

Kurs "Manažeři třetího tisíciletí"

Závěrečná písemná práce

Název:

Dobrovolníci v neziskové organizaci

Rok: 2000

Jméno autora: Helena Chvalová

Prohlašuji,

že jsem tuto závěrečnou práci vypracovala samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze dne 20. 10. 2000

Podpis:

Obsah:

- 1. Úvod**
- 1. 1. Mezinárodní rok dobrovolníků**
- 1. 1. 1. Cíle mezinárodního roku dobrovolníků v ČR**
- 1. 2. Výběr tématu**
- 2. Vymezení pojmů**
- 2.1. Co je to nezisková organizace**
- 2.1.1. Hlavní typy NO**
- 2.1.2. Přínos pro společnost**
- 2.1.3. Stručná historie neziskového sektoru v ČR**
- 2.2. Kdo je dobrovolník**
- 2.2.1. Principy dobrovolnictví**
- 2.2.2. Pohled za hranice**
- 2.2.3. Pohled domů**
- 2.2.4. Co přinášejí dobrovolníci organizaci**
- 2.2.5. Kdo se může stát dobrovolníkem**
- 2.2.5.1. Motivace práce dobrovolníka**
- 2.2.6. Výběr dobrovolníka**
- 2.2.7. Koordinátor dobrovolné činnosti**
- 3. Dobrovolná práce ve střediscích České katolické charity**
- 3.1. Výsledky sondy**
- 3. 1. 1. Shrnutí**
- 4. Závěr**
- Citace a odkazy**
- Použitá literatura**
- Další prameny**

1. Úvod

Dobrovolnictví a dobrovolná práce nabývá v celosvětovém měřítku stále více na významu. Objevuje se v mnoha různých oblastech života a má rozmanité formy. Je výrazem účasti, solidarity a pluralismu v občanské společnosti a velmi důležitým faktorem rozvoje společnosti i její morální úrovně.

Dobrovolnictví vychází ze dvou hlavních tradic: křesťanské filantropie a kolektivní akce vycházející ze zodpovědnosti občanů za rozvoj jejich regionu a realizaci politických priorit. Často je zdravou reakcí na nedostatečné zajištění potřeb obyvatel ze strany státu či reakcí na expanzi multinárodních podniků a velkých administrativních aparátů.

Dobrovolnictví je základní podmínkou vzniku a existence Nestátního neziskového sektoru (dále jen NNS), který zaznamenal v posledních desetiletích celosvětově velký rozmach. V současné době probíhá postupná organizace NNS a vytváření platformy organizací stejného zaměření nejen v měřítku národním, ale i nadnárodním (1).

1. 1. Mezinárodní rok dobrovolníků

Dobrovolnictví postupně nabylo ve světě takového významu, že Valné shromáždění OSN ve své rezoluci ze 17. listopadu 1997 prohlásilo rok 2001 Mezinárodním rokem dobrovolníků.

V rezoluci se praví:

- Valné shromáždění OSN apeluje na vlády, systém OSN, vládní, dobrovolnické a nevládní organizace a všechny další struktury pracující pro rozvoj komunit, aby se společně do-mluvily na způsobech, jak veřejně uznat dobrovolnickou práci, jak ji dále posílit a zvýšit její procento, jak ji ukázat v místních médiích a jak ji dále systémově podpořit
- pověřuje organizaci United Nations Volunteers (UNV) celo-světovou koordinací Mezinárodního roku dobrovolníků, a to v maximální spolupráci s dalšími strukturami OSN. Apeluje na dobrovolníky UNV, aby se lokálně věnovali propagaci Mezinárodního roku dobrovolníků, informovali o svých zkušenostech z dobrovolné služby a pomohli s organizací Roku na místní úrovni
- apeluje na orgány a systémy odpovědné za tvorbu místní politiky, aby v rámci svých kompetencí průběžně zdůrazňovaly Mezinárodní rok dobrovolníků ve smyslu stabilního pozvolného zlepšování kvality života prostřednictvím dobrovolnických projektů, jak jednotlivců tak, organizací, a to jak během let 1998 - 2001, tak následně
- požaduje dobře připravenou informační kampaň jménem Mezinárodního roku dobrovolníků na národních, regionálních a mezinárodních úrovních, a to se silnou účastí relevantních médií

- dává za úkol Generálnímu tajemníkovi OSN vytvořit v rámci existujících struktur OSN a za podpory dobrovolnických zdrojů zvláštní plán k široce koncipované publicitě příprav a sledování průběhu akcí Mezinárodního roku dobrovolníků a rozšiřovat informace o MRD, a to zvláště za účasti Odboru veřejných informací Sekretariátu.

Česká republika podepsala tuto rezoluci v r. 1997 a v Praze se na jaře 2001 uskuteční mezinárodní konference o dobrovolnictví, které se zúčastní reprezentanti téměř 130 zemí světa.

1. 1 .1. Cíle Mezinárodního roku dobrovolníků v ČR

- Vypracovat studii o stavu dobrovolné služby v ČR
- Dosáhnout právní úpravy dobrovolné služby v ČR (Zákon o dobrovolné službě)
- Zvýšit informovanost a osvětu veřejnosti (2).

Dosažení těchto cílů by měl zajistit **Národní koordinační výbor**, který byl ustaven ve všech zúčastněných zemích. Na přípravě MRD se podílejí také organizace zabývající se problematikou dobrovolnictví jako Hestia - Národní dobrovolnické centrum, Bohemia Corps, N-ROS, Agnes a další.

1. 2. Volba tématu práce

Téma mojí závěrečné práce jsem si zvolila také s ohledem na výše uvedené skutečnosti. Původně jsem plánovala větší rozsah práce a přemýšlela jsem o zmapování dobrovolné činnosti v celé České katolické charitě. Po konzultaci s Ing. Jaroslavem Kopřivou - generálním sekretářem Sdružení Česká katolická charita (dále jen SČKCH) a rovněž z časových důvodů jsem se později omezila pouze na malou sondu ve dvou diecézích SČKCH.

Dalším důvodem volby tohoto tématu byla moje snaha ujasnit si a propracovat důkladněji metodiku práce s dobrovolníky v naší organizaci, která služby dobrovolníků využívá již od r. 1991.

