

Proces adaptace dobrovolníka do nestátní neziskové organizace Centrum regionální synergie, z.s.

Nestátní neziskové organizace se tradičně musí při naplňování svých cílů do velké míry spoléhat na práci dobrovolníků. To platí zejména pro organizace vznikající a/nebo o menší velikosti. Tento model fungování organizací ovšem přichází s řadou problémů, z nichž nejvíc nasnadě je otázka udržení stálé skupiny dobrovolných pracovníků, která se bude pravidelně a dlouhodobě zapojovat do chodu a provozu organizace, přestože ta jim není schopna poskytnout odměnu materiálního či finančního charakteru buďto žádnou anebo nesrovnatelně menší v porovnání oproti organizacím působícím v ziskovém sektoru.

V této bakalářské práci tedy budeme sledovat způsob, jak se s tímto problémem vyrovnává konkrétní nově vzniklá nezisková organizace Centrum regionální synergie, z.s. (dále pouze „CERES“) Cílem bakalářské práce bude sestavit plán adaptačního procesu dobrovolníků výše jmenované neziskové organizace.

Po stručném úvodním vymezení používaných pojmů (především dobrovolnictví, řízení lidských zdrojů a neziskového sektoru) se práce bude zabývat problematikou řízení lidských zdrojů v nestátních neziskových organizacích, konkrétně managementem dobrovolníků podle schématu představeného McCurleym a Lynchem, které vychází z klasické teorie řízení lidských zdrojů, ovšem upravuje ji pro podmínky specifické pro neziskový sektor. Z tohoto postupu o osmi fázích budou nejhluběji rozpracovány kroky Orientace a trénink a Motivace a dohled, jelikož ty představují období, ve kterém probíhá samotná adaptace dobrovolníka do organizace.

Literatura:

1. team Hestia, o.s., 2012: „Volunteering Infrastructure in the Czech Republic“
2. PYNES, Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach: A Strategic Approach*. 3rd. San Francisco: Jossey-Bass, 2009. ISBN 978-1-118-39862-3.
3. MCCURLEY, Steve a Rick LYNCH. *Volunteer Management: Mobilizing all the Resources of the Community*. 2nd. New York: Interpub Group Corporation, 2006. ISBN 978-1895271379.
4. URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: Personální rozměr managementu*. Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-925-8.

5. Sims, D. *Creative new employee orientation programs: Best practices, creative ideas, and activities for energizing your orientation program*. New York: McGraw Hill, 2001. ISBN 0071381848
6. Watkins, M. (2003). *The first 90 days*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
7. Johnson, T. *The New Volunteer Manager: The First 90 Days*. Knoxville: Tobi Johnson & Associates. 2nd. 2014
8. Hroník, F.: *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2006
9. Demarco, T.; Lister, T.: *Peopleware. Productive Projects and Teams*. Kde: Dorset, 1999. [online]. [cit. 1.2.2010]. Dostupné z: http://www.monova.org/usenet.php?sec_id=9&torrent=ebook+PeopleWare++Productive+Projects+and+Teams+2nd+ed.+T.+De%09
10. Spiralis: *Cesta ke skrytému bohatství neziskové organizace*. Praha: Spiralis, 2007

Následující část teoretického textu se bude věnovat popisu adaptačního procesu dobrovolníků ve specifických podmínkách prostředí neziskových organizací. Ten zahrnuje práci s dobrovolníkem před jeho nástupem do organizace, v jeho první pracovní den, poté během prvního týdne, a nakonec během prvního měsíce. Tento plán se do značné míry bude podobat adaptačnímu procesu placených zaměstnanců s tím rozdílem, že adaptace dobrovolníků musí být individuálnější, jelikož nadšení pro misi organizace je často jedinou motivací dobrovolníka pro jeho zapojení do chodu organizace. Snadnější a rychlejší začlenění dobrovolníka do organizace umožní osoba mentora, který bude každému novému dobrovolníkovi přidělen, a bude mu pomáhat s orientací po dobu jeho prvního měsíce práce v organizaci. Tyto osoby se budou rekrutovat z řad stávajících dobrovolníků, kteří spolupracují s organizací již delší dobu, případně z řad vedení organizace, v závislosti na typu práce vykonávané dobrovolníkem. Mentor by měl kromě asistence během prvního měsíce také zjistit, jestli dobrovolník nemá mezery ve svých dovednostech potřebných k vykonávání své práce, a případně zajistit jejich doplnění.

