ed). San Francisco: John Wiley & Sons, Inc., viewed 15 February from <https://opac.feb.uinjkt.ac.id/repository/814843f93cced42818750c393f9d8bf6.pdf#page=741>
- Hrbek, P., 2023, *Návrh nového Zákona o športe: Aké zmeny čakajú športovú obec?*, viewed 20 February 2023, from

<https://www.olympic.sk/clanok/mpk-zakon-o-sporte-zmeny-prehľad>

- HUSTINX, L., 2001, *Individualisation and new styles of youth volunteering: an empirical exploration*. In: *Voluntary action, Volume 3, Number 2*, s. 57 – 76, viewed 25 February, from  
[https://www.researchgate.net/publication/285064947\\_Individualisation\\_and\\_new\\_styles\\_of\\_youth\\_volunteering\\_An\\_empirical\\_exploration](https://www.researchgate.net/publication/285064947_Individualisation_and_new_styles_of_youth_volunteering_An_empirical_exploration)
- Chadwick, A, 2022, *Future Trends in Volunteering Exploring Synergies Acrosss Research from IAVE*.
- International Olympic Committe. *Founding of a new university*, viewed 12 December 2022, from  
<https://olympics.com/ioc/legacy/sochi-2014/founding-of-a-new-university>
- International Olympic Committe. *Legacy of PyeongChang 2018 continues to grow*, viewed 12 December 2022, from  
<https://olympics.com/ioc/news/legacy-of-pyeongchang-2018-continues-to-grow>
- International Olympic Committe. *Olympic Games Rio 2016 – Social Legacy*, viewed 12 December 2022, from  
<https://olympics.com/ioc/news/olympic-games-rio-2016-social-legacy>
- International Olympic committe. *Olympic Movement*, viewed 01 May 2023, from  
<https://olympics.com/ioc/olympic-movement>
- International Olympic committe. *Olympic charter*, viewed 01 May 2023, from  
[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf#\\_ga=1.171251561.879522158.1448460117](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf#_ga=1.171251561.879522158.1448460117)
- Jenns, C., 2021, *Benefits of volunteering for young people*, viewed 15 February 2013, from  
[https://www.voicemag.uk/blog/8939/benefits-of-volunteering-for-young-people?gclid=EAIaIQobChMIivynn-\\_K9wIVV6jVCh3qzwmpEAMYAiAAEgJC4PD\\_BwE](https://www.voicemag.uk/blog/8939/benefits-of-volunteering-for-young-people?gclid=EAIaIQobChMIivynn-_K9wIVV6jVCh3qzwmpEAMYAiAAEgJC4PD_BwE)
- Kotler P., 1973, *Atmospherics as a marketing tool*. J Retail.
- Kosmatopoulos, A.D., 2014, *Sports Mentoring: Review of literature*, University of Peloponnese, viewed 15 February 2023, from  
<https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/4820/%ce%9a%ce%bf%cf%83%ce%bc%ce%b1%cf%84%cf%8c%cf%80%ce%bf%cf%85%ce%bb%ce%bf%cf%82%20%ce%91%ce%bd%ce%b4%cf%81%ce%ad%ce%b1%cf%82%20%ce%94%ce%b7%ce%bc%ce%ae%cf%84%cf%81%ce%b9%ce%bf%cf%82%20%ce%9c.%ce%94.%ce%95.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Knight, K., 2022, *The Ideal Volunteer*, viewed 15 February 2023, from <https://karenknight.ca/the-ideal-volunteer/>
- Lynch, B., 2002, *Volunteers 2000*, in R. Cashman and K. Toohey, *The Contribution of the Higher Education Sector to the Sydney 2000 Olympic Games*, Sydney: Centre for Olympic Studies.
- Management study guide n.d., *Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation*, viewed 15 February 2023, from <https://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm>
- Maslow, A.H., 1943, *A theory of human motivation*. Psychological Review.
- Matulayová, T., 2007, *Dobrovoľníctvo v sociálnych službách v kontexte adrogogiky a sociálnej práce*. Prešovská univerzita v Prešove. Prešov
- May, E., 2014. *Volunteer Legacy: Stories from the London 2012 Paralympic Games*, viewed 03 March 2023, from <https://www.eusportdiplomacy.info/files/2-volunteer-legacy-stories-from-the-london.pdf>
- Meijs, L., Hendriks, P. & Dobрева, A., 2021, *New Trends in the development of volunteering in the European Union.*, Rotterdam School of Management, Rotterdam, from <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/new-trends-development-volunteering-european-union>
- Ministerstvo Vnútra Slovenskej republiky, *Parlament schválil komplexnú novelu zákona o dobrovoľníctve*, viewed 10 February 2023, from [https://www.minv.sk/?ros\\_vsetky-spravy&sprava=parlament-schvalil-komplexnu-novelu-zakona-o-dobrovolnictve](https://www.minv.sk/?ros_vsetky-spravy&sprava=parlament-schvalil-komplexnu-novelu-zakona-o-dobrovolnictve)
- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, *Novela zákona o dobrovoľníctve*, viewed 27. apríl 2023, from <https://www.vssr.sk/clanok-z-titulky/novela-zakona-o-dobrovolnictve.htm>
- Mitchel, T. R. & Daniels, D., 2003, *Motivation, In Handbook of Psychology, Vol 12, Industrial and Organizational Psychology* (Broman, W.C., Ilgen, D.R. & Klimoski, R.J., eds). Hobekone, NJ: John Wiley and Sons.
- Mühlfeit, J. & Krúťová, K., 2021, *Rodina ako tím*. Praha: Management Press and Albatros Media a.s..
- Murray, S.. 2020, *Sports Diplomacy: History, Theory, and Practice*. DOI: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190846626.013.542>
- MYDLÍKOVÁ, E., 2002, *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom“*. Bratislava: ASSP, 2002.

- NFL Play 60 n.d., NFL Play 60, viewed 30 April 2023, from <https://www.volunteermatch.org/search/org188023.jsp>
- Nichols, G. and Hogg, E. and Knight, C. & Storr, R., 2019, *Selling volunteering or developing volunteers? Approaches to promoting sports volunteering*. Voluntary Sector Review. 10 (1), DOI: 10.1332/204080519X15478200125132
- Novotný, J., 2011, Sport v ekonomice, Wolters Kluwer ČR, Strašnice.
- Ohmann S, Jones I. & Wilkes K., 2006, *The perceived social impacts of the 2006 football World Cup on Munich residents*. J Sport Tourism.
- Olympic World Library. Legacy report (Post – Games): Olympic and paralympic winter games Beijing 2022/ Beijing Organising committee for the 2022 Olympic and Paralympic Winter games, viewed 04 January 2023, from <https://library.olympics.com/Default/doc/SYRACUSE/2954707/legacy-report-post-games-olympic-and-paralympic-winter-games-beijing-2022-beijing-organising-committ>
- Olympic World Library. Paris 2024 Volunteers: Every Face of the games/ Paris 2024, viewed 07 March 2023, from [https://library.olympics.com/Default/search.aspx?SC=CATALOGUE&QUERY=paris+2024+volunteers+&QUERY\\_LABEL=#/Detail/\(query:\(Id:'0\\_OFFSET\\_0',Index:1,NBResults:5,PageRange:3,SearchQuery:\(FacetFilter:%7B%7D,ForceSearch:!f,InitialSearch:!f,Page:0,PageRange:3,QueryGuid:a003a434-98bc-437a-b308-86c847fef402,QueryString:'paris%202024%20volunteers%20',ResultSize:10,ScenarioCode:CATALOGUE,ScenarioDisplayMode:display-standard,SearchGridFieldsShownOnResultsDTO:!\( \),SearchLabel:",SearchTerms:'paris%202024%20volunteers',SortField:!,SortOrder:0,TemplateParams:\(Scenario:",Scope:Default,Size:!,Source:",Support:",UseCompact:!f\),UseSpellChecking:!n\)\)](https://library.olympics.com/Default/search.aspx?SC=CATALOGUE&QUERY=paris+2024+volunteers+&QUERY_LABEL=#/Detail/(query:(Id:'0_OFFSET_0',Index:1,NBResults:5,PageRange:3,SearchQuery:(FacetFilter:%7B%7D,ForceSearch:!f,InitialSearch:!f,Page:0,PageRange:3,QueryGuid:a003a434-98bc-437a-b308-86c847fef402,QueryString:'paris%202024%20volunteers%20',ResultSize:10,ScenarioCode:CATALOGUE,ScenarioDisplayMode:display-standard,SearchGridFieldsShownOnResultsDTO:!( ),SearchLabel:)
- Pašuth, P., 2023, *Nový Zákon o športe je v medzirezortnom pripomienkovom konaní*, viewed 15 February 2023, from <https://www.olympic.sk/clanok/zakon-o-sporte-mpk-022023>
- Platforma dobrovoľníckych centier n.d., *Čo je dobrovoľníctvo*, viewed 24 April 2023, from <https://dobrovolnictvo.com/>
- ProVol n.d., ProVOL – Professional Volunteering Crossborder, viewed 01 May 2023, from <https://professional-volunteering.eu/>
- PUTNAM, R. 2000, *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York : Simon and Schuster.

- Qatar n.d., 2022, *I joke that I have more World cup participations than Messi*. viewed 25 February, from <https://www.qatar2022.qa/en/news/i-joke-that-i-have-more-world-cup-participations-than-messi>
- Robinson, M. T., 2017, *The Generations – Which generation are you?*, viewed 25 February 2023, from <https://www.careerplanner.com/Career-Articles/Generations.cfm>
- Rogelstad, M., 2022, *How the pandemic changed volunteering seven new trends*, viewed 15 February 2023, from <https://rusticpathways.com/inside-rustic/online-magazine/how-the-pandemic-changed-volunteering-seven-new-trends>
- Saisan, J., Smith, M. & Kemp, G., 2015, *Volunteering and its Suprising Benefits: Helpig others while helping yourself*, viewed 15 February 2023, from <http://volunteerrutherford.com/volunteering-and-its-surprising-benefits/>
- Special Olmypics n.d., *Volunteers Needed for the 2023 Berlin World Games*, viewed 05 April 2033, from <https://www.specialolympics.org/stories/news/volunteers-needed-for-the-2023-berlin-world-games>
- Special Olympics British Columbia, 2016. *Volunteer Coordinator’s Manual*, viewed 15 February 2023, from [https://www.specialolympics.ca/sites/default/files/SOBC\\_VolunteerCoordinatorManual\\_August2016.pdf](https://www.specialolympics.ca/sites/default/files/SOBC_VolunteerCoordinatorManual_August2016.pdf)
- Strigas, A.D. & Jackson Jr, E.N., 2003, *Motivating volunteers to serve and succeed: design and results of a pilot study that explores demographics and motivational factors in sport volunteerism*, International Sports Journal.
- Šumichrast, I. & Vicová. A., 2019, *Manuál k využívaniu dobrovoľníctva v športe*. Viewed 17 February from <https://www.epi.sk/odborny-clanok/manual-k-vyuzivaniu-dobrovolnictva-v-sporte-1.htm>
- TASR n.d., 2023, *O udelení i zrušení akreditácie bude rozhodovať rezort vnútra na návrh akreditačnej komisie v oblasti dobrovoľníctva*, viewed 04 April 2023, from <https://www.teraz.sk/spravy/dobrovolnicke-organizacie-budu-dost/705614-clanok.html>
- TASR n.d., 2019, *Ministerka Lubyová ocenila prácu organizátorov počas MS v hokeji 2019*, viewed 15 Feburary 2023, from <https://sportnet.sme.sk/spravy/martina-lubyova-ocenila-organizatorov-ms-v-hokeji-2019>

- TASR n.d., 2023, *PZ RE žiada zákaz účasti Rusov a Bielorusov na olympiáde v Paríži*, viewed 01 May 2023, from <https://www.teraz.sk/utok-na-ukrajinu/pz-re-ziada-zakaz-ucasti-rusov-a-bie/710205-clanok.html>
- TASR n.d., 2023, *Zákaz účasti Rusov a Bielorusov na olympiáde žiada 35 krajín*, viewed 01 May 2023, from <https://www.trend.sk/spravy/zakaz-ucasti-rusov-bielorusov-olympiade-ziada-35-krajin>
- Taylor, T., Doherty, A. & McGraw, P., 2015, *Managing people in sport organizations a strategic human resource management perspective (2nd ed.)*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- The Princeton Review, 2018, *College Admissions 101: What Do Colleges Look For? | The Princeton Review* [Youtube video], viewed 15 February 2023, from <https://www.youtube.com/watch?v=R0c8WnxLsH0&t=25s>
- Týždeň dobrovoľníctva n.d., *Týždeň dobrovoľníctva*, viewed 25 February 2023, from <https://www.tyzdendobrovolnictva.sk/tyzden-dobrovolnictva/>
- UN Volunteers (n.d.), Volunteering Database, viewed 17 February 2023, from <https://knowledge.unv.org/laws-policies-scheme>
- United Nations Development Programme n.d., What are the sustainable development Goals?, viewed 15 February 2023, from <https://www.undp.org/arab-states/sustainable-development-goals>
- Varmus, M., Ferenc, P. & Kubina, M., 2019, *Manažment športových organizácií: Významné zainteresované strany*. Žilina: Žilinská univerzita v Žiline/ EDIS vydavateľské centrum ŽU.
- Vláda Slovenskej republiky, *116 schôdza vlády Slovenskej republiky*, viewed 15 February 2023, from <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27757/1>
- Vláda Slovenskej republiky, 2002, *Zákon o dobrovoľníctve č. 406/2011*, Autor, Bratislava.
- Vláda Slovenskej republiky, 2022, *Zákon o športe č. 440/2015*, Autor, Bratislava.
- Vláda Slovenskej republiky, 2023, *Zákon o dani z príjmov 593/2003*, Autor, Bratislava.
- Vláda Slovenskej republiky, 2023, *Zákonník práce č. 311/2010I*, Autor, Bratislava.
- Volunteer Canada, 2016, *Volunteer Management Handbook: A resource for service-providing organizations assisting newcomers to Canada*. Volunteer action centre. Canada: Volunteer Canada.
- Volunteers4sport, n.d., O nás, viewed 15 February 2023, from

<https://www.volunteers4sport.cz/o-nas/>

- Volunteer World, n.d., *Volunteer & Travel Programs*, viewed 15 February 2023, from <https://www.volunteerworld.com/en/volunteer-abroad/volunteer-travel#why-are-volunteers-needed>
- VWA Volunteer Society n.d., *When expert volunteers lend their skills to the greater good, amazing things happen*, viewed 01 May 2023, from <https://vwavolunteersociety.org/expert-volunteering/>
- Wicker, P., 2017, *Volunteerism and volunteer management in sport*. *Sport Management Review* 20 (2017).
- Wilson, J., 2012, *Volunteerism research: A review essay*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176 – 212. viewed 15 February 2023, from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0899764011434558>
- Wochnowski H., 1996, *Event marketing [Veranstaltungsmarketing]*. Doctoral dissertation at the University of Hannover. Series: Markt und Konsum.