2. Vymezení pojmů

Máme-li se zabývat tématem dobrovolníků v neziskové organizaci, musíme si předem ujasnit, co to vlastně je nezisková organizace a co je dobrovolník a dobrovolnická práce. Vymezení těchto pojmů není snadné a nepodaří se jednoznačně. Přesto se o to chci pokusit. Tak tedy:

2.1. Co je to nezisková organizace

Mohli bychom říci, že nezisková organizace je jakousi buňkou organismu, nazvaného neziskový sektor. Tím jsme se však v definici pojmu nezisková organizace (dále NO) příliš daleko neposunuli. Pojďme si tedy ujasnit pojem neziskový sektor (dále NS) a zkusme to nejprve z opačného konce - čím NS není: není státní, není veřejný, není komerční a není soukromý.

Mezinárodně je uznávána definice M. Salamona, která říká, že neziskový sektor je soubor organizací, které jsou charakterizovány těmito společnými rysy:

- jedná se o organizace do určité míry institucionalizované, jsou právníckými osobami
- jsou samosprávné s vlastním řídicím mechanismem, kde jsou vymezeny vlastní cíle, zásady, stanovy a další podmínky
- NO mají soukromoprávní povahu, jsou na státu nezávislé, tzn. samostatné a nepodléhající státní správě
- nerozdělují zisk, ačkoliv ho mohou dosahovat. Zisk musí být opět použit k naplnění poslání organizace, nesmí být

rozdělen mezi vlastníky, či převeden na řídicí orgán.

Nejsou tedy zakládány za podnikatelským účelem (NON FOR PROFIT)

- jejich významným prvkem je dobrovolná činnost a to nejen v konkrétních aktivitách organizace, ale i v jejich řízení (3), (4).

- **Neziskové organizace se mohou dále rozčlenit na :**

- a) Organizace vzájemně prospěšné - jejich hlavním cílem je sloužit zájmu svých členů
- b) Organizace veřejně prospěšné - jejich hlavním cílem je veřejně prospěšná činnost a svoje služby nabízejí široké veřejnosti.

2.1.1.Hlavními typy NO jsou:

- Občanská sdružení (v současné době jich je v ČR cca 3800)
- Obecně prospěšné společnosti (cca 500)
- Nadace a nadační fondy (cca 250)
- Církvě a účelová zařízení církvě (cca 600)
- Zájmová sdružení právnických osob (cca 200) (5).

2.1.2. Přínos NS pro společnost

Neziskový sektor vykonává funkci jakéhosi "lékaře společnosti", tj. sanuje ožehavé problémy, které vznikly po r. 1989 v souvislosti s ekonomickou reformou.

Nestátní neziskové organizace jsou mnohem méně formální a byrokratické, jejich služby jsou adresnější, umožňují blízký kontakt s potřebným člověkem.

NO staví na vzájemné důvěře a toleranci, jak ze strany pracovníka, tak klienta, který by se měl vždy setkat s porozuměním a pochopením. Tím se NO významně liší od státní sféry.

Samostatnost a samospráva umožňuje NO daleko pružněji reagovat na potřeby své komunity a klientů než státní instituce.

Velkou předností je možnost zapojení dobrovolníků do činnosti NO. Tím se zlevňují poskytované služby, které se stávají dostupné širšímu spektru klientů.

Činnost těchto organizací může být nesena určitými morálními hodnotami, filosofií či přesvědčením, které se odrážejí v přístupu ke klientům.

V neposlední řadě je jejich pozitivem, že jsou důležitými prvky života demokratické společnosti, který přináší vyšší motivaci, aktivitu, komplexnější přístupy a nové způsoby řešení problémů občanů a komunity (6).

NS je nejdynamičtěji se vyvíjející oblast našeho národního hospodářství a pracuje v ní 2,4% obyvatel (7). Přesto nejsou dosud vytvořeny podmínky pro zdárné a trvalé zařazení NO do života společnosti, jako je tomu ve vyspělých demokra-

ciích. NO narážejí na mnoho problémů, které se staví do cesty jejich působení. Stát jim sice ochotně přenechává některé pravomoci a výkon služeb, ale zároveň s tím i jejich financování a to i v těch případech, kdy by měl být jejich garantem. NO se pak potýkají s finančními problémy, které jejich činnost všestranně omezují. Mnohé jsou závislé na finanční podpoře ze zahraničí, která však není bezbřehá a bez konce.

Postoje veřejnosti k NO jsou ovlivňovány **některými mýty**, které se v průběhu let dostaly do povědomí občanů. Jsou to např.:

- **"Neziskové organizace by neměly žádat podporu státu a stát by měl dotace těmto organizacím stále omezovat"**. Ve skutečnosti je NS podporován všude ve světě státem. U nás stát podporuje NO jen z 39%, zatímco v ostatních západních státech se tato podpora pohybuje mezi 47- 70 %
- **"NS je neproduktivní"**. Ve skutečnosti podíl na našem HDP činí u NS 1,6% (např. v Holandsku 15%) a podíl na službách 3,4% (např. v Holandsku až 21%)
- **"NS je zanedbatelný"**. Ve skutečnosti pracuje v této oblasti 115 tisíc pracovníků, což znamená že NS je největším odvětvím hospodářství v ČR (8).

2.1.3. Stručná historie NS v ČR

Podíváme-li se do historie, najdeme v našich zemích poměrně bohatou tradici občanských spolků, dobrovolných sdružení a dalších veřejně prospěšných nevládních institucí a organizací, a to i přesto, že absolutistické a totalitní režimy spolkovou činnost vždy tvrdě potíraly, protože v ní spatřovaly střediska odporu vůči neomezené moci státu.

Organizovaná charitativní činnost v našich zemích má své kořeny již na počátku dvanáctého století, kdy se zejména řeholní řády zasloužily o její rozvoj.

Sv. Anežka Přemyslovna, dcera českého krále Přemysla Otakara I., zakládá v r. 1223 Laické bratrstvo špitální, z kterého vznikl řád Křížovníků s červenou hvězdou. Ten např. za vlády Karla IV. spravoval v českých zemích šedesát špitálů.

Za vlády Marie Terezie, v době osvícenského absolutismu, došlo k některým sociálním reformám. Staví se různé útulky, zakládají se spolky pro ochranu a pomoc potřebným (9).