1. PYNES, Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach: A Strategic Approach*. 3rd. San Francisco: Jossey-Bass, 2009. ISBN 978-1-118-39862-3.
2. RYMEŠ, Milan. *Adaptace pracovníků a pracovních kolektivů*. Vyd. 1. Praha: Svoboda, 1985. 120 s

Další část textu bude věnována specifickému způsobu zvyšování efektivity zapojení dobrovolníků do chodu organizace prostřednictvím metody gamifikace. Ta spočívá v zavádění herních prvků do systému hodnocení činnosti dobrovolníků (například sbírání bodů nebo odznaků za dosažení úspěchů, které jsou významné z jejich pohledu v činnosti organizace či pro naplňování poslání organizace).

1. FAIELLA, Filomena a Maria RICCIARDI. Gamification and learning: A review of issues and research. *Journal of E-learning and Knowledge Society*. 9 s
2. Fu, Ya Chiang, *The Game of Life: Designing a Gamification System to Increase Current Volunteer Participation and Retention in Volunteer-based Nonprofit Organizations*. 38 s

Praktická část práce bude uvedena popisem legislativního vymezení dobrovolnictví v ČR, a z něj vycházejících pravidel, která jsou dána zákonem o dobrovolnické službě 198/2002 Sb.

Dále následuje popis zahraničních přístupů k adaptaci dobrovolníků, které mohou představovat inspiraci při vytváření podobných programů v podmínkách České republiky. Pohledy na zahraniční přístupy k problematice jsou pro tuto práci důležité zejména kvůli zpomalenému vývoji neziskového sektoru a občanské společnosti v zemích střední a východní Evropy, který je zapříčiněn jeho omezováním předcházejícím totalitním režimem. Praktický dopad tohoto historického vývoje lze v českých podmínkách pozorovat především na faktu, že adaptace dobrovolníků do organizací nebývá pokládána za příliš důležitý prvek vnitřní činnosti neziskových organizací.

1. Case studies z www.verifiedvolunteers.com
2. Schooley, C. *Case Study: First Horizon National's 90-Day Onboarding Program Benefits The Company*, 2010. Dostupné z: <http://hr.gsu.edu/files/2014/03/Case-Study-6-to-9-month-approach.pdf>
3. Steinmacher, I., Gerosa, A. M., Redmiles, D., *Attracting Onboarding, and Retaining Newcomer Developers in Open Source Software Projects*

Další kapitola se již věnuje samotné zkoumané nestátní neziskové organizaci Centrum regionální synergie, z.s. Ačkoliv se jedná o organizaci novou, přesto už se v ní angažuje několik dobrovolníků a má vlastní systém jejich adaptace. Bohužel lze konstatovat, že určitá část dobrovolníků zájem o práci pro CERES projeví, ale poměrně rychle je nadšení opustí a spolupráce se zhorší. Tomu by měl předcházet právě nový plán adaptačního procesu, který bude výsledkem této bakalářské práce.

Samotná příprava plánu adaptačního procesu se bude zaměřovat především na orientaci a zaškolení dobrovolníků, která se rozebírá v teoretické části práce v kapitole Management dobrovolníků. Především bude popsán průběh první schůzky s nováčky, jejíž náplní má být seznámení s historií organizace, jejími cíli a misí a plány do budoucna a dále s důležitými kontaktními osobami, jako je koordinátor dobrovolníků a členové Výboru. Poté bude upřesněna pozice mentora, který bude nového dobrovolníka provázet prvních několik dnů, kdy pomáhá v činnosti CERES. Součástí první informační schůzky má být také představení systému, který má za cíl zvýšit zapojení dobrovolníků do organizace. Tento systém spočívá v udělování bodů a odznaků za dosažení úspěchů v rámci CERES. Do

adaptačního plánu patří také způsob komunikace a získávání zpětné vazby od nového dobrovolníka, a konečně, hodnocení adaptačního procesu z pohledu dobrovolníka, který jím prošel.

1. Stanovy spolku Centrum regionální synergie, z.s.
2. Plán práce s dobrovolníky organizace
3. www.spolekceres.cz

V závěru práce doporučíme vedení CERES, jak zavést výše zmíněný program a jak vyhodnotit jeho efektivnost. Pokud bude tento projekt úspěšný, výsledkem by měl být zvýšený počet dobrovolníků, kteří s organizací spolupracují dlouhodobě.