## **Zoznam tabuliek**

Tabuľka č. 1 Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa Hallmanna a Farleyho

Tabuľka č. 2 Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa štúdie GHK pre EK

Tabuľka č. 3 Zosumarizovanie krajín so zákonom o športe z 3 štúdií

Tabuľka č. 4 Zadefinovanie dobrovoľníka v krajine podľa GHK pre EÚ v skrátenej podobe

Tabuľka č. 5 Vzdelanie dobrovoľníkov

Tabuľka č. 6 Motivácia dobrovoľníkov

## **Zoznam grafov**

- Graf č. 1 Máte profesionálny background v odbore ľudské zdroje?
- Graf č. 2 Ako dlho pôsobíš ako volunteer manager (roky)?
- Graf č. 3 Bol si dobrovoľníkom pred touto pozíciou (volunteer manager)?
- Graf č. 4 Pracuješ ako volunteer manager mimo športu?
- Graf č. 5 Na akých typoch podujatia si pôsobil ako volunteer manager?
- Graf č. 6 Boli ste členom organizačného výboru (ako riaditeľ svojho vlastného oddelenia)?
- Graf č. 7 Ak bola odpoveď nie, pod aké oddelenie ste patrili?

## Prílohy:

Príloha č. 1: Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa Hallmann a Farleyho

<b>Krajina</b>	<b>Definovanie pojmu “dobrovoľníctvo”</b>
<b>Austrália</b>	Čas dobrovoľne venovaný pre spoločné dobro bez finančného zisku.
<b>Belgicko</b>	Ľudia, ktorí sa venujú práci v neziskových organizáciách bez nároku na odmenu (hoc je povolená určitá miera úhrady nákladov) a túto činnosť vykonáva dobrovoľne.
<b>Botswana</b>	Pomoc druhým bez očakávanej finančnej odmeny.
<b>Brazília</b>	Aktívna účasť jednotlivca v spoločnosti, ktorá vypláva z jeho ochoty pomôcť k spoločenským zmenám, k vlastnému rozvoju a za svoju ochotu pomôcť nepožaduje finančnú odmenu.
<b>Čína</b>	Jednotlivci, ktorí poskytujú sociálne služby bez toho, aby dostávali akúkoľvek finančnú odmenu.
<b>Fínsko</b>	Dobrovoľník (pomáha iným so slobodnej vôle bez očakávanej odmeny).
<b>Gambia</b>	Duchovná alebo morálna povinnosť voči spoločnosti.
<b>Holandsko</b>	Robiť dobrovoľnícku činnosť. Práca, ktorá je vykonávaná dobrovoľne, neplatené a je v prospech iných alebo spoločnosti.
<b>India</b>	Slúžiť bez očakávania osobného zisku alebo finančného zisku.
<b>Japonsko</b>	Výpožička (t.j. dobrovoľník)
<b>Južná Afrika</b>	Ľudská láskavosť a silný komunitný koncept, že „človek je človekom prostredníctvom iných osôb”.
<b>Južná Kórea</b>	Činnosť vykonávaná jednotlivcom alebo organizáciou v prospech komunity, krajiny a ľudskej spoločnosti bez nároku na odplatu.
<b>Kanada</b>	Účasť na akejkoľvek činnosti bez peňažnej odmeny pre skupinu ľudí alebo organizáciu, ako so športové alebo komunitné združenia, náboženské organizácie alebo školy.

<b>Nemecko</b>	Čestná pozícia vykonávaná bez peňažnej odmeny.
<b>Nový Zéland</b>	Mahi aroha – “neplatená činnosť, vykonávaná zo súcitu a starostlivosť o druhých”.
<b>Omán</b>	Ponúknuť svoje peniaze alebo čas (služby) v prospech iných pre dobro Alaha.
<b>Paraguaj</b>	Guarani: “pomocník” alebo “ten kto pomáha”.
<b>Rusko</b>	Filantropická prax, nezištná individuálna alebo kolektívna činnosť v prospech iných ľudí alebo spoločnosti.
<b>Slovensko</b>	Ponúkajúce vlastných zručností, vedomostí a skúseností bez finančnej odmeny.
<b>Srí Lanka</b>	Práca alebo konanie z vlastnej vôle a bez nároku na odmenu.
<b>Španielsko</b>	Súbor aktivít všeobecného záujmu, ktoré ľudia vykonávajú, vykonávajú ich kedykoľvek slobodne a solidárne bez ekonomickej alebo materiálnej kompenzácie, prostredníctvom súkromných organizácií a podľa konkrétneho programu alebo projektu.
<b>Švajčiarsko</b>	Široký význam: neplatená dobrovoľnícka práca, darovanie peňazí alebo prestíž.
<b>USA</b>	Darovanie svojho času a energie bez získania finančného alebo materiálneho zisku.
<b>Veľká Británia</b>	Ochota poskytnúť neplatenú pomoc.

Zdroj: Hallmann, Farley, Sports Volunteers Around the Globe (str. 303 – 305)

Príloha č. 2: Význam definície dobrovoľníctva vo svete športu podľa štúdie GHK pre EK<sup>5</sup>

Krajina	Definovanie pojmu “dobrovoľníctvo”
<b>Belgicko</b>	Dobrovoľníctvo je akákoľvek činnosť, ktorú vykonáva dobrovoľník v rámci alebo pod organizáciou. Dobrovoľníctvo nie je len činnosť, ale aj záväzok voči iným, ako aj pomoc starším ľuďom, deťom, <b>organizovanie podujatí</b> atď.
<b>Bulharsko</b>	Je to práca, ktorá je prospešná pre verejnosť a ktorú vykonávajú mladí ľudia po celom Bulharsku alebo iných krajinách pre rôzne programy, iniciatívny, sociálne, mládežnícke alebo <b>športové</b> aktivity, kde organizácia prepláca výdavky na dopravu, ubytovanie, stravu a denné diéty.
<b>Cyprus</b>	N/A
<b>Česká republika</b>	Obojstranne prospešná činnosť.
<b>Dánsko</b>	Dobrovoľnícka činnosť je dobrovoľná, nepovinná, neplatená a formálne organizovaná pre ľudí, organizácia ako aj pomoc v <b>športových kluboch</b> .
<b>Estónsko</b>	Dobrovoľníctvo je časový záväzok, poskytnutie energie a zručností z vlastnej vôle a bez nároku na odmenu. Dobrovoľníci pomáhajú iným alebo sa venujú aktivitám zameraných na verejný prospech a prospech spoločnosti. Pomoc členom rodiny sa nepovažuje za dobrovoľnícku činnosť.
<b>Fínsko</b>	Spoločná činnosť ľudí pre spoločný cieľ, vykonávaná slobodne bez nároku na odmenu.
<b>Francúzsko</b>	N/A
<b>Grécko</b>	Dobrovoľný záväzok jednotlivca pracovať pre špecifickú organizáciu, nešpecifikované časové obdobie pre vyššie dobro spoločnosti bez nároku na odmenu.
<b>Holandsko</b>	Dobrovoľníctvo je činnosť z vlastnej vôle, vo voľnom čase, bez nároku na odmenu.
<b>Írsko</b>	Dobrovoľníctvo je vynaloženie času a energie v prospech spoločnosti na miestnej úrovni komunit, jednotlivcov mimo najbližšej rodiny, životné prostredie alebo iné dôvody. Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva z vlastnej slobodnej vôle, bez nároku na finančnú odmenu.

<sup>5</sup> V dobe výskumu uskutočneného Európskou komisiou bola Veľká Británia súčasťou Európskej únie

<b>Litva</b>	Dobrovoľníctvo je dobrovoľná dohoda medzi organizáciou a dobrovoľníkom.
<b>Lotyšsko</b>	N/A
<b>Luxemburg</b>	„bénévolat“ sa definuje ako slobodne zvolená angažovanosť bez finančnej odmeny v prospech inej osoby alebo komunity. Musí sa vyskytovať v rámci štruktúr organizácie a mimo normálnych rodinných vzťahov alebo vzťahov založených na priateľstve.
<b>Maďarsko</b>	Dobrovoľníctvo sú vykonávané práce bez ekonomickej náhrady v rámci <b>športových zväzov alebo športových podujatí.</b>
<b>Malta</b>	Jednotlivec, ktorý sa čiastočne angažuje v dobrovoľníctve popri práci inde a bez nároku na odmenu.
<b>Nemecko</b>	Dobrovoľnícke aktivity vykonávané predovšetkým pre samotného jednotlivca. Dobrovoľníctvo je typ aktivity, charakteristický tým, že je zábavné, aktívne a zahŕňa možnosť rozvíjať osobné kompetencie a zručnosti pre miestne organizácie, sociálne hnutia, občianske skupiny, ekologické projekty a neinštitucionalizované politické kampane.
<b>Poľsko</b>	Dobrovoľnícka činnosť je slobodná vôľa venovať svoj čas neplatenej sociálnej činnosti pre mimovládne organizácie, náboženské a sociálne hnutie.
<b>Portugalsko</b>	Komunitné a sociálne záujmové aktivity.
<b>Rakúsko</b>	Formálne dobrovoľníctvo je činnosť vykonávaná v rámci organizácie, združenia alebo inštitúcie. Do tejto kategórie patrí aj šport.
<b>Rumunsko</b>	Činnosť verejného záujmu, ktorú vykonáva dobrovoľník zo slobodnej vôle, ktorej cieľom je pomáhať druhým bez toho, aby bol motívom finančný alebo materiálny zisk.
<b>Slovensko</b>	N/A
<b>Slovinsko</b>	Činnosť jednotlivca, ktorý vykonáva neziskovú činnosť z vlastnej slobodnej vôle v prospech iných bez toho, aby očakával materiálne výhody.
<b>Španielsko</b>	Dobrovoľníctvo je skupina činností všeobecného záujmu, ktoré vyvíjajú jednotlivci a nie je vykonávaná na základe pracovného, verejného, obchodného iného plateného vzťahu.

	Musí spĺňať nasledovné kritéria: altruistický a solidárny charakter; vykonávaná slobodne; bez ekonomického zisku alebo finančných náhrad; musí sa rozvíjať prostredníctvom verejných alebo súkromných neziskových organizácií v rámci konkrétneho projektu.
<b>Švédsko</b>	Čas a úsilie, ktoré sú dobrovoľné, nenútené, neplatené od jednotlivca pre verejné organizácie.
<b>Taliansko</b>	Jednotlivec, ktorý venuje svoj voľný čas bez nároku na odmenu.
<b>Veľká Británia</b>	Činnosť, ktorá zahŕňa trávenie neplateného času prácou, čo má za cieľ zlepšiť životné prostredie, pomôcť jednotlivcom alebo skupinám iným ako blízkym príbuzným.