Spolková činnost se rozkošatěla zejména v 19. století, kdy vznikla v souvislosti s národním obrozením řada vlasteneckých spolků na podporu umění, kultury, vědy a vzdělání. Některé z nich přetrvaly v určité podobě do dneška (Hlávkova nadace, spolek Mánes, Sokol aj.).

Po vzniku samostatného Československa v r. 1918 se tato činnost ještě více rozvinula. Dobrovolné organizace zahrnovaly celou škálu organizačních forem, od soukromých přes obecní, náboženské, národnostní, až po tzv. "spolky s charakterem polooficiálním", které byly pověřeny poměrně širokými kompetencemi (např. Zemské a Okresní péče o mládež, Čsl. červený kříž, Masarykova liga proti TBC, apod.). Dobrovolné organiza-

ce byly bohatě strukturovány a zahrnovaly sítě malých organizací a poboček až po okresní, zemská nebo národní ústředí.

Tento vývoj však byl násilně přerušen německou okupací a později vznikem socialistického státu. Tradice dobrovolné práce byla za totalitního režimu násilně přerušena a činnost všech forem nezávislých organizací byla cílevědomě a systematicky redukována nebo zcela podřízena politickému vedení státu a komunistické strany a podléhala přísné státní kontrole. Všechny organizace musely být sdruženy v tzv. Národní frontě. Ty, které zůstaly nezávislé, byly státem pronásledovány a likvidovány. Majetek nadací a spolků byl konfiskován, řada demokraticky smýšlejících lidí byla pronásledována a vězněna. V rámci tažení proti církvi byly od roku 1951 systematicky rušeny všechny organizace Diakonie a Charity. To vše narušilo plynulý vývoj dobrovolnické práce ve všech oblastech občanské společnosti (10).

Rok 1968 znamenal v tomto směru určité "nadechnutí", ale skutečná aktivizace a obnova občanských iniciativ nastala až v osmdesátých letech a zejména pak po listopadu 1989.

Nová kapitola občanských sdružení v našich zemích se začíná psát od r. 1990, kdy tehdejší Federální shromáždění přijalo zákon 83/1990 Sb. o sdružování občanů (11). Následovaly další zákony: 308/91 Sb. o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností, zákon 248/95 Sb. o obecně prospěšných společnostech, zákon 227/97 Sb. o nadacích a nadačních fondech a novela Občanského zákoníku, ve které se hovoří o Zájmových sdruženích.

S rozvojem demokracie a tržního systému se objevila naléhavá potřeba široké škály soukromých, neziskových a nestát-

ních organizací, které začaly pracovat v mnoha oblastech – např.ve zdravotnictví, v péči o seniory, v ochraně životního prostředí, volnočasových aktivitách dětí, v oblasti péče o lidi s fyzickým či psychickým postižením, v lidských právech a mnoha dalších. Vytvářejí tak stále víc a více pulsující občanskou společnost (12).

Přes všechny tyto změny však legislativa zůstává neziskovým organizacím mnoho dlužná. Musí se dořešit zejména otázka financování NS, na kterém do značné míry závisí bytí, či nebytí některých NO a další rozvoj či úpadek občanské společnosti v naší zemi.

Navzdory své životnosti a důležitosti však neziskový sektor v naší zemi zůstává křehkou rostlinkou, jen zčásti podporovanou veřejným míněním a politikou státu; omezovanou daňovými předpisy a legislativními ustanoveními.

2.2. Kdo je to dobrovolník

Mohli bychom jej charakterizovat jako člověka, který nabízí organizaci své znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti za dohodnutých podmínek a není za tuto činnost finančně odměňován formou platu (13).

Či jinak: Dobrovolník je člověk, který vykonává určitou práci ve prospěch druhých z vlastní vůle a bez nároku na odměnu. **Tato práce slouží ke zvyšování kvality života spoluobčanů a společnosti jako takové, je potvrzením existence morálních a humánních hodnot (nezištnost, velkomyslnost, štědrost, schopnost oběti pro druhé, milosrdenství, láska) a stává se zárukou uchování lidskosti, lidské důstojnosti a úcty k životu.**

2.2.1. Principy dobrovolnictví

Všeobecná deklarace o dobrovolnictví (inspirovaná Všeobecnou deklarací lidských práv a Úmluvou o právech dítěte) formuluje tyto principy:

- uznávají právo každého muže, ženy a dítěte na svobodné sdružování bez ohledu na rasu, víru, fyzické, sociální a ekonomické podmínky
- respektují důstojnost každé lidské osoby a její kulturu
- v partnerském duchu poskytují služby jiným bez nároku na odměnu prostřednictvím dobrovolné organizace a nebo vlastním společným úsilím
- díky dobrovolné práci je rozvíjena osobnost každého dobrovolníka, získává nové dovednosti a vědomosti, rozvíjí svůj osobní potenciál, víru ve vlastní schopnosti a tvořivost, což mu umožňuje přijmout aktivní úlohu při řešení problémů
- stimulují společenskou zodpovědnost a propagují rodinu, komunitu a mezinárodní solidaritu (14).

2.2.2. Pohled za hranice

Dobrovolnictví v rozvinutých demokratických státech má velmi bohatou tradici. Někdy je označováno za srdce aktivní, živé demokracie. Je to bezesporu jeden z nejvíce uspokojujících způsobů, kterým se lidé všech věkových kategorií podílejí na životě své komunity (15). Stalo se zcela běžnou, samozřej-

mou záležitostí, neodmyslitelnou součástí společenského života, nezbytnou etiketou solidní firmy.

V jakém rozsahu je dobrovolnictví rozvinuto např. ve Velké Británii ilustruje příklad, který uvádí ve svých poznámkách ze stáže M. Svatošová (16). V typickém anglickém hospicu "Princess Alice Hospic" se ve volném čase angažuje 1500 dobrovolníků. Z toho 900 pracuje v sedmnácti "second handech", které vydělávají na provoz hospicu, 250 se aktivně věnuje "fundraisingu" a 350 zbývajících pomáhá přímo v hospicu a přidružené domácí péči. Práce dobrovolníků je vysoce ceněna a jsou považováni za plnohodnotné členy týmu.