Zdroj: Európska komisia

Príloha č. 3: Zákony o dobrovoľníctve v krajine

<b>Krajina</b>	<b>Zákon</b>
<b>Austrália</b>	N/A
<b>Belgicko</b>	The federal law agreement about volunteering (2005) The federal law agreement about paid volunteering work (2017)
<b>Botswana</b>	N/A
<b>Brazília</b>	Volunteer Law 9.608/98
<b>Kanada</b>	N/A
<b>Čína</b>	N/A
<b>Fínsko</b>	N/A
<b>Gambia</b>	N/A
<b>Nemecko</b>	N/A
<b>Grécko</b>	N/A
<b>India</b>	N/A
<b>Taliansko</b>	N/A
<b>Japonsko</b>	N/A
<b>Malta</b>	Zákon o športe
<b>Holandsko</b>	N/A
<b>Nový Zéland</b>	N/A
<b>Omán</b>	N/A
<b>Paraguaj</b>	N/A
<b>Rusko</b>	N/A
<b>Slovensko</b>	Zákon o dobrovoľníctve Zákon o športe



<b>Južná Afrika</b>	N/A
<b>Južná Kórea</b>	N/A
<b>Španielsko</b>	Zákon 45/2015
<b>Srí Lanka</b>	N/A
<b>Švajčiarsko</b>	N/A
<b>Veľká Británia</b>	N/A
<b>USA</b>	N/A

Zdroj: Hallmann, Farley, Sports Volunteers Around the Globe

Príloha č. 4: Zákony o dobrovoľníctve v krajine podľa GHK pre EÚ<sup>6</sup>

<b>Krajina</b>	<b>Zákon</b>
<b>Belgicko</b>	Law on Volunteering 2005
<b>Bulharsko</b>	Law for Physical Education and Sport
<b>Cyprus</b>	N/A
<b>Česká republika</b>	Zákon o dobrovoľníckej službe
<b>Dánsko</b>	The Danish Constitution of 1849, § 78 The Danish Act on Popular Education of 2000, § 3 a §5
<b>Estónsko</b>	Sport Law
<b>Fínsko</b>	Associations Act. 894/2002 Co – operatives Act 1488/2001 Foundations Act 248/2001 Accounting Act 300/1998
<b>Francúzsko</b>	Law on voluntariat in associations (2006)
<b>Grécko</b>	N/A
<b>Holandsko</b>	N/A
<b>Írsko</b>	N/A
<b>Litva</b>	N/A
<b>Lotyšsko</b>	N/A
<b>Luxemburg</b>	Law of 21 April 1928 on non – profit associations Youth Voluntary Service
<b>Maďarsko</b>	The Hungarina Law on Sport
<b>Malta</b>	Zákon o športe
<b>Nemecko</b>	N/A

<sup>6</sup> V dobe výskumu uskutočneného Európskou komisiou bola Veľká Británia súčasťou Európskej únie

<b>Poľsko</b>	The Law of Public Benefit Acitivity and Volunteerism
<b>Portugalsko</b>	Law 71/98
<b>Rakúsko</b>	N/A
<b>Rumunsko</b>	Legea Voluntriaturului 195/2001
<b>Slovensko</b>	Zákon o podpore práce s mládežou 282/2008
<b>Slovinsko</b>	The Employment Relationship Act Law on Youth and Policy
<b>Španielsko</b>	Law 6/1996
<b>Švédsko</b>	N/A
<b>Taliansko</b>	N/A
<b>Veľká Británia</b>	N/A

Zdroj: Európska komisia

Príloha č. 5: Definovanie dobrovoľníkov v krajine podľa GHK pre EÚ<sup>7</sup> v skrátenej podobe

<b>Krajina</b>	<b>Zákon</b>
<b>Belgicko</b>	Osoba, ktorá dobrovoľne a bez nároku na odmenu poskytuje služby podľa platného zákona.
<b>Bulharsko</b>	Dobrovoľník je človek, ktorý dobrovoľne pomáha pri konkrétnych krátkodobých športových aktivitách a podujatie zohráva menšiu úlohu, keďže telesná výchova a šport sú typickou verejnou aktivitou podporované štátom a obcami.
<b>Cyprus</b>	Osoba, ktorá poskytuje služby z altruistickej ochoty ochotne pomáhať a nedostáva žiadnu finančnú odmenu.
<b>Česká republika</b>	<p>1. Dobrovoľník, ktorý sa zúčastňuje jednej konkrétnej akcie. Tento dobrovoľník nemusí byť držiteľom žiadnej kvalifikácie. Je to príležitostný dobrovoľník.</p> <p>2. Dobrovoľník je osoba, neustále venujúca svoj čas a úsilie práce v športe bez odmeňovania. Tento typ dobrovoľníka je v športe skôr funkcionár alebo držiteľ určitej licencie.</p>
<b>Dánsko</b>	Dobrovoľník dáva dobrovoľne svoj voľný čas, bez nároku na finančnú odmenu.
<b>Estónsko</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá nedostáva žiadnu finančnú odmenu a zúčastňuje sa na dobrovoľníckej činnosti z vlastnej slobodnej vôle.
<b>Fínsko</b>	N/A
<b>Francúzsko</b>	Bénévoles – N/A
<b>Grécko</b>	N/A
<b>Holandsko</b>	N/A
<b>Írsko</b>	N/A
<b>Litva</b>	N/A
<b>Lotyšsko</b>	N/A
<b>Luxemburg</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá vykonáva dobrovoľnícku službu.

<sup>7</sup> V dobe výskumu uskutočneného Európskou komisiou bola Veľká Británia súčasťou Európskej únie

<b>Maďarsko</b>	Dobrovoľník pracuje zadarmo.
<b>Malta</b>	Dobrovoľníka rozdeľujú do dvoch kategórií: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Príležitostní dobrovoľníci, ktorí pomáhajú počas športových podujatí na obmedzený čas.</li> <li>2. Dobrovoľník, ktorí pravidelne venuje svoj čas športu s malým platom alebo bez neho</li> </ol>
<b>Nemecko</b>	N/A
<b>Poľsko</b>	Osoba, ktorá dobrovoľne a bez nároku na odmenu poskytuje služby podľa platného zákona.
<b>Portugalsko</b>	Je jednotlivec, ktorý slobodným a zodpovedným spôsobom sa zaviazal vykonávať dobrovoľnícku činnosť pre organizáciu podľa svojich schopností a času, ktorý má k dispozícii bez nároku na finančnú odmenu.
<b>Rakúsko</b>	N/A
<b>Rumunsko</b>	Vykonáva činnosť len podľa svojich schopností a dostupnosti.
<b>Slovensko</b>	N/A
<b>Slovinsko</b>	N/A
<b>Španielsko</b>	Dobrovoľník je osoba, ktorá vykonáva činnosť bez ekonomického zisku a tým nie je dotknuté právo dobrovoľníka na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli pri plnení jeho úloh.
<b>Švédsko</b>	Čas a úsilie, ktoré sú dobrovoľné, nenútené, neplatené od jednotlivca pre verejné organizácie.
<b>Taliansko</b>	Dobrovoľník svojou angažovanosťou zobrazuje hodnoty aktívneho občianstva a solidarity.
<b>Veľká Británia</b>	Osoba zapojená do dobrovoľníckej činnosti, ktorá zahŕňa trávenie neplateného času (okrem cestovných a iných schválených hotových výdavkov), robím niečoho, čo má za cieľ priniesť prospech inej tretej strane, okrem blízkeho príbuzenského vzťahu.

Zdroj: Európska komisia

Príloha č. 6: Zákony o dobrovoľníctve vo svete podľa UN Volunteers

Krajina	Má krajina právnú legislatívu o dobrovoľníctve?	Zákon
<b>Albania</b>	Áno	Law No. 45/2016 On Voluntarism
<b>Algeria</b>	Nie	x
<b>Angola</b>	Draft	Proposta de Lei Sobre o Voluntariado / Law on Volunteering (Draft)
<b>Argentina</b>	Áno	Ley No. 25.855 Nacional de Voluntariado Social / National Law No. 25.855 on Social Volunteering
<b>Armenia</b>	Draft	Draft Law on the Introduction of the Volunteering Institute
<b>Australia</b>	Áno	Commonwealth Volunteers Protection Act 2003
<b>Austria</b>	Áno	Federal Volunteer Act
<b>Azerbaijan</b>	Áno	Law No. 828: IIIG: About voluntary activities
<b>Bahrain</b>	Áno	Law on Public Voluntary Service (for public order/security)
<b>Bangladesh</b>		x
<b>Belgium</b>	Áno	Belgian Law on volunteering
<b>Benin</b>	Áno	Decret No. 2010-666 portant institution du Corps National des Jeunes Volontaires pour le Développement (CNJVD) en République du Bénin
<b>Bolivia (Plurinational State of)</b>	Áno	Ley No. 3314 Del Voluntariado en Bolivia / Law No. 3314 on Volunteering in Bolivia
<b>Bosnia and Herzegovina</b>	Áno	Bosnia-Herzegovina Federation Volunteerism Law
<b>Botswana</b>	Nie	x
<b>Brazil</b>	Áno	LEI Nº 9.608, DE 18 DE FEVEREIRO (Law 9.608/1998 on Volunteerism) ; Law No. 13.297/2016 on Volunteering
<b>Brunei Darussalam</b>		x
<b>Burkina Faso</b>	Áno	LOI Nº 031-2007/AN PORTANT INSTITUTION D'UN CORPS DE VOLONTAIRES NATIONAUX AU BURKINA FASO

<b>Burundi</b>	Áno	Loi N1/014 du 05 juillet 2018 portant creation d' un corps des volontaires burundais
<b>Cabo Verde</b>	Áno	Decree-law on volunteerism; and decree-law creating the National Volunteer Corps (CNV)
<b>Cambodia</b>		x
<b>Cameroon</b>	Áno	Loi no. 2007/003 instituant le service civique national de participation au développement / Law no. 2007/003 establishing the national civic service for participation in development Law Nr 2021/015 of 9 July 2021 - Bill to organise and promote volunteering in Cameroon
<b>Canada</b>	Áno	x
<b>Chad</b>	Áno	Loi Nr 044/PR/2019 Portant institution d'un Corps de Volontaires Nationaux au Tchad Decret No. 2414 / PR / MJS / 2020 Portant Création, Organisation et Fonctionnement de l'Agence Nationale de Volontariat au Tchad
<b>Chile</b>	Áno	Ley No. 20.500 sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública / Law No. 20.500 about associations and civic participation
<b>China</b>	Áno	Regulations for China Volunteer Service Beijing Volunteer Service Promotion Regulation
<b>Colombia</b>	Áno	Ley No. 720 por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos / Law No. 720 to recognize, promote and regulate voluntary action in Colombia
<b>Congo</b>	Áno	Loi N ° 17-2021 du 12 avril 2021 portant institution du corps des jeunes volontaires du Congo
<b>Costa Rica</b>	Nie	x
<b>Côte d'Ivoire</b>	Áno	Law on volunteerism
<b>Croatia</b>	Áno	Act on Volunteering
<b>Cyprus</b>	Áno	Pancyprian Volunteerism Coordinative Council Law 61(I)/2006
<b>Czech Republic</b>	Áno	Act on Volunteer Service 198/2002

<b>Democratic Republic of the Congo</b>	Áno	Ministerial Order No. 016 / CABMIN / PLRM / 2015 on the establishment of the National Volunteering Secretariat
<b>Djibouti</b>	Nie	x
<b>Ecuador</b>	Áno	Ley Orgánica de Participación Ciudadana/ Law on Citizen Participation (Art. 38 is on volunteering and development) Article 97 of the Constitution recognizes volunteering as way of social participation.
<b>Egypt</b>	Nie	x
<b>Fiji</b>	Nie	x
<b>France</b>	Draft	Draft Law on the Institutionalization of Voluntary Service No 458
<b>Gabon</b>	Áno	National decree on volunteerism
<b>Georgia</b>	Áno	Law on volunteering
<b>Germany</b>	Áno	Act to Promote Youth Voluntary Services Federal Volunteer Service Act Act to Create the German Foundation for Civic Engagement and Volunteer Work
<b>Greece</b>	Áno	Law 3390/2005 to promote volunteering
<b>Guinea</b>	Áno	Law n ° L / 012/2015 instituting and regulating the national youth volunteering in the Republic of Guinea and the National Youth Volunteer Agency
<b>Guinea Bissau</b>	Áno	Draft law on Volunteerism
<b>Guyana</b>	Áno	x
<b>Honduras</b>	Áno	Ley de Voluntariado / Law on Volunteering
<b>Hungary</b>	Áno	Act LXXXVIII/2005 on Public Interest Volunteer Activities
<b>India</b>	Nie	x
<b>Indonesia</b>	Nie	x
<b>Iraq</b>	Nie	x
<b>Ireland</b>	Nie	x
<b>Japan</b>	Nie	x
<b>Jordan</b>	Nie	x
<b>Kazakhstan</b>	Áno	National Law No. 42-VI of 30 December 2016 "On Volunteer Activity"
<b>Kenya</b>	Draft	Draft National Law on Volunteering



<b>Kiribati</b>	Nie	x
<b>Kuwait</b>	Nie	x
<b>Kyrgyzstan</b>	Áno	Draft law 'On Volunteer Activity'
<b>Lebanon</b>	Nie	x
<b>Lesotho</b>	Nie	x
<b>Liberia</b>	Draft	Draft Bill on National Volunteering
<b>Lithuania</b>	Áno	Law on Volunteering
<b>Luxembourg</b>	Áno	Loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes - Luxembourg
<b>Madagascar</b>	Áno	LOI n° 2015-015 Relative au volontariat à Madagascar
<b>Malawi</b>	Nie	x
<b>Malaysia</b>	Áno	Malaysia Volunteers Corps Act 2012
<b>Maldives</b>		x
<b>Mali</b>	Áno	LOI Nr 2011-051 du 28 Juillet 2011 Portant Institution du Volontariat National
<b>Malta</b>	Áno	Voluntary Organisations Act
<b>Mauritania</b>	Áno	Order No. 1584 creating the Corps des Jeunes Volontaires (CJV)
<b>Mauritius</b>	Nie	x
<b>Mexico</b>	Áno	Ley del Voluntariado del Estado de Querétaro / State Law on Volunteering in Querétaro
<b>Montenegro</b>	Áno	Law on Voluntary Work regulates voluntary work
<b>Morocco</b>	Draft	Draft bill 18.06 to mainstream contractual volunteering into public policies, institutionalize volunteerism and provide legal and social protection for volunteers
<b>Mozambique</b>	Áno	Law No. 7/2011 on Volunteerism
<b>Myanmar</b>	Nie	x
<b>Nepal</b>	Nie	x
<b>New Zealand</b>	Nie	x
<b>Nicaragua</b>	Áno	Ley No. 543 del Voluntariado Social/ Law No. 543 on Social Volunteering

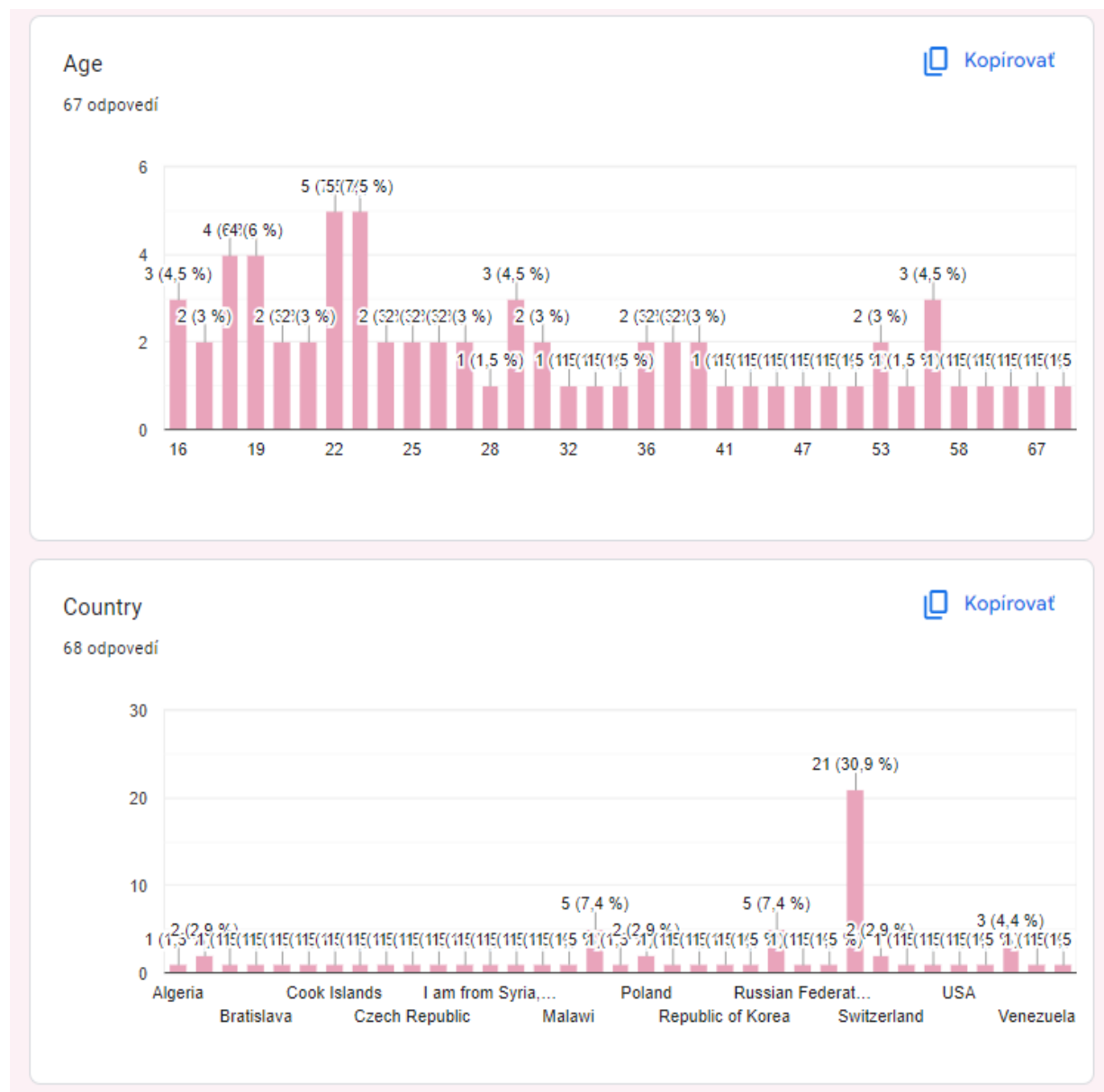
<b>Niger</b>	Áno	Law 2014-10 of April 16, 2014 created the "Nigerian Agency of Volunteerism for Development (ANVD)" whose Statutes are approved by decree taken in Council of Ministers. Decree 2015-526 of October 2, 2015 approving the statutes of the ANVD; whose technical supervision is provided by the Ministry of Community Development and Spatial Planning. Decree 2007-281 of 03 August 2007 instituting National Volunteering in Niger
<b>Nigeria</b>	Nie	x
<b>North Macedonia</b>	Áno	Law on Volunteering
<b>Norway</b>	Áno	Declaration on Voluntary Work
<b>Oman</b>	Nie	x
<b>Pakistan</b>	Nie	x
<b>Panama</b>	Áno	Ley No. 091 sobre el Voluntariado en la República de Panamá / Law No. 091 on Volunteering in Panama
<b>Papua New Guinea</b>	Áno	National Volunteer Service Act
<b>Paraguay</b>	Áno	Ley No. 6060 Regula el Voluntariado / Law No. 6060 to regulate volunteering
<b>Peru</b>	Áno	LEY N° 28238 del Voluntariado / Law No. 28238 on Volunteering
<b>Philippines</b>	Áno	Republic Act 9418: "Volunteer Act of 2007"
<b>Poland</b>	Áno	Law on Public Benefit Activity and Volunteerism
<b>Portugal</b>	Áno	The Volunteer Act 71/1998
<b>Qatar</b>	Nie	x
<b>Republic of Korea</b>	Áno	Framework Act on Volunteer Service Activities
<b>Republic of Moldova</b>	Áno	Law on Volunteering
<b>Romania</b>	Áno	Law on Volunteering 78/2014
<b>Russian Federation</b>	Áno	Federal Law of 2018 № 15-FZ On Amending Certain Legislative Acts of the Russian Federation on Volunteering
<b>Rwanda</b>	Nie	2012
<b>Saudi Arabia</b>	Áno	Legislation on new voluntary work system (approved by the council of Ministers on January 21)

<b>Senegal</b>	Áno	Projet de Loi sur le volontariat national au Senegal (DRAFT)
<b>Serbia</b>	Áno	Law on Volunteering
<b>Seychelles</b>	Nie	x
<b>Sierra Leone</b>	Nie	x
<b>Singapore</b>	Áno	National Council of Social Service Act
<b>Slovakia</b>	Áno	Act 406/2011 on volunteering
<b>South Africa</b>	Nie	x
<b>Spain</b>	Áno	Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado / Law no. 45/2015 on Volunteering
<b>Sri Lanka</b>	Áno	The Voluntary Social Service Organisations (Registration and Supervision) Act
<b>Sudan</b>	Áno	Voluntary and Humanitarian Work (Organization) Act
<b>Syrian Arab Republic</b>	Nie	x
<b>Tajikistan</b>	Áno	Law No. 1019 on Volunteering
<b>Thailand</b>	Nie	x
<b>Togo</b>	Áno	Law no. 2011-001 and its amendement Law No. 2014-011 on the establishment and regulation of national volunteering in Togo Decree no. 2014-0151 / PR of the 09 July 2014 on the organization and operation of the National Volunteer Agency in Togo (ANVT).
<b>Tunisia</b>	Áno	Law n° 2010-26 related to volunteering activities (protects the rights of volunteers by calling for the provision of volunteering contracts and outlining volunteering organizations' duty of care)
<b>Turkey</b>	Nie	x
<b>Turkmenistan</b>	Áno	National Law No. 320-V of 12 January 2016 "On Volunteering"
<b>Tuvalu</b>	Nie	x
<b>Uganda</b>	Nie	x
<b>Ukraine</b>	Áno	
<b>United Arab Emirates</b>	Áno	Law No. (5) of 2018 Regulating Volunteer Work in the Emirate of Dubai Administrative Resolution No. (5) of 2019 Issuing the Implementing Bylaw of Law No. (5) of 2018 Regulating Volunteer Work in the Emirate of Dubai

<b>United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland</b>	<b>Nie</b>	x
<b>United States of America</b>	Áno	Volunteer Protection Act
<b>Uruguay</b>	Áno	Ley No. 17.885 Voluntariado Social / Law. No. 17.885 on Social Volunteering
<b>Uzbekistan</b>	Áno	National Law No. 3PY-385 of 2 December 2019 "On Volunteer Activity"
<b>Viet Nam</b>	Áno	Decision No. 57/2015/QD-TTg on Youth Volunteer Activities
<b>Yemen</b>	<b>Nie</b>	x
<b>Zambia</b>	<b>Nie</b>	x
<b>Zimbabwe</b>	<b>Nie</b>	x

Zdroj: UN Volunteers

## Príloha č. 7: Volunteer - dotazník



### How did you become a volunteer, what is your initial motivation to become a volunteer at an event?

66 odpovedi

I love football

Be a part of Olympic games in my city

I love sport, I was out of job, so I filled survey and had call with manager.

I saw an advertisement for volunteering at big international sport event and I wanted to be a part of it. Initial motivation was to help to build successful event, to put my hand into this event and at the end say I'm glad I was part of it.

to be more than just a spectator

I applied for volunteer before Olympic Games in Sochi-2014. It was my dream in childhood to participate Olympic games. Also the main motivation of my volunteering is to know how the big events are organized.

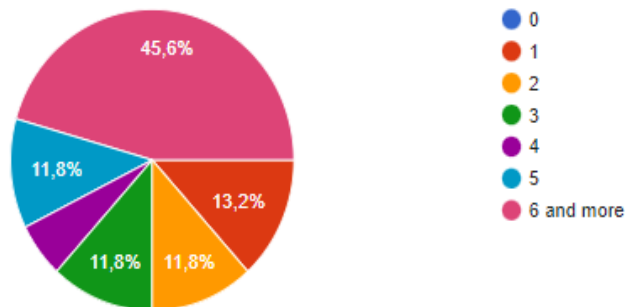
It is a good experience which can help me in my future career

I registered on the internet. I think its fun and I can meet new people.

### How many events have you volunteered at?

 Kopirovat

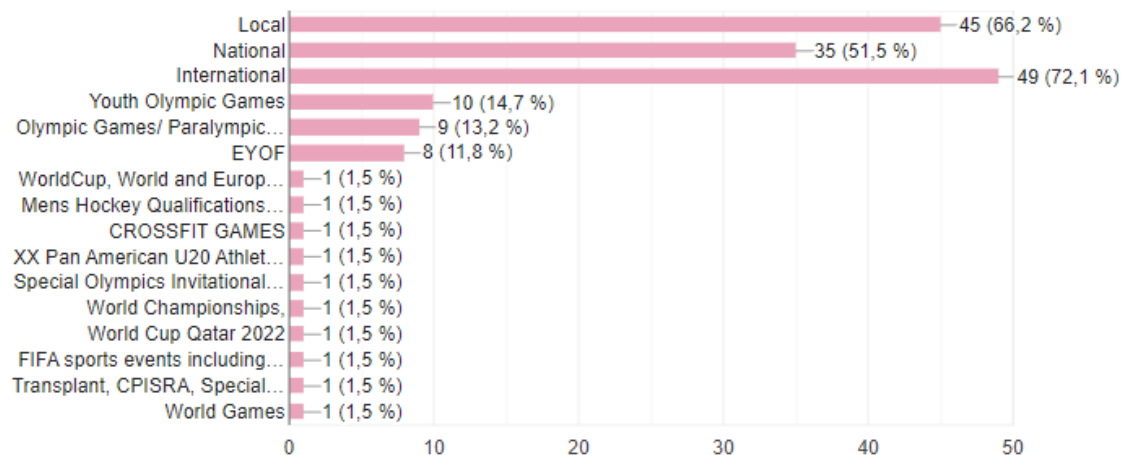
68 odpovedi



Please name these events.