Jako další ilustrace nám může posloužit nedávné rozhodnutí velvyslance ČR ve Velké Británii Pavla Seifera, který se rozhodl mýt okna na londýnském mrakodrapu Canary Wharf. Firmy, kterým by okna umyl, by poukázaly přiměřené částky na charitativní účely. Velvyslanec rozhodně odmítl možnost, že by mytí oken nemuselo být v souladu s jeho postavením velvyslance. "To je legrační otázka, to by se mě nikdo tady na Západě nezeptal. Je léto, každý normální člověk tu má smysl pro humor, a taky tady má každý normální člověk smysl pro charitu" (17). Zdá se, že máme mnoho co dohánět.

Největší rozmach zaznamenalo dobrovolnictví v posledních třiceti letech. V roce 1961 prezident Kennedy založil v USA první Americké mírové sbory, v kterých začalo pracovat prvních 16 dobrovolníků. Dnes se zde do dobrovolné činnosti zapojuje 20% populace. V Kanadě je to procento ještě vyšší – 25%. Podíváme-li se do Evropy, např. ve Španělsku přispívá nějakým způsobem na charitu neuvěřitelných 71% občanů, ve Velké Británii 65% (18).

Od r. 1970 vzniklo v USA 500 dobrovolnických center (dále DC), které práci dobrovolníků a s dobrovolníky organizují.

Z evropských dobrovolnických center můžeme jmenovat např. CEV (European Volunteer Centre), které sdružuje dobrovolnická centra čtrnácti zemí a sídlí v Bruselu; dále AVE (Association for volunteering); VOLUNTEVROP, které sdružuje dobrovolníky 25 zemí Evropy a Severní Ameriky a VOLUNTEERNET, které sdružuje DC 14 zemí, mezi nimi i ČR.

Dobrovolnická centra vytvářejí databáze organizací, které využívají nebo chtějí využívat práci dobrovolníků a také provádějí výcviky koordinátorů v zařízeních, jejichž cílem je vytváření příznivé atmosféry pro přijetí dobrovolníků do organizace a další práci s nimi. Mají k dispozici databázi uchazečů o dobrovolnou práci. Provádějí výběr dobrovolníků, odborný výcvik, propojení s vhodnou organizací a následnou supervizi. Navazují mezinárodní spolupráci a spolupráci mezi dobrovolními centry podobně orientovanými v jedné zemi, vzájemně se informují o technikách a výsledcích. V neposlední řadě informují o této činnosti veřejnost (19).

O vážnosti, kterou dobrovolnictví ve světě má, svědčí také to, že rok 2001 byl OSN vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků a 5. prosinec mezinárodním dnem dobrovolníků (UNESCO), po kterém probíhá v mnoha zemích světa týden dobrovolnických aktivit.

2.2.3. Pohled domů

V našich zemích, postavených na křesťanských základech, bylo samozřejmostí, že si lidé navzájem pomáhali a jeden druhého podporovali. Dobrovolnictví zde mělo formu sousedské výpomoci a tuto formu má, zvláště na venkově, dodnes.

Před druhou světovou válkou pracovalo u nás velké množství různých spolků a organizací, jejichž neodmyslitelnou součástí byla práce dobrovolníků.

V době socialismu dostala dobrovolná práce pro společnost háv ideologický a nesympatickou formu "brigád socialistické práce", což vedlo spíše k úpadku a profanaci dobrovolnické práce obyvatel. Dobrovolnická práce mimo organizací sdružených v tzv. Národní frontě byla považována mnohdy za činnost nežádoucí či dokonce protistátní. (Jednalo se např. o instituce církevní, kde však přese vše tato činnost přetrvala do dneška).

Teprve po "sametové revoluci", kdy bylo možno se vrátit k tradicím, kdy se oživil neziskový sektor, začalo se rozvíjet i dobrovolnictví v původním slova smyslu.

Začala opět pracovat řada neziskových organizací, které využívají práci dobrovolníků nebo jsou na ní přímo postaveny.

Také u nás bylo 22. února 1999 otevřeno Národní dobrovolnické centrum při sdružení HESTIA se sídlem v Praze, které se zařadilo do mezinárodní sítě DC a jehož cílem je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví v naší zemi a realizace dobrovolnických programů (20).

2.2.4. Co přinášejí dobrovolníci organizaci

- Mohou vykonávat úkoly, které nejsou pravidelnou pracovní činností
- Přinášejí nový rozměr a lidský potenciál do organizace
- Pomáhají vytvořit větší důvěryhodnost organizace ve společnosti
- Informují své okolí o činnosti organizace
- Přispívají k získávání finančních prostředků pro organizaci
- Podporují občanskou aktivitu atd.

2.2.5. Kdo se může stát dobrovolníkem

Nejčastější odpovědí na tuto otázku je, že dobrovolník by měl být zralým člověkem, který je způsobilý a zodpovědný a může věnovat svůj čas a kompetence dobrovolné práci. Může jím být každý (kromě malých dětí), kdo pracuje svědomitě pro dobro druhých a je fyzicky a psychicky zdravý.

Dobrý dobrovolník by měl mít silnou motivaci pro zvolenou práci, schopnost spolupracovat, profesionální postoj, schopnost učit se a přizpůsobit se změnám, toleranci, nezištnost, ochotu pracovat bez finanční odměny apod.

Mezi zájemce o dobrovolnou práci patří důchodci a starší občané, kteří tak využívají své znalosti a zkušenosti, dále pracující, kteří se chtějí více angažovat pro druhé, a mladí lidé, kteří jsou na počátku své pracovní dráhy. Dobrovolníkem se může stát téměř každý. Dobrovolná práce může být přizpůsobena i lidem s fyzickým omezením.

Dobrovolnictví je cesta pro občany k tomu, aby se zapojili do společnosti a aby přispívali ke změnám našeho způsobu života.

Role dobrovolníků musí být jasně stanoveny a je nutné, aby byli citlivě získáváni, školeni a aby pracovali pod odborným dohledem. Rovněž je třeba, aby věděli jak jejich práce zapadá do širokého kontextu poslání organizace.

2.2.5.1. Motivace práce dobrovolníka

Dobrovolníci, jak bylo již výše uvedeno, pracují většinou bez finanční odměny. Je ale otázkou, zda pracují opravdu zcela nezištně a zdarma. Vždyť k mnohdy náročné práci pro druhé musí být nějaký, a to dostatečně silný motiv.

Vedle uspokojování základních životních potřeb patří ke spokojenému životu také uspokojování tzv. vyšších potřeb člověka. Ty se stávají velmi často motivem práce pro druhé.