Kopirovat

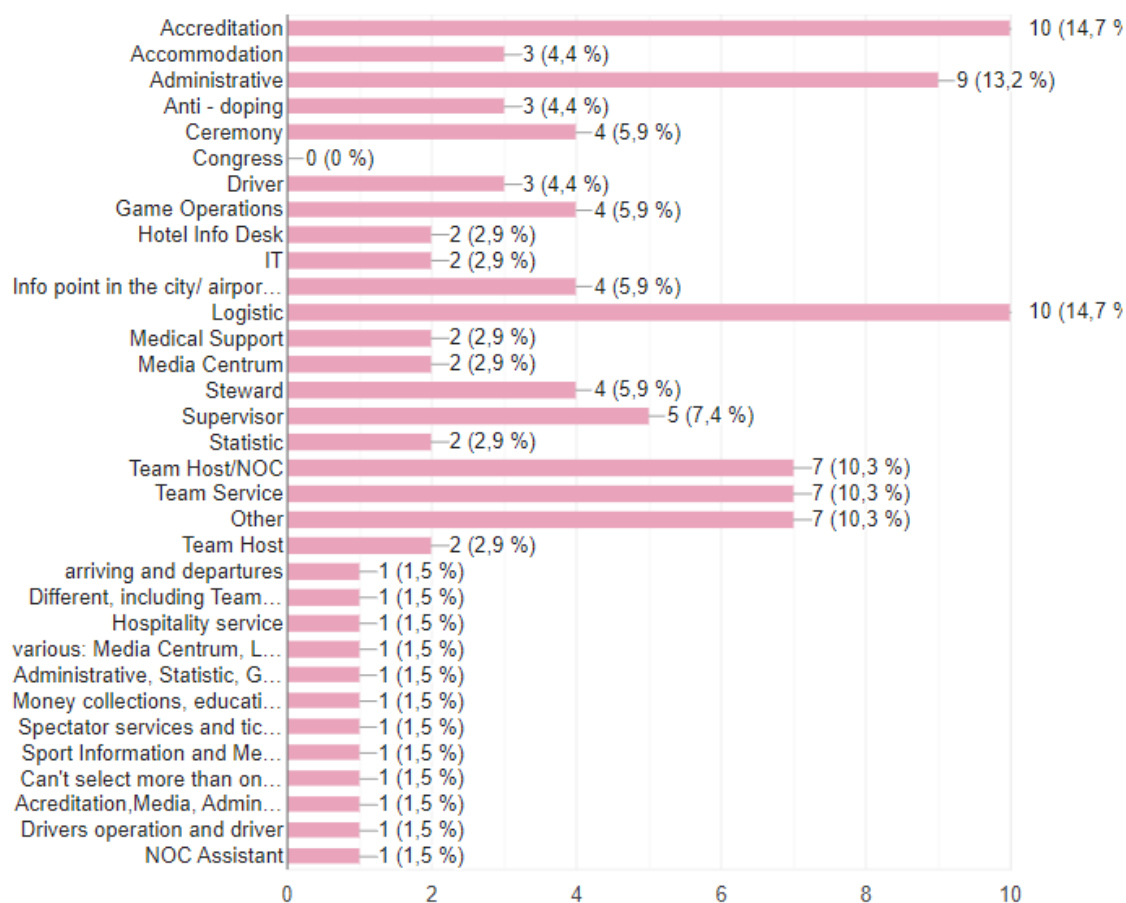
68 odpovedi



What was your role/position at the given events?

Kopirovat

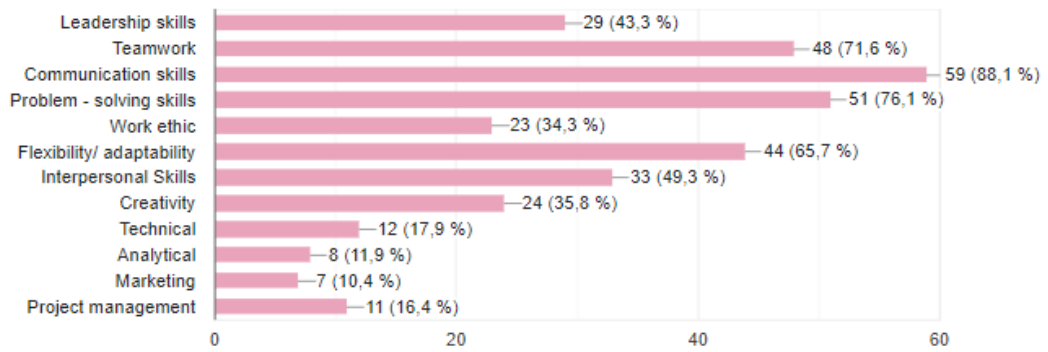
68 odpovedi



### What did you learn in that position? What skills did you improve?

Kopirovat

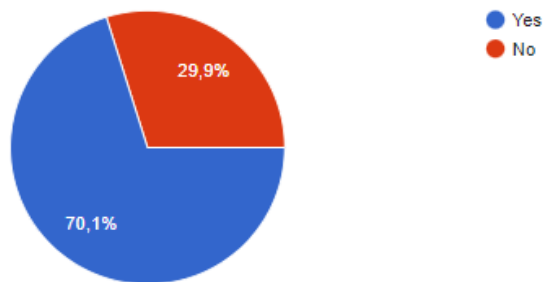
67 odpovedí



### Were there volunteers from abroad?

Kopirovat

67 odpovedí

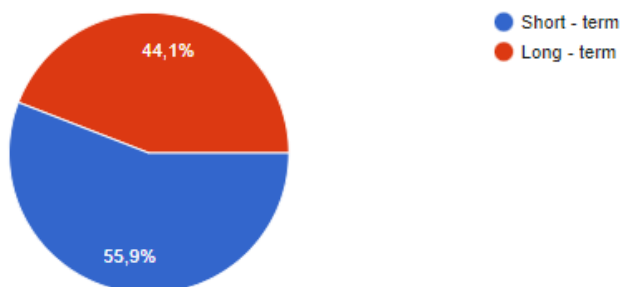




Do you focus on short-term or long-term volunteering?

 Kopirovat

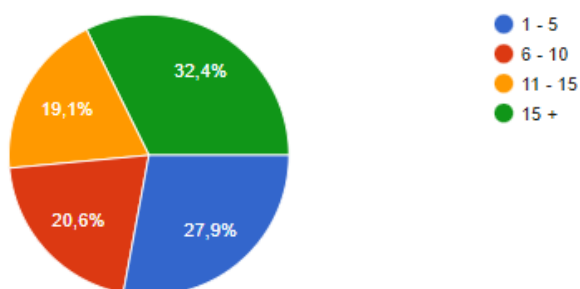
68 odpovedí



What was the length of the event? (An average length of all events you attended in days, or choose the longest one)

 Kopirovat

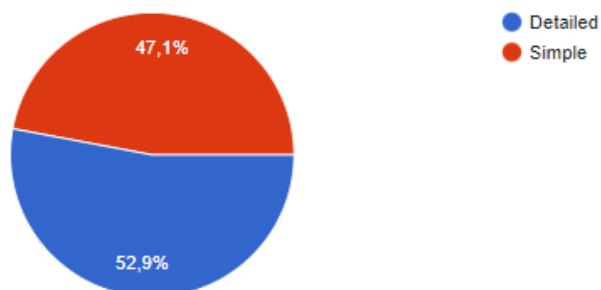
68 odpovedí



What type of questionnaire do you prefer? / What type of questionnaire do you prefer when you are applying for the volunteer's position?

Kopirovat

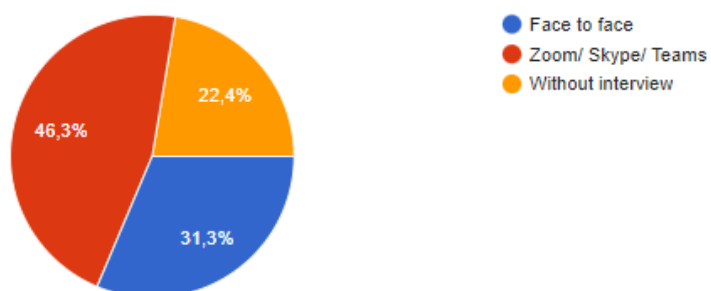
68 odpovedí




What type of interview have you attended?

Kopirovat

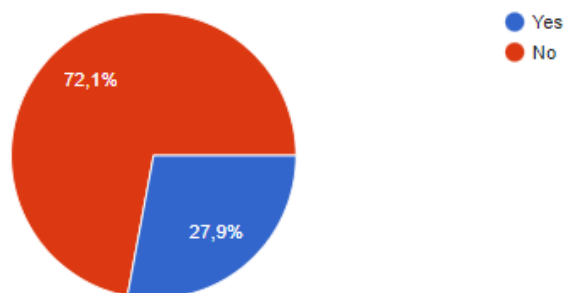
67 odpovedí




Have you attended multiple interview rounds?

 Kopirovat

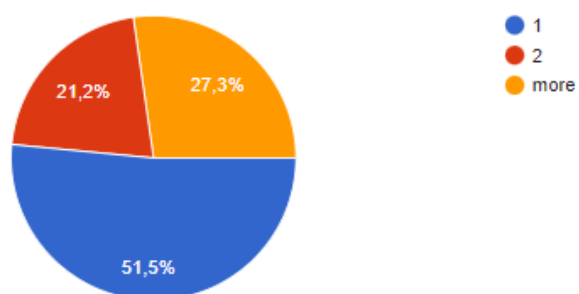
68 odpovědí



How many rounds have you completed? (If you answered yes)


 Kopirovat

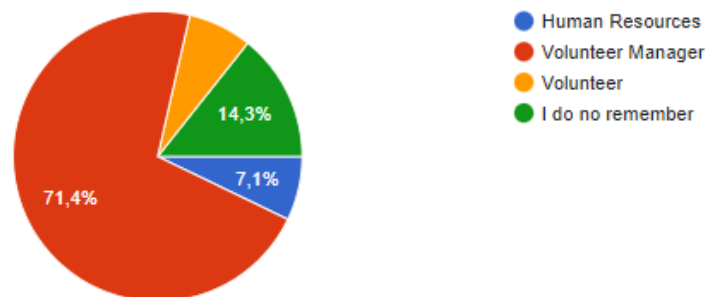
33 odpovědí



### Who interviewed you?

56 odpovedi

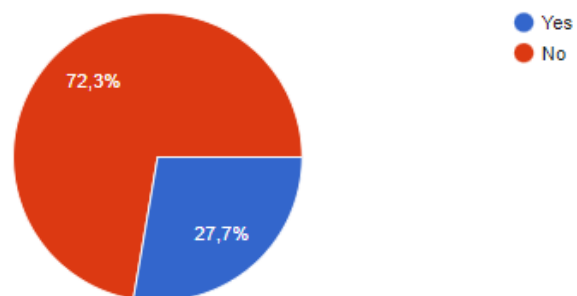
 Kopirovat



### Did you have a managerial position as a volunteer manager?

65 odpovedi

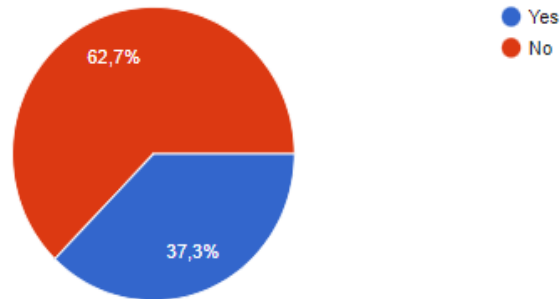
 Kopirovat



Have you supervised volunteers (position: supervisor of volunteers)?

 Kopirovat

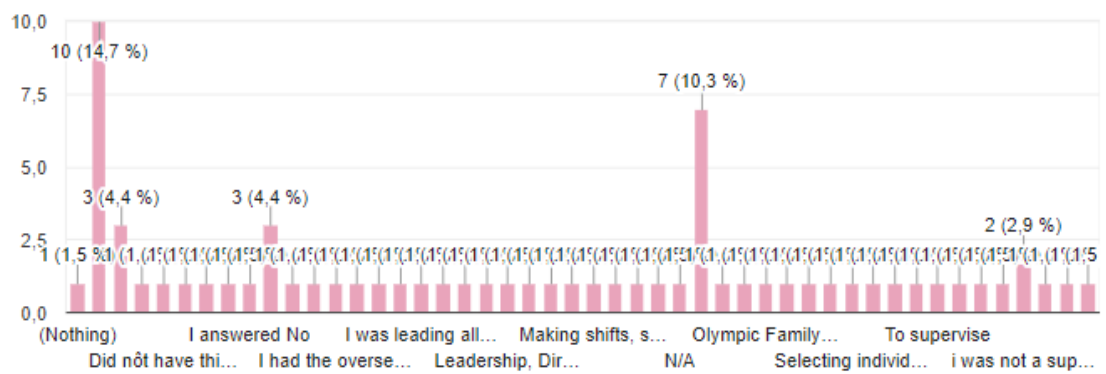
67 odpovedí




What was your tasks as role as a supervisor? (If you answered yes)

 Kopirovat

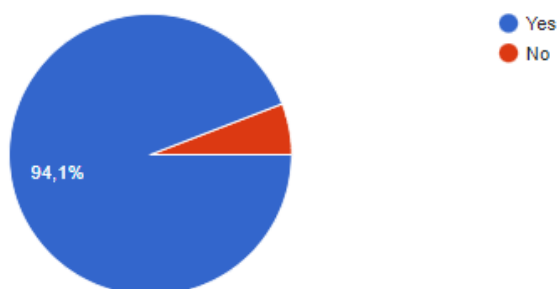
68 odpovedí




Do you know who was your volunteer manager?

 Kopírovat

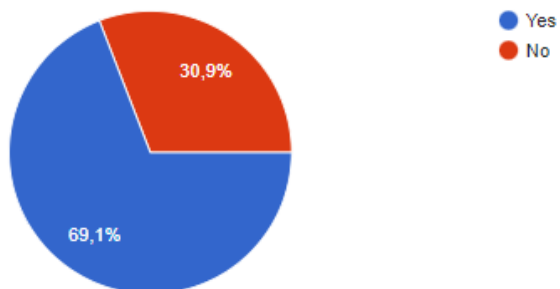
68 odpovědí



Did you know your volunteer manager personally?

 Kopírovat

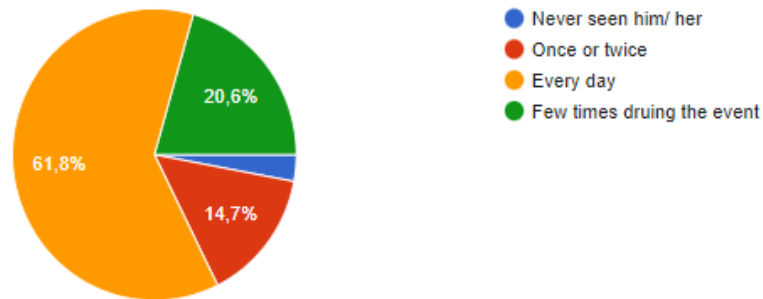
68 odpovědí



How many times have you met your volunteer manager, or how many times did he/she come to visit you while you were working (during the whole event)

Kopirovat

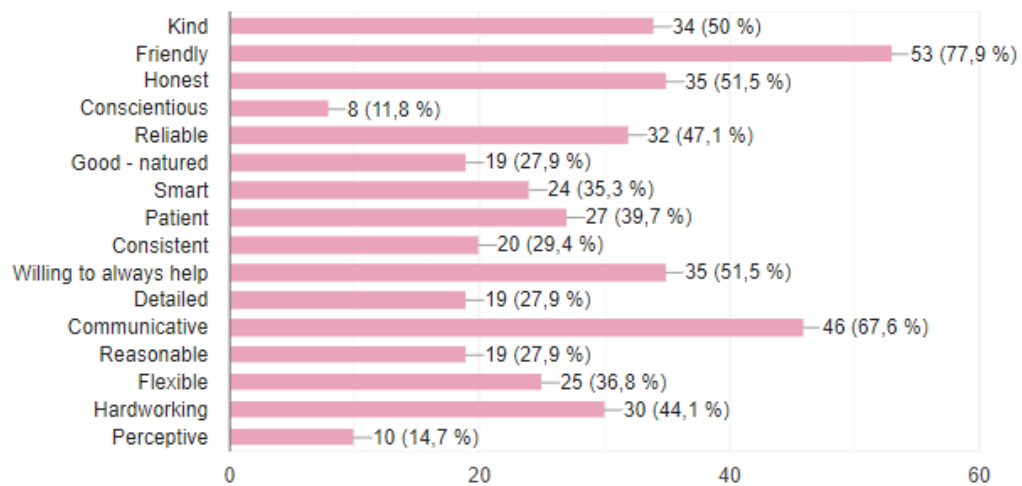
68 odpovedí



Which characteristic of your volunteer manager did you like the most?

Kopirovat

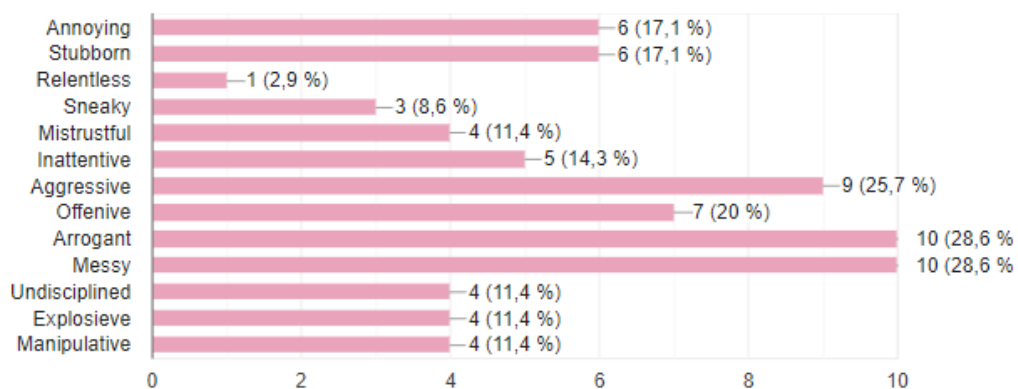
68 odpovedí



### What do you dislike about your volunteer manager?

Kopirovat

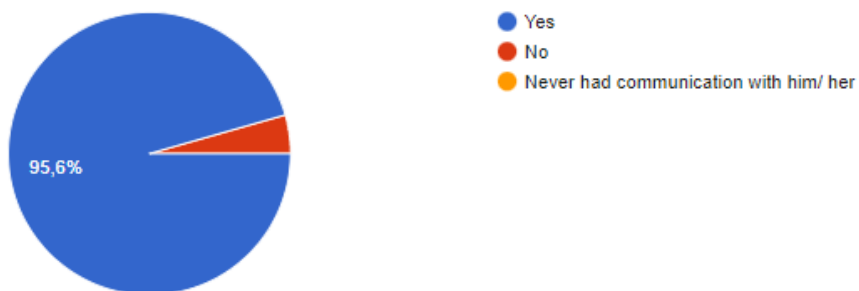
35 odpovedí



### Did you like the communication with your volunteer manager?

Kopirovat

68 odpovedí

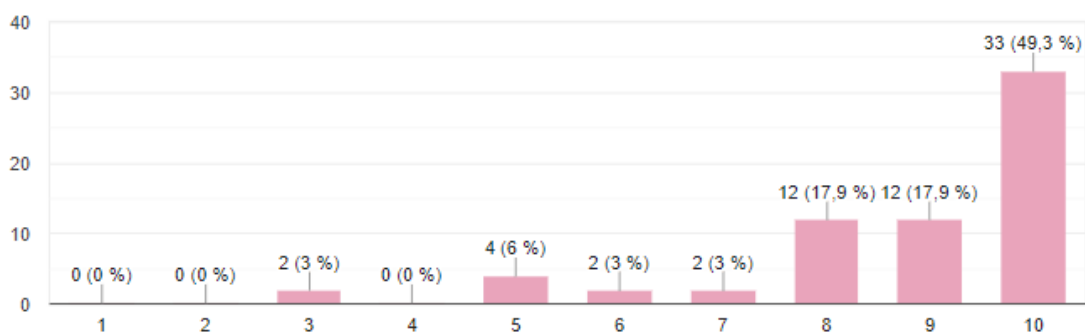




Did your volunteer manager answer to your questions (by email, face to face)?

 Kopirovat

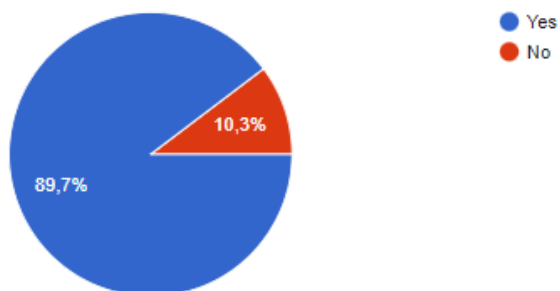
67 odpovědí



Did your volunteer manager send you regular - pre- arrival information (training date, arrival date etc)?

 Kopirovat

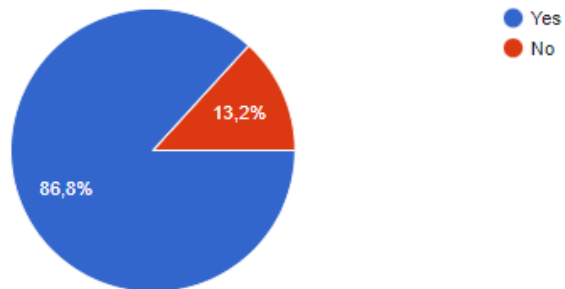
68 odpovědí



### Did your volunteer manager send you supporting documents?

Kopirovat

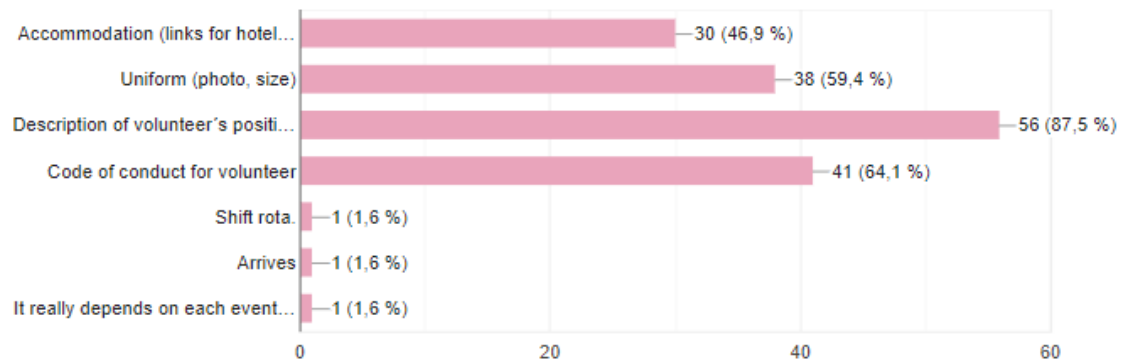
68 odpovedí



### Which of these supporting documents were sent to you?

Kopirovat

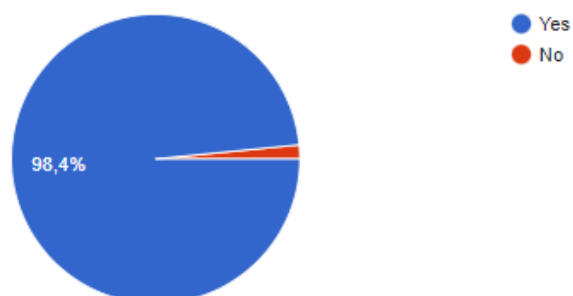
64 odpovedí



Were these documents useful to you?

 Kopirovat

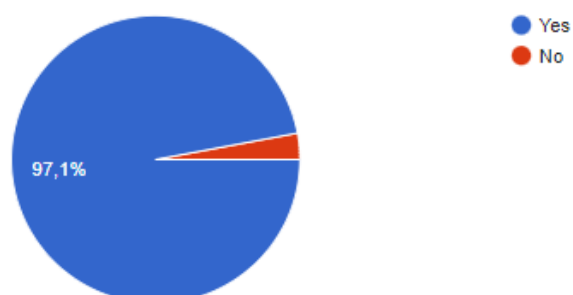
64 odpovědi



Do you think that the volunteer manager was the right person for the position?

 Kopirovat

68 odpovědi



How would you define the position of a volunteer manager (their tasks)?

68 odповіdi

I don't know

organizing volunteers, help other people with their tasks, cheer up and motivate the volunteers

Tiresome but interesting and useful

do everything for smooth and easy-way event and be able to manage a wide range of personalities

Be responsible for duties of volunteers, help the volunteers if they have any questions, guide them through the whole event. Even there is a supervisor for each position, manager should be a leading role. A role model for a volunteer.

active, flexible, should be interested in events,

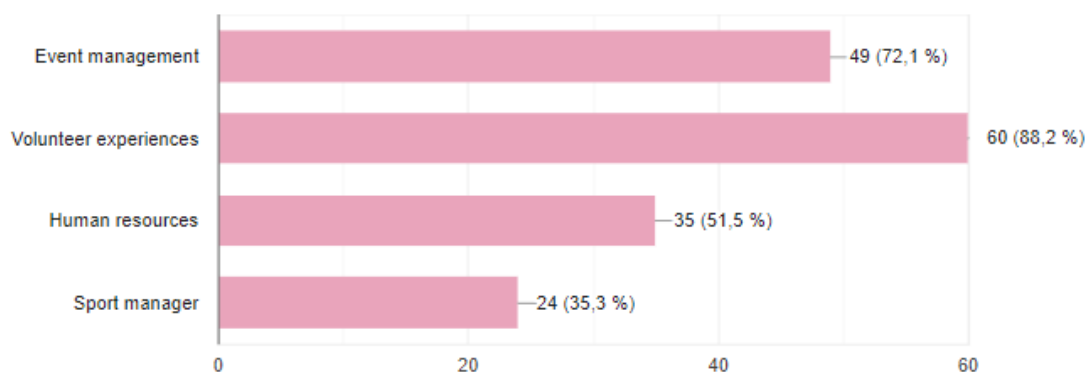
Being a boss and mother/father to volunteer at the same time

Control of volunteers work

### What experience should a volunteer manager have?

Kopirovat

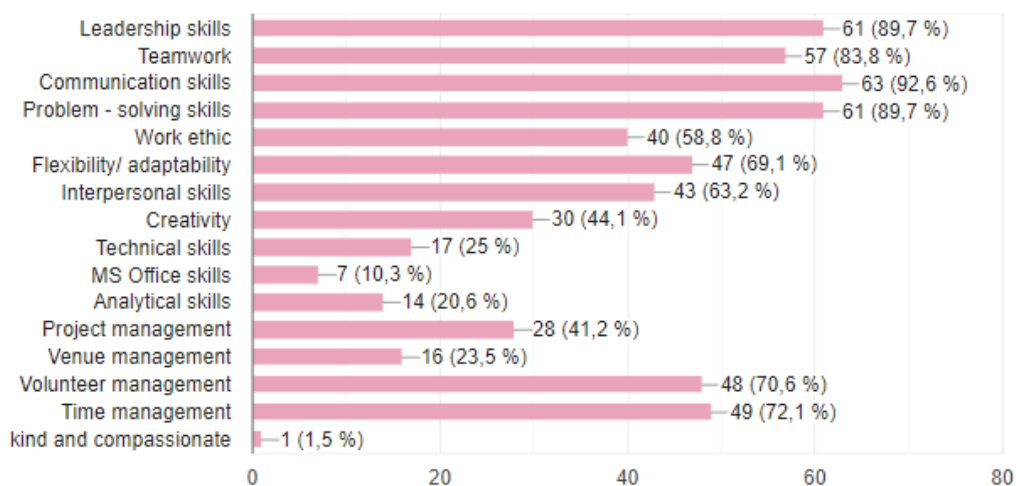
68 odpovedí



### What characteristics (skills) should a volunteer manager have?

Kopirovat

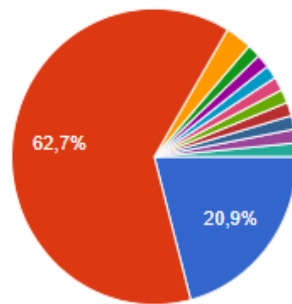
68 odpovedí



Should the volunteer manager have a degree in human resources?