Mezi nejsilnější lidské motivy patří :

- touha udělat něco prospěšného pro druhé lidi
- soucit s těmi, kdo potřebují pomoc
- víra
- rodinná tradice
- touha patřit do skupiny, s jejímiž hodnotami a cíli se mohou ztotožnit
- touha po bezpečí
- touha po odezvě, po uznání

- touha po nových zkušenostech
- snaha změnit společnost
- přání zlepšit život určité skupiny obyvatel
- chuť prožívat aktivní život (i ve stáří)
- potřeba získat odbornou praxi jako student
- touha stát se spolupracovníkem nějaké organizace atd.

Tyto motivy jsou u každého člověka uspokojovány v různé míře a pořadí. Podle specifické ryze individuální potřeby každého člověka.

Existují však i motivy, které jsou pro dobrovolnickou práci nežádoucí či nebezpečné:

- soucit vedoucí k degradaci klienta
- nepřiměřená a zbytečná zvědavost
- služba pramenící z pocitu povinnosti
- skutkaření (snaha něco si zasloužit)
- touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady a ve službě chce hledat vlastní duševní rovnováhu
- osamělost a z ní pramenící touha po přátelství
- pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti
- nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě "ubožejší" lidi
- panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv.

Ve všech těchto případech deklarovaná touha pomoci zakrývá skutečnou touhu po moci nad jinými, po uznání apod. Pokud je nebezpečný motiv dobrovolníka velmi silný, nebo je kombinován s některým z dalších negativních motivů, může nerozeznán silně poškodit klienta a vztahy mezi členy dobrovolnického týmu (21).

2.2.6. Výběr dobrovolníka

Pokud chce nestátní organizace dobře fungovat, měla by mít vypracovanou jasnou strategii pro získávání a výběr dobrovolníků, pro jejich motivování popř. výcvik.

Je důležité vědět, **jak dobrovolníky oslovit, jak je vhodně vybrat.**

Potencionálního dobrovolníka často zaujme dobrá pověst organizace, její poslání a jasně formulovaný cíl. Také promyšlená forma prezentace v místním i celorepublikovém tisku, ve sdělovacích prostředcích atd. mívá značnou odezvu, zejména v televizi. Cíleně může organizace oslovit budoucí dobrovolníky prostřednictvím vlastních kurzů, přednášek, tematických akcí a prezentací v programech jiných organizací. Velice spolehlivou metodou je osobní kontakt a ústní předávání informací. Velký okruh lidí je možné oslovit také prostřednictvím interních tiskovin a periodik.

Velmi důležitou je **fáze prvního kontaktu** potenciálního dobrovolníka s organizací. Rozhodně by měla vyústit v osobní setkání odpovědného pracovníka organizace se zájemcem o

dobrovolnou službu. Uchazeč by měl dostat nejprve příležitost k tomu, aby se představil, formuloval svou nabídku a důvody, proč by chtěl spolupracovat právě s touto organizací. Je více než důležité pozorně naslouchat, případně klást otázky a snažit se zjistit, zda budoucí dobrovolník má konkrétní představu o poslání naší organizace a svých budoucích závazcích. Teprve po tomto aktivně projeveném zájmu zpřesníme veškeré důležité informace a seznámíme uchazeče s možnostmi jeho uplatnění v naší činnosti. Je velmi důležité již v tomto úvodním rozhovoru porovnat uchazečova očekávání s reálnou možností jejich uspokojení.

Po **přijetí** dobrovolníka do organizace naše práce nekončí. Motivaci, se kterou k nám dobrovolník přichází, je důležité rozvíjet, chránit a kultivovat. Je důležité najít takový **system práce s dobrovolníky**, který by umožnil je v organizaci nejen udržet, ale i rozvíjet jejich schopnosti a pocit sounáležitosti s organizací. Dobrovolníci by měli být plnohodnotnými členy pracovního týmu a jejich práce by měla být dostatečně oceňována. Na jednu stranu by na dobrovolníka mělo být stejné spolehnutí jako na profesionálního pracovníka, na druhou stranu nikdy nesmí být přetížen. Dobrovolník může plnit v organizaci i jen drobné úkoly, které však musí plnit dobře a svědomitě (22).

2.2.7. Koordinátor dobrovolné činnosti

Je výhodou, když organizace pro tuto práci vyčlení tzv. **koordinátora dobrovolníků**, který by se jim systematicky vě-

noval. Tento člověk může být součástí týmu zaměstnanců, ale může být též dobrovolníkem. V malé organizaci může tuto funkci zastávat vedoucí organizace, ale osvědčuje se spíše to, když funkci vykonává další osoba, protože lidé ve vedoucích pozicích nemohou věnovat této činnosti dostatek času. Koordinátor by měl mít schopnost pracovat s lidmi a řídit je a měl by tuto činnost vykonávat rád (23).

Koordinátor dobrovolníků by měl mít na starosti:

- získávání a výběr dobrovolníků
- organizování informativních setkání pro potenciální dobrovolníky
- individuální rozhovory s budoucími dobrovolníky
- přijímání dobrovolníků do organizace
- vymezení náplně práce dobrovolníků
- seznámení dobrovolníka s organizací
- zaškolení dobrovolníka
- vzdělávání dobrovolníků
- evidence a organizace práce dobrovolníků
- hodnocení práce dobrovolníků, stanovení výhod, odměn a organizování příležitostí k poděkování dobrovolníkům
- podpora a odborný dohled nad dobrovolníky
- hájení zájmů dobrovolníků
- odpovědnost za problémy souvisejícími s dobrovolníky, jejich řešení
- propouštění dobrovolníků.

Mezi koordinátorem a dobrovolníky by měl být vztah důvěry a otevřenosti, který by umožňoval řešení všech vzniklých

problémů a dodával dobrovolníkovi pocit jistoty, že jeho práce je významná a organizací vysoce hodnocena (24).

3. Dobrovolná práce ve střediscích České katolické charity (sonda)

Česká katolická charita (dále jen ČKCH) je účelovým zařízením církve a jejím cílem je pomoc lidem v nouzi v nejširším slova smyslu. Ve skutečnosti to znamená poskytování převážně sociálních a zdravotních služeb potřebným občanům.

Farní charity pracují po celém území ČR. V r. 1999 jejich počet dosáhl tří set.