Kopirovat

67 odpovedí



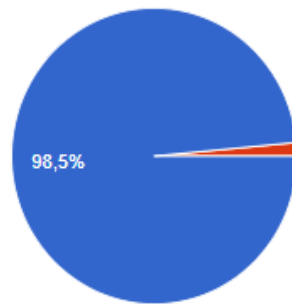
- Yes
- No
- Not necessarily
- Don't think so. Most important is how t...
- Not necessarily, but it is definitely helpful
- I think that it may be helpful but I don't...
- Not needed really, a little overkill to be...
- not necessary

▲ 1/2 ▼

Do you think it's good for volunteer manager to have a previous experience as a volunteer themselves?

Kopirovat

68 odpovedí

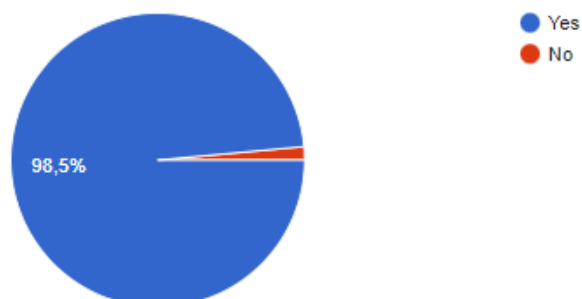


- Yes
- No

Do you think it's good for volunteer manager to have a previous experience as a volunteer themself?

 Kopirovat

68 odpovedí



Why does someone want to become a volunteer manager and what do you think is their motivation (example – jobs position, learn people and so on)?

68 odpovedí

I don't know

excitement, memories, adrenalin

Work experience, HR experience

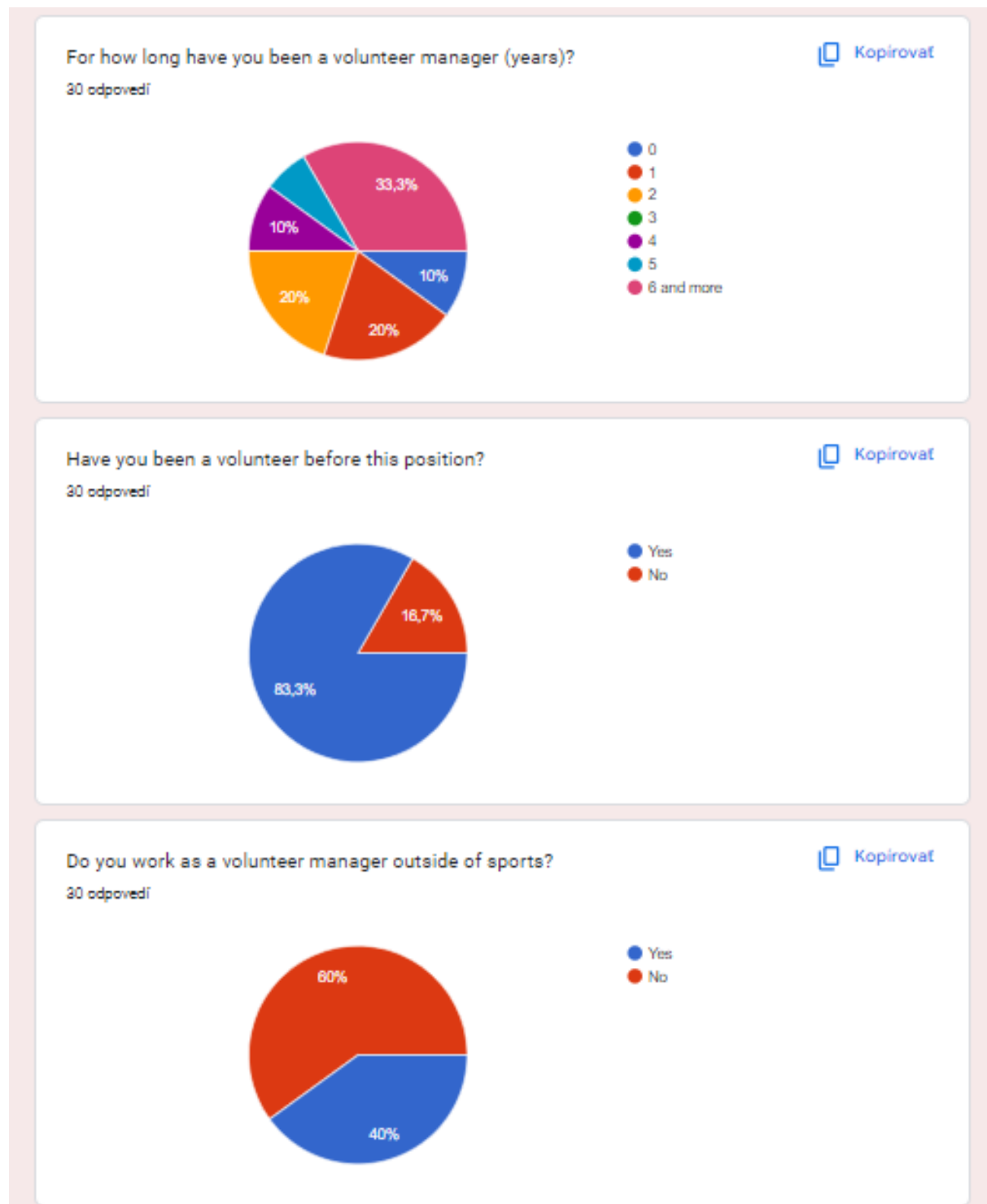
someone is born to be a volunteer manager, with heart in the right place and skills to do thing right way

it opens the doors for them to many worlds - more opportunities, more experience. People at other jobs will see from the CV that this person is independent, responsible, trustworthy.

job position, enjoys volunteering, interest in the sport/event

Desire to work with volunteers. Desire to use volunteer's experience to organize teamwork precise and smooth.

Príloha č. 8: Volunteer manager – dotazník

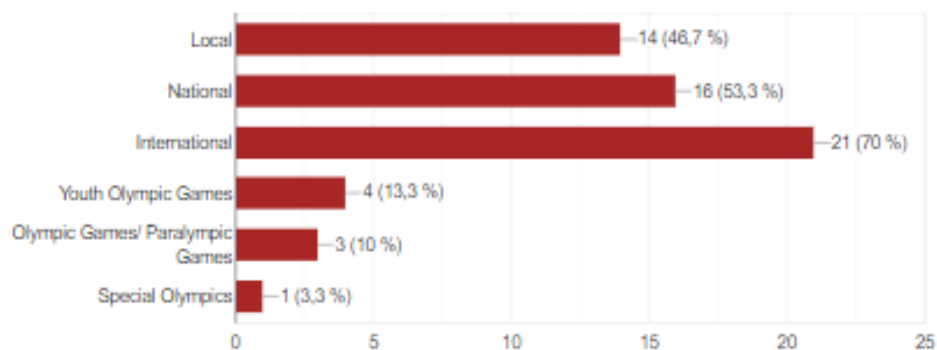




### In what type of events did you operate as a volunteer manager?

Kopirovat

30 odповіdi



### How did you get into this position?

23 odповіdi

jfdk

I applied for

Based on previous experience and recommendations

In cooperation with my and others sport federations.

Promoted from volunteering

Due to my passion on volunteering

By working hard

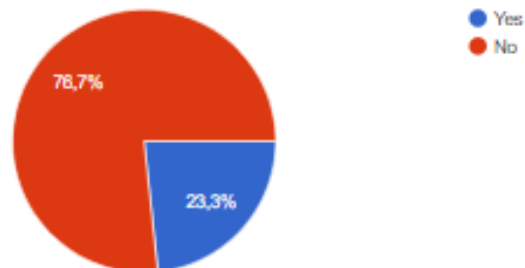
Was appointed through different organizations

Inseparable from other working duties

Do you have a professional background in Human Resources?

Kopirovat

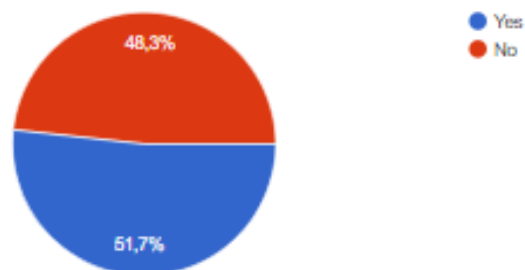
30 odповіdi



Are you in sub commission as a member of the organizational committee (director of your own department)?

Kopirovat

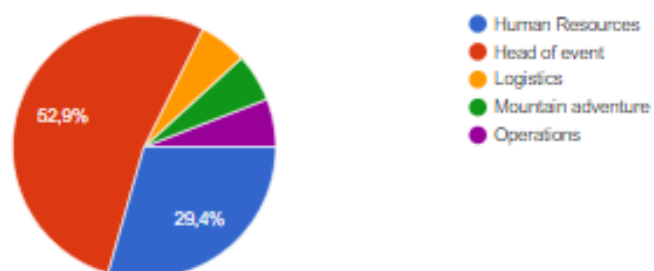
29 odповіdi



If you answered no – To which department, do you belong?

Kopirovat

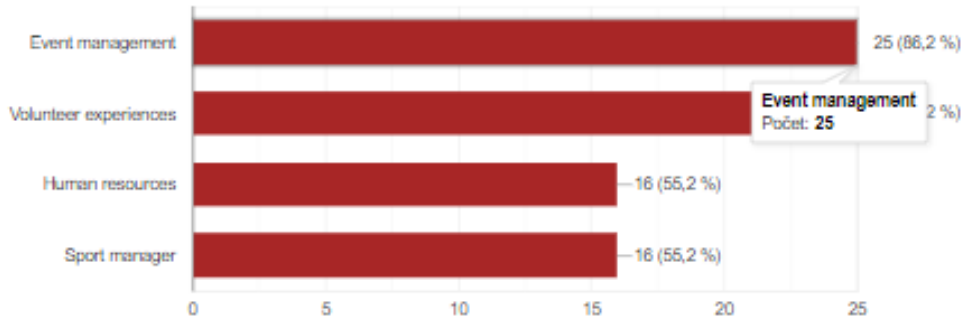
17 odповіdi



### What type of experience should a volunteer manager have?

[Kopirovat](#)

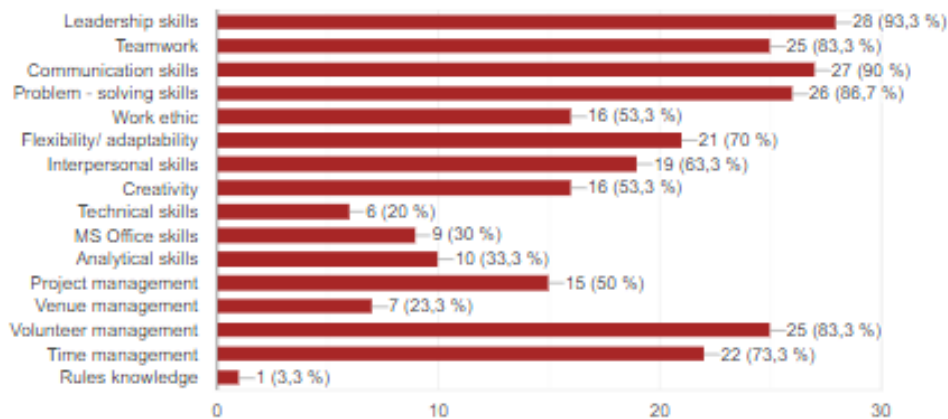
29 odpovědí



### What characteristics (skills) should a volunteer manager have?

[Kopirovat](#)

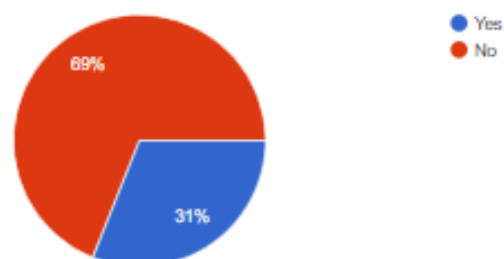
30 odpovědí



### Do you think that there is enough literature for a volunteer manager?

[Kopirovat](#)

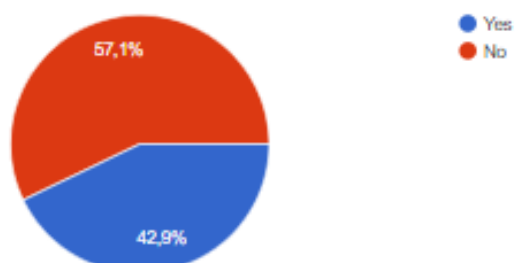
29 odpovědí



Did you find the necessary information for your work in this literature (e.g. how to do a questionnaire, how long to you need to interview volunteers etc?)