Farní charity jsou posledním článkem ve struktuře ČKCH (viz obr. č. 1), která je rozdělena do 8 diecézí. Vzhledem k velkému počtu FCH jsem se rozhodla udělat sondu ohledně dobrovolnické práce pouze ve dvou diecézích, a to Pražské a Česko-Budějovické. Ze čtyřiceti oslovených FCH odpovědělo na mé otázky pouze 23. Malou návratnost zřejmě ovlivnilo i to, že

jsem Charity kontaktovala během prázdnin. Vzhledem k termínu mé závěrečné práce však nebylo možno vybrat jiné období. Dále se mi jeví jako pravděpodobné, že na mé otázky neodpověděly Charity, které se prací s dobrovolníky nezabývají. Pokud je tento můj předpoklad pravdivý, museli bychom uvažovat určité zkreslení výsledků.

Jsem si vědoma, že vybraný vzorek není dostatečně reprezentativní a zjištěné údaje mají jen sporadickou vypovídající hodnotu.

Pro účely této sondy si nekladu předem žádnou hypotézu. Mým cílem je pouze nahlédnout, zda a do jaké míry jsou dobrovolníci ve vybraných FCH zapojeni do jejich činnosti a jaká je úroveň práce s nimi.

Charity byly dotazovány (kromě identifikačních otázek) v těchto oblastech:

- Zda existuje v organizaci koordinátor dobrovolníků
- Zda je koordinátor totožný s vedoucím Charity
- Kolik dobrovolníků u vás pracuje celkem
- V jakých oblastech dobrovolníci pracují
- Počet hodin odpracovaných dobrovolníky
- Požadavky na dobrovolníky
- Výhody pro dobrovolníky
- Pojištění dobrovolníků
- Doporučení dobrovolníka
- Zda je vyžadována zdravotní způsobilost
- Získávání dobrovolníků
- Smlouvy mezi dobrovolníky a organizací.

3.1. Výsledky sondy

Existuje koordinátor dobrovolníků ?

Z odpovědí vyplynulo, že ve všech FCH, které na otázku odpověděly, existuje koordinátor dobrovolníků (tři FCH neodpověděly). Funkce koordinátora dobrovolníků se tedy jeví jako téměř nepostradatelná.

Je koordinátor totožný s vedoucím Charity?

Ve všech, kromě pěti FCH, je osoba koordinátora dobrovolníků totožná s osobou vedoucího organizace. Pokud FCH pracuje zcela na bázi dobrovolné, je logicky ředitel FCH zároveň koordinátorem dobrovolné činnosti. Spojení rolí se však

vyskytuje i ve FCH, které některé ze svých činností profesionalizovaly.

V jakých oblastech vaše charita pracuje ?

Kolik dobrovolníků u vás pracuje celkem a v jakých oblastech?

Oblast činnosti FCH je opravdu široká (viz tabulka č.1). Tatož tabulka ukazuje, v jakých oblastech dobrovolníci pracují a kolik se jich zapojuje. Výsledky jsou zpracovány zvlášť pro každou diecézi, aby bylo možné případné srovnání.

Tabulka č. 1

Provozované činnosti	V kolika organizacích		S kolika dobrovolníky	
	ČBD	PD	ČBD	PD
Charitní ošetrovatelská a peč.služba	4	3	29	2
Sociálně-právní poradenství	4	2	0	3
Humanitární pomoc	4	6	11	19
Návštěvy, drobné pečování	3	11	8	56
Kulturní akce	3	1	28	3
Zájezdy	1	1		
Vzdělávací akce	1	1	0	0
Osobní asistence	2	1	8	2
Zaměstnávání osob se ZPS	1	0	0	0
Denní stacionář	4	0	4	0
Šatník	4	4	6	20
Azyl pro matky s dětmi	2	0	5	0
Azyl bezdomovci	1	0	2	0
Korespondence s vězni	1	1	8	1
Aktivity pro seniory	1	4	8	12
Dům s pečovatelskou službou	0	1	0	5
Pomoc uprchlíkům	0	1	0	3
Veřejně prospěšná činnost	0	1	0	0

Volnočasové aktivity dětí	0	1	0	0
Adopce na dálku	1	0	0	0
Likvidace lepry	1	0	0	0
Adopce srdce	1	0	0	0
Řízení organizace			2	7
Údržba, úklid			11	0
Fundraising			0	3
Administrativa			4	1
Ostatní			5	8
Celkem			139	145

. (ČBD = Českobudějovická diecéze, PD = Pražská diecéze)

Jaký je počet hodin odpracovaných dobrovolníky?

Počet odpracovaných hodin za rok 1999 zhruba polovina Charit neevidovala, v ostatních charitách se jejich počet pohyboval od 100 do 2000, nejčastěji kolem 300.

V charitních zařízeních je patrný postoj, že o práci pro druhé by neměl nikdo vědět (podle biblického “Ať neví levice, co dává pravice”) a odpracované hodiny tedy není třeba evidovat a vykazovat.

Jaké má organizace požadavky na dobrovolníky?

Jaké mají Charity požadavky na dobrovolníky ukazuje tabulka č. 2. Velké procento Charit však žádné požadavky neklade. Zdá se, že se automaticky předpokládají dostatečné kvality u dobrovolníka hlásícího se do charitativní organizace.

Tabulka č. 2

Požadavky na dobrovolníky	ČBD	Pd
žádné	6	6
vzdělání ÚSO	1	0
pohovor s psychologem	1	0
věk nad 18 let	2	1
dobrý vztah k lidem	1	3
ochota pracovat	0	3
zodpovědnost	0	2
nezištnost	0	1

Mají dobrovolníci nějaké výhody?

Většina dobrovolníků v Charitě pracuje bez jakýchkoli výhod. Pokud se nějaké vyskytnou, jsou ve formě občerstvení, výletů, občasných odměn, v jednom případě je dobrovolník ohodnocen finančně (viz tabulka č. 3). Otázkou ale zůstává, proč tedy dobrovolníci v organizaci pracují. Důvody, které je k tomu vedou, nejsou zřejmě natolik zřejmé nebo nejsou považovány za tak důležité, aby byly v sondě uváděny. Obecně totiž platí, že žádný dobrovolník nepracuje zcela nezištně. (Viz podkapitola o motivaci dobrovolníků).

Tabulka č. 3

Výhody pro dobrovolníky	ČBD	PD
žádné	7	12
občerstvení	2	0
výlety	1	0
občasné odměny	1	0
finanční ohodnocení	1	0

Pojištění dobrovolníků

Dobrovolní pracovníci nejsou v drtivé většině pojištěni. Pojištění se objevilo pouze ve dvou případech. Tato otázka není podle mých informací dořešena ani v jiných neziskových organizacích. Jediná pojišťovna, která je ochotna v současnosti pojišťovat dobrovolníky je Hasičská. Dobrovolníci tak pracují v organizacích “na své vlastní riziko”.

Doporučení dobrovolníka a zdravotní způsobilost.

Jen cca třetina FCH vyžaduje aby dobrovolník přicházel do organizace s doporučením. Zbytek doporučení nevyžaduje.

Podobně je tomu se zdravotní způsobilostí.

Jak organizace získává dobrovolníky?

Jakým způsobem organizace získávají dobrovolníky ukazuje tabulka č. 4. Největší počet se rekrutuje z okruhu známých nebo osobních kontaktů. To může být vysvětlením i předchozího bodu, že ve většině organizací nepožadují žádné doporučení, či potvrzení o zdravotní způsobilosti.

Objevují se i první vlaštovky přijímání nezaměstnaných.

Tabulka č. 4

Jak získáváte dobrovolníky	ČBD	Pd
osobní kontakt	2	4
přihlásí se sami	0	2
místní tisk	1	2
vývěska, plakáty	2	1
z okruhu známých	3	2

vyhlášením v kostele	2	0
z řad nezaměstnaných	1	0
ze škol	2	3

Existují smlouvy mezi dobrovolníky a organizací?

Písenná smlouva s dobrovolníky byla uzavřena pouze ve čtyřech případech. Jedna FCH bude uzavírat tyto smlouvy v blízké budoucnosti. To dle mého názoru svědčí o neoficiálnosti vztahů a dále o tom, že je dobrovolná práce v Charitě považována za více či méně nezávaznou. Dle našich zkušeností dobrovolníci často odmítají podepisovat nějaké smlouvy (“Pomohu vám, ale nechci se nikam podepisovat, nechci se k ničemu zavazovat. Jsou to zbytečné formality”).

3. 1. 1. Shrnutí

Z výsledků sondy vyplynulo, že ve všech Farních charitách pracují dobrovolníci a škála jejich činnosti je velmi široká. Pracují většinou bez jakýchkoli výhod, bez pojištění a bez smlouvy uzavřené s organizací. Odměnou jim je ve většině případů jen poděkování. Jejich práce se příliš neeviduje a jejich výkony nejsou nijak hodnoceny. Jelikož jsou dobrovolníci převážně z okruhu známých, nejsou ně kladeny ani zvláštní požadavky a málokdy se požaduje doporučení, či jiná garance. Systematickou prací s dobrovolníky se zabývá jen velmi malé procento organizací. Ve většině FCH vykonává funkci koordinátora dobrovolné činnosti vedoucí organizace.

4. Závěr

Farní charita v Praze 7 - Holešovicích vznikla r. 1991 na bázi ryze dobrovolné. Ale i po částečné profesionalizaci služeb v r. 1993 zůstala dobrovolnická práce nedílnou a významnou složkou naší činnosti.

Podobně je tomu i v ostatních organizacích SČKCH.

Dobrovolníci, kteří zde v takovém rozsahu již léta nenápadně a bez okázalosti působí, jsou velkým přínosem pro celou společnost. Domnívám se dále, že Charita již svým původem a zaměřením nese v sobě velký potenciál morálních hodnot a činů, kterých je v naší zemi právě v současnosti tolik zapotřebí. Prostředí, které dlouhodobě kultivuje své členy vysokými nároky křesťanských zásad, je do značné míry zárukou a stálým zdrojem kvalitních dobrovolníků.

Tím spíše by měla být jejich práci věnována větší vážnost, pozornost i ocenění. Jsem přesvědčena, že systematická práce s dobrovolníky by vedla k růstu zájmu o tuto práci, k menší fluktuaci dobrovolníků, k co nejefektivnějšímu využití jejich schopností a v neposlední řadě i k růstu pocitu uspokojení a seberealizace v jejich činnosti. Tím by organizace získala plnohodnotné členy pracovního týmu, kteří by se svou spolehlivostí a profesionálním přístupem vyrovnali pracovníkům profesionálním. Tento potenciál by mohl být využit na zkvalitnění či rozšíření služeb v organizaci.

Větší prezentace práce dobrovolníků by mohla vést k motivaci dalších občanů a podpoření jejich zájmu o podobnou činnost.

Zvyšováním průměrné délky života se bude zvětšovat i skupina starších lidí, kteří budou v relativně dobré fyzické kondici, schopni vykonávat dobrovolnou službu. Ale neměli bychom se zaměřovat jenom na ně. V USA v posledních letech roste trend, kdy do charitativní činnosti bývají zapojeny celé rodiny i s dětmi. Bylo zjištěno, že pokud se děti během dětství seznámí s dobrovolnickou službou, kterou vykonávají jejich rodiče, přirozeněji se zapojí sami do podobných aktivit. Nelze ignorovat ani stoupající počet nezaměstnaných, kterým dobrovolné aktivity mohou napomoci např. při zvyšování kvalifikace, udržení stálých pracovních návyků či znovunalezení sebevědomí a možnosti seberealizace.

Organizace, která má zájem o práci dobrovolníků a chce ji rozvíjet by měla :

- jasně formulovat svoji potřebu dobrovolné práce a seznámit s ní veřejnost, prezentovat svůj projekt a dobrovolnické iniciativy
- přesně formulovat o jakou práci a jaký typ dobrovolníků má zájem, aby dobrovolníci předem věděli “do čeho jdou” a našli si v organizaci své vlastní místo
- jasně vymezit rámec dobrovolné služby a podmínky pro ni (patří sem např. druh práce, pojištění, náhrada nákladů, hodnocení, pravomoci, profesionální vedení atd.)
- vymyslet a realizovat způsoby, jak ocenit dobrovolníky a jak jim veřejně poděkovat, jak přispívat ke zvyšování společenské prestiže práce dobrovolníků (25).