 Kopirovat

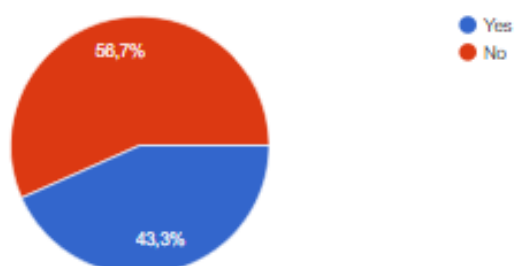
28 odpovedí



Did you have a mentor?

 Kopirovat

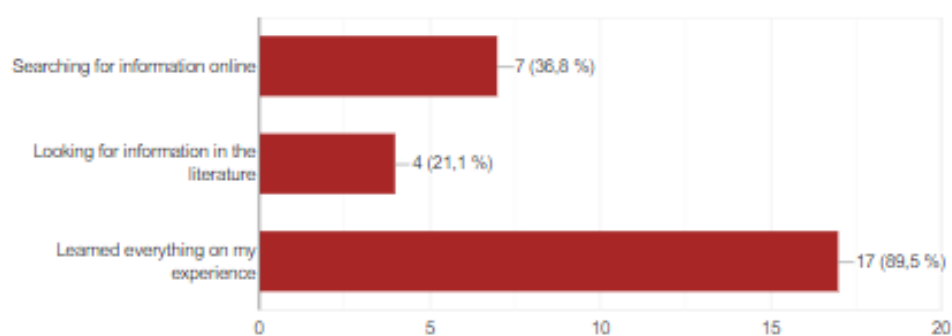
30 odpovedí



If you did not have a mentor, how did you do to handle this position?

 Kopirovat

19 odpovedí



What emphasis does top management put on volunteers and the position of volunteer manager?

16 odpovedí

xx

Communication and positive approach

The emphasis is great, because without volunteers, events cannot be held many times. At the same time, it happens that this position is underestimated. Head of Organising committees sometimes believe that it is a suitable volunteer position.

Volunteers are the face of the event

Top expert

Assistance to the OC

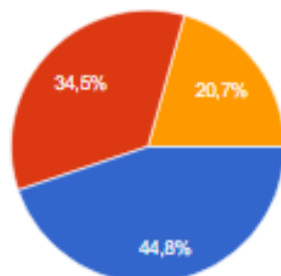
Making sure that the volunteer manager delivers and makes sure volunteers make the event a success

Like position which they are doing

What type of questionnaire do you prepare?

Kopirovat

29 odpovedí

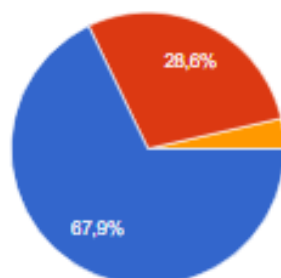


- Detailed
- Simple (basic information and the motivation of a volunteer)
- Do not prepared it

How long have you been interviewing a volunteer?

Kopirovat

28 odpovedí

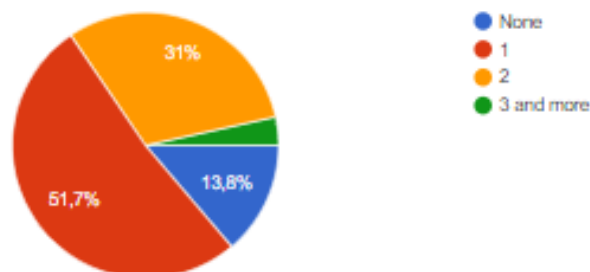


- 15 minutes
- 30 minutes
- 45 minutes
- 48 and more minutes

How many rounds of interviews you went through with volunteers?

Kopirovat

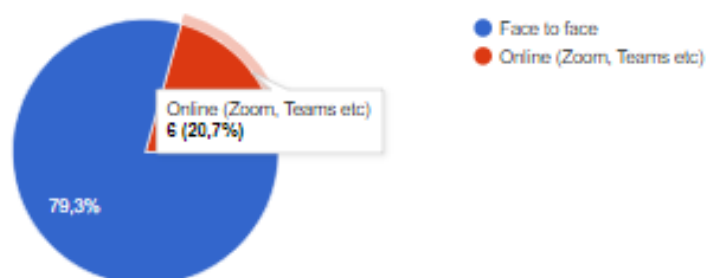
29 odpovedí



What type of interview do you prefer?

Kopirovat

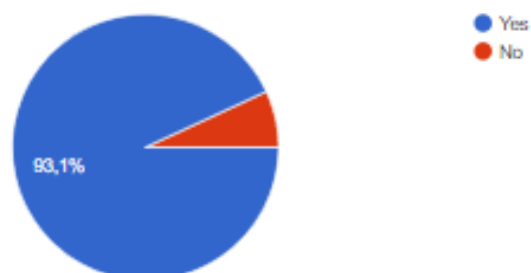
29 odpovedí



Do you ask volunteers these questions: What is your motivation to become a volunteer? What do you expect from the event?

Kopirovat

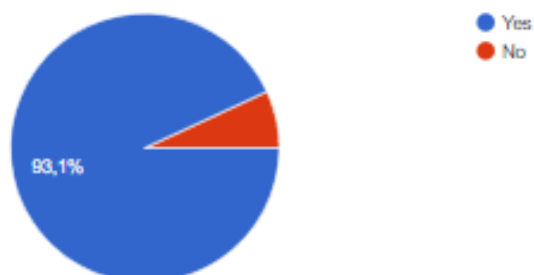
29 odpovedí



Do you ask volunteers for the chosen position: Why did they chose it (If they correctly understood the responsibilities and tasks, to avoid a wrong choice and potentially lose him/ her/ in the early stages of the event?)

Kopirovat

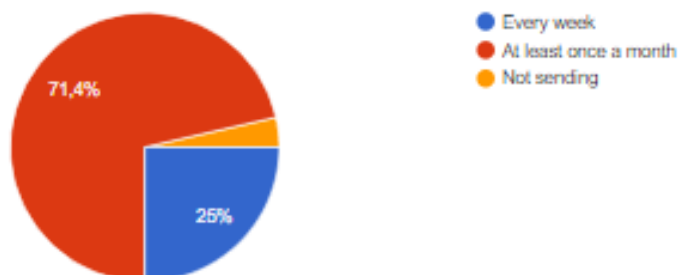
29 odповіdi



How often do you send updates to volunteers about the event?

Kopirovat

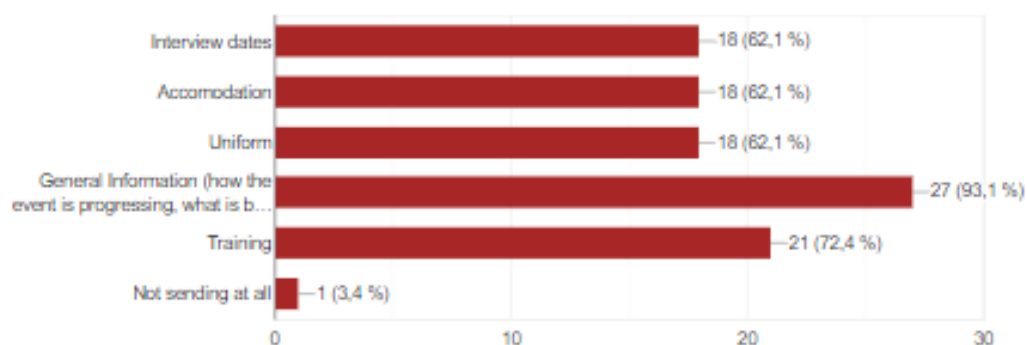
28 odповіdi



What type of information do you send to volunteers?

Kopirovat

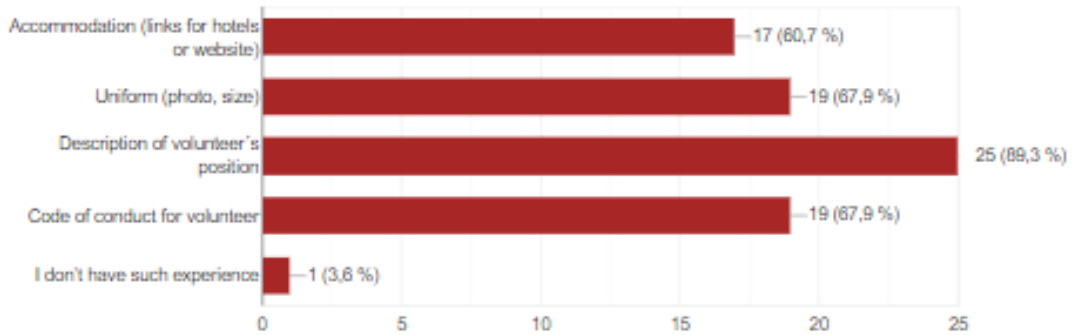
29 odповіdi



### Do you prepare these types of documents for volunteers?

Kopirovat

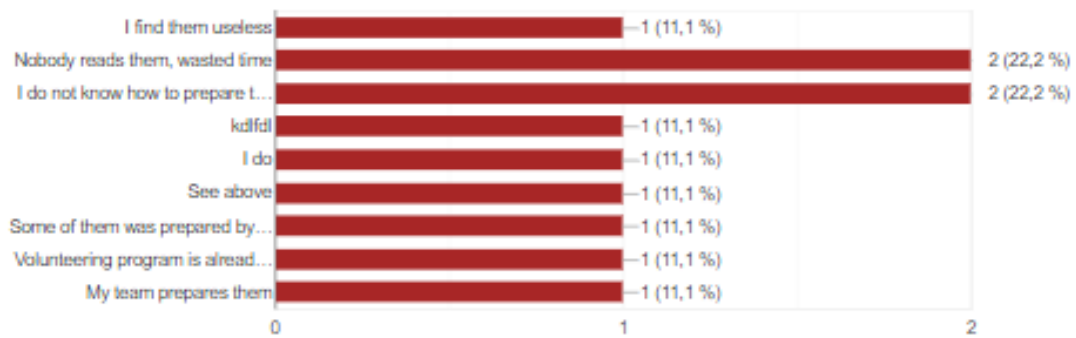
28 odpovedí



### If you do not prepare the documents, why?

Kopirovat

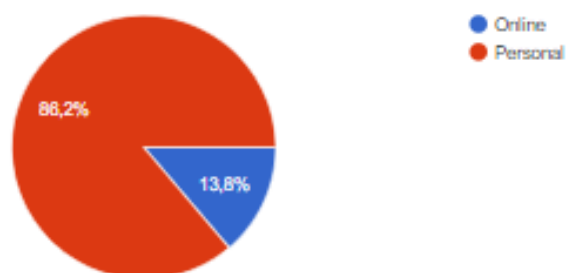
9 odpovedí



### What type of training do you prefer?

Kopirovat

29 odpovedí

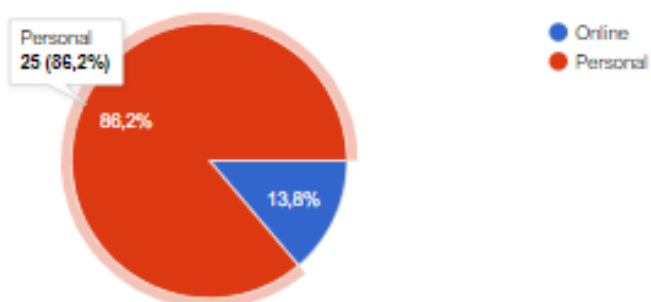




What type of training do you prefer?

Kopirovat

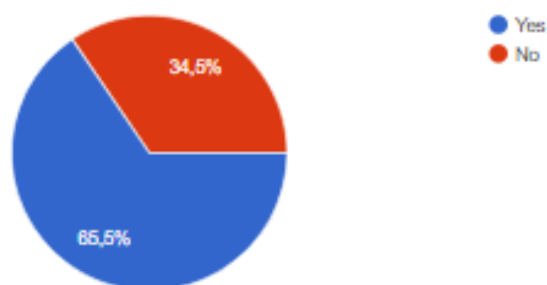
29 odповіdi



Are you preparing training for each volunteer's position?

Kopirovat

29 odповіdi



When do you start training volunteers (before event)?

Kopirovat

29 odповіdi