V celém světě zaznamenává dobrovolnictví v posledních desetiletích nebývalý rozmach. Tomuto trendu v budoucnu neunikne ani naše republika.

Dobrovolná práce je a vždy bude velkou hodnotou, která nesmí být opomíjena a která si zasluhuje v našich organizacích velkou pozornost.

Citace a odkazy:

- (1) Hlavní trendy dobrovolnictví. Překlad podle www.eurovolunteer.org/ISSUES/issues3_e.htm.
- (2) Horáková, L.: Mezinárodní rok dobrovolníků (návrh harmonogramu Roku pro ČR), Bohemia Corps.
- (3) Kolektiv autorů: Jde o řízení (průvodce efektivním řízením v neziskovém sektoru), SANANIM, Praha, 1998.
- (4) Šilhánová, H.: Základní informace o neziskovém sektoru v ČR, N-ROS, Praha, 1996.
- (5) Deverová, L.: Občanský sektor, přednáška, kurs MTT, Říčany, leden 2000.
- (6) Blažeková, B.: Dobrovolnictví a organizace, které se na dobrovolné činnosti podílejí, závěrečná absolventská práce, VOŠS, Olomouc, 2000.
- (7) Frič, P.: Strategie NS, N-ROS, kurz MTT, 10. 3. 2000.
- (8) Vitoušová, P.: Motivace pro práci v neziskovém sektoru, závěrečná práce, FFUK, Praha 1998.
- (9) Misconiová, B.: Domácí péče. In: Materiál MZČR, 1994.
- (10) Kolektiv autorů: Neziskové organizace v oblasti sociální, zdravotní, lidských práv a národnostních menšin v ČR, N-ROS, Praha 1995.

- (11) Kolektiv autorů: Jde o řízení (průvodce efektivním řízením v neziskovém sektoru), SANANIM, Praha, 1998.
- (12) Jordan, P., Ochman, M.: Dobrovolníci: cenný zdroj, The John Hopkins University, Institut for Policy Studies, Baltimore, Maryland, USA 1997.
- (13) Jordan, P., Ochman, M.: Dobrovolníci: cenný zdroj, The John Hopkins University Institut for Policy Studies, Baltimore, Maryland, USA 1997.
- (14) SAIA - SCTS: Všeobecná deklarácia o dobrovol'níctve, Bratislava 1998.
- (15) Sozanská, O.: Práce s dobrovolníky, N-ROS, kurz MTT, 15.6.2000.
- (16) Svatošová, M.: Hospice ve Velké Británii. Poznámky ze stáže, 3/1994.
- (17) Mladá Fronta Dnes: Český diplomat chce mýt okna, Praha, 17. 8. 2000, str. 1 a 8.
- (18) Horáková, L.: Dobrovolnictví, Přednáška na kurzu MTT, N-ROS, 13. 10. 2000.
- (19) Sozanská, O.: Přednáška Práce s dobrovolníky, N-ROS, kurz MTT, 15.6.2000.
- (20) Sozanská, O.: Přednáška Práce s dobrovolníky, N-ROS, kurz MTT, 15.6.2000.
- (21) Blažeková, B.: Dobrovolnictví a organizace, které se na dobrovolné činnosti podílejí, závěrečná absolventská práce, VOŠS, Olomouc, 2000.
- (22) Jordan, P., Ochman, M.: Dobrovolníci: cenný zdroj, The John Hopkins University Institut for Policy Studies, Baltimore, Maryland, USA 1997.

- (23) Urbanová, D.: Vznik organizovaného dobrovolnictví v oblasti péče o staré občany, bakalářská práce na UJEP, Ústí nad Labem, 1999.
- (24) Jordan, P., Ochman, M.: Dobrovolníci: cenný zdroj, The John Hopkins University Institut for Policy Studies, Baltimore, Maryland, USA 1997.
- (25) Materiál: Hlavní trendy dobrovolnictví. Překlad podle www.euro-volunteer.org/ISSUES/issues3_e.htm.

Použitá literatura:

- Blažeková, B.: Dobrovolnictví a organizace, které se na dobrovolné činnosti podílejí. Závěrečná absolventská práce, Olomouc 2000.
- Jordan, P., Ochman, M.: Dobrovolníci: cenný zdroj, The John Hopkins University Institut for Policy Studies, Baltimore, Maryland, USA 1997.
- Kolektiv autorů: Jde o řízení (průvodce efektivním řízením v neziskovém sektoru, Sananim, Praha, 1998.
- Kolektiv autorů: Neziskové organizace v oblasti sociální, zdravotní, lidských práv a národnostních menšin v ČR, N-ROS, Praha 1995.
- Misconiová, B.: Domácí péče. In: Materiál MZČR, 1994.

- Slabý, A.: Pastorální medicína a zdravotní etika, Karolinum, Praha 1991.
- Svatošová, M.: Hospice a umění doprovázet, Ecce Homo, Praha 1996.
- Šilhánová, H.: Nezisková organizace v oblasti sociální a zdravotní, N-ROS, Praha , 1996.
- Šilhánová, H.: Základní informace o neziskovém sektoru v ČR, N-ROS, Praha, 1996.
- Urbanová, D.: Vznik organizovaného dobrovolnictví v oblasti péče o staré občany, bakalářská práce na UJEP, Ústí nad Labem, 1999.
- Vitoušková, P.: Motivace pro práci v neziskovém sektoru. Závěrečná práce kurzu řízení neziskových organizací, Praha, 1998.

Další prameny

- Deverová, L.: Občanský sektor, přednáška, kurs MTT, Říčany, leden 2000.
- Frič, P.: Strategie NS, N-ROS, kurz MTT, 10. 3. 2000.
- Horáková, L.: Dobrovolnictví, Přednáška na kurzu MTT, NROS, 13. 10. 2000 .
- Horáková, L.: Mezinárodní rok dobrovolníků (návrh harmonogramu Roku pro ČR), Bohemia Corps.
- Hlavní trendy dobrovolnictví. Překlad podle www.eurovolunteer.org/ISSUES/issues3_e.htm.
- Mladá Fronta Dnes: Český diplomat chce mýt okna, Praha, 17. 8. 2000, str. 1 a 8.
- Sozanská, O.: Práce s dobrovolníky, N-ROS, kurz MTT, 15.6.2000.
- Svatošová, M.: Hospice ve Velké Británii. Poznámky ze stáže, 3/1994